

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

VARUSMIESTEN YKSILÖLLISTEN ARVOJEN YHTEYS JOUKON RYHMÄKIINTEYTEEN

Pro gradu -tutkielma

Yliluutnantti
Tuukka Tomperi

Sotatieteiden maisterikurssi 6
Maasotalinja

Huhtikuu 2017

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

Kurssi Sotatieteiden maisterikurssi 6	Linja Maasotalinja
Tekijä Yliluutnantti Tuukka Tomperi	
Tutkielman nimi Varusmiesten yksilöllisten arvojen yhteys joukon ryhmäkiinteyteen	
Oppiaine, johon työ liittyy Sotilaspedagogiikka	Säilytyspaikka Maanpuolustuskorkeakoulun kirjasto
Huhtikuu 2017	Tekstisivuja 60 Liitesivuja 14
TIIVISTELMÄ <p>Korkean ryhmäkiinteyden on sekä puolustusvoimien että useiden tutkijoiden toimesta todettu olevan sotilasjoukon koulutusta, taistelutoimintaa sekä ryhmäjäsenten hyvinvointia parantava ja tehostava tekijä. Ryhmäkiinteyttä käsittelevä kirjallisuus ja tutkimus tunnistavat useita ryhmätason ilmiöitä ja prosesseja, joiden katsotaan parantavan joukon kiinteyttä, mutta yksilön toiminnan ja käyttäytymisen vaikutusta koettuun kiinteyteen on tutkittu hyvin vähän. Tässä tutkimuksessa kiinteyttä tarkasteltiin yksilön ominaisuuden, eli hänen yksilöllisten arvojensa, ja niiden mukaisen toiminnan ja käyttäytymisen näkökulmasta. Arvojen voidaan katsoa ohjaavan yksilön käyttäytymistä ja valintoja useissa tilanteissa. Eri arvotyyppien ja niitä ilmentävän käyttäytymisen voidaan katsoa monelta osin olevan ainakin teoreettisen tarkastelun perusteella yhteydessä ryhmäkiinteyden kehittymistä ja ylläpitämistä edistävään yksilön käyttäytymiseen. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, onko Schwartzin arvoteorian mukaisen arvotyyppien tärkeänä tai vähän tärkeänä pitämällä yhteyttä korkeaan tai matalaan ryhmäkiinteyteen tai sen osa-alueisiin.</p> <p>Tutkimus toteutettiin survey-tutkimuksena Karjalan prikaatin kahdessa perusyksikössä. Tutkimuksen kyselyyn vastasi 217 1/2016 saapumiserän varusmiesjohtajaa ja 2/2016 saapumiserän miehistön jäsentä. Varusmiesten arvoja kartoitettiin Schwartzin PVQ-21 -arvomittarilla ja heidän joukossaan kokemaa kiinteyttä varusmiespalveluksen kontekstiin muokatulla ja suomennetulla Sieboldin ja Kellyn PCI -ryhmäkiinteyden mittarilla. Ennen varsinaista tutkimusaineiston analyysia, käytettyjen mittarien toimivuus tässä aineistossa testattiin faktorianalyysillä sekä aineisto jaettiin koetun kiinteyden perusteella korkean ja matalan kiinteyden ryhmiin. Tutkimuskysymyksiin vastattiin varianssi- ja regressioanalyysillä. Varianssianalyysia käytettiin selvittäessä perusyksiköiden organisaatioiden mukaisen ryhmien sekä taustamuuttujien ja koetun kiinteyden perusteella tehtyjen ryhmien välisiä eroja koetun kiinteyden sekä arvojen suhteen. Regressioanalyysissä koetun kiinteyden astetta pyrittiin selittämään varusmiesten arvotyypeillä.</p> <p>Tutkimuksen tulosten perusteella ainoastaan yhdenmukaisuus selittää kaikkien kiinteyden osa-alueiden (horisontaalinen, vertikaalinen ja organisatorinen) astetta. Myös korkean ja matalan kiinteyden ryhmien väliset erot yhdenmukaisuuden ja kolmen muun arvotyyppin tärkeänä pitämisessä tukevat tätä havaintoa.</p> <p>Yhdenmukaisuuden voidaan tämän tutkimuksen tulosten sekä sen Schwartzin arvoteorian mukaisen määritelmän perusteella katsoa olevan yhteydessä varusmiesten kokemaan ryhmäkiinteyden voimakkuuteen. Arvotyypeillä kyettiin tässä tutkimuksessa kuitenkin selittämään vain 10–15 prosenttia koetun kiinteyden asteesta. Voidaankin siis todeta, että arvojen lisäksi monet muut tekijät vaikuttavat ryhmäkiinteyden kehittymiseen ja ylläpitämiseen. Puolustusvoimien tulisi tästä huolimatta tuoda varusmieskoulutuksessaan entistäkin selkeämmin esille yhdenmukaisuusarvojen tärkeyttä toiminnassaan, sillä sen voidaan osaltaan katsoa olevan yhteydessä korkean kiinteyden kehittymiseen.</p>	
AVAINSANAT ryhmäkiinteyden, arvot	

VARUSMIESTEN YKSILÖLLISTEN ARVOJEN YHTEYS JOUKON RYHMÄKIINTEYTEEN

1	JOHDANTO.....	1
1.1	TUTKIMUSONGELMA.....	3
2	ARVOT.....	5
2.1	ARVOT JA ARVOJÄRJESTELMÄ	6
2.2	SCHWARTZIN ARVOTEORIA	8
2.3	ARVOJEN SUHTEUTUMINEN SEN LÄHIKÄSITTEISIIN.....	14
2.2.1	<i>Arvot ja asenteet</i>	14
2.2.2	<i>Arvot ja normit</i>	15
2.2.3	<i>Arvot, halut ja tarpeet</i>	15
2.4	ARVOJEN JA KÄYTTÄYTYMISEN VÄLISESTÄ YHTEYDESTÄ.....	16
2.5	ARVOKONGRUENSSI JA ORGANISAATION ARVOT	17
3	SOTILASJOUKON RYHMÄKIINTEYS	19
3.1	KIINTEYS TUTKIMUSAIHEENA	19
3.2	PRIMÄÄRIRYHMÄKIINTEYS	21
3.2.1	<i>Sosiaalinen kiinteys</i>	22
3.2.2	<i>Tehtäväsidonnainen kiinteys</i>	23
3.3	SEKUNDÄÄRIRYHMÄKIINTEYS	24
3.3.1	<i>Organisatorinen kiinteys</i>	25
3.3.2	<i>Institutionaalinen kiinteys</i>	27
4	METODI	28
4.1	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	28
4.1.1	<i>Kyselyn laatiminen</i>	28
4.1.2	<i>Tutkimusaineisto</i>	29
4.2	TILASTOLLISET ANALYYSSIT.....	31
4.2.1	<i>Faktorianalyysi</i>	34
4.2.2	<i>Klusterianalyysi ja ryhmittelyt</i>	40
4.2.3	<i>Varianssianalyysi ja t-testit</i>	42
4.2.4	<i>Regressioanalyysi</i>	42
5	TULOKSET	43
5.1	VARUSMIESTEN JOUKOSSAAN KOKEMA RYHMÄKIINTEYS	43
5.2	VARUSMIESTEN ARVOT.....	44
5.3	RYHMÄKIINTEYTEEN YHTEYDESSÄ OLEVAT ARVOT	46
6	POHDINTAA.....	50
6.1	HAVAINTOJA VARUSMIESTEN RYHMÄKIINTEYDESTÄ JA ARVOISTA	52
6.2	TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUDEN ARVIOINTIA	55
6.3	TULOSTEN MERKITYS KÄYTÄNTÖÖN JA ESILLE NOUSSEET JATKOTUTKIMUSHAASTEET	58

LÄHTEET

LIITTEET

VARUSMIESTEN YKSILÖLLISTEN ARVOJEN YHTEYS JOUKON RYHMÄKIINTEYTEEN

1 JOHDANTO

When the individual's immediate group, and its supporting formations, met his basic organic needs, offered him affection and esteem from both officers and comrades, supplied him with a sense of power and adequately regulated his relations with authority, the element of self-concern in battle, which would lead to disruption of the effective functioning of his primary group, was minimized.

Shils & Janowitz 1948, 281.

Edellä lainattu katkelma on Shilsin ja Janowitzin vuonna 1948 julkaistusta tutkimuksesta, joka tarkasteli toisen maailmansodan liittoutuneiden propagandan vaikutuksia ja saksalaisotilaiden taistelutahtoa. Katkelmassa tiivistyy myös nykytutkimuksen tunnustamia ryhmäkiinteyden syitä ja seurauksia: Ryhmäkiinteyden on joukkoa koossa pitävä ja sen toiminnan tehokkuutta lisäävä voima. Ryhmäkiinteyden syntyy, kun joukon jäsenet kokevat, että ryhmään kuuluminen täyttää heidän fyysiset ja henkiset perustarpeensa sekä ryhmän sisäiset ihmissuhteet ovat miellyttäviä.

Shilsin ja Janowitzin tutkimuksen julkaisun jälkeen useat tutkijat ovat pyrkineet selvittämään ryhmäkiinteyden ja sotilasjoukon toiminnan tehokkuuden välistä yhteyttä (ks. MacCoun, Kier & Belkin 2006; Wong, Kolditz, Millen & Potter 2003; Salo & Siebold 2005). Toinen merkittävä kiinteyttä käsittelevän tutkimuksen kiinnostuksen kohde on ollut korkean kiinteyden sotilaiden stressireaktioita lieventävä ja vähentävä vaikutus (ks. mm. Armistead-Jehle, Johnston, Wade & Ecklund 2010; Dickstein, McLean, Mintz, Conoscenti, Steenkamp, Benson, Isler, Peterson & Litz 2010; Du Preez, Sundin, Wessely & Fear 2011). Myös puolustusvoimat on viime vuosina tunnistanut ryhmäkiinteyden merkityksen suorituskykyisten joukkojen tuottamisen kannalta. Vuonna 2015 uudistettu puolustusvoimien varusmieskoulutusta käsittelevä nor-

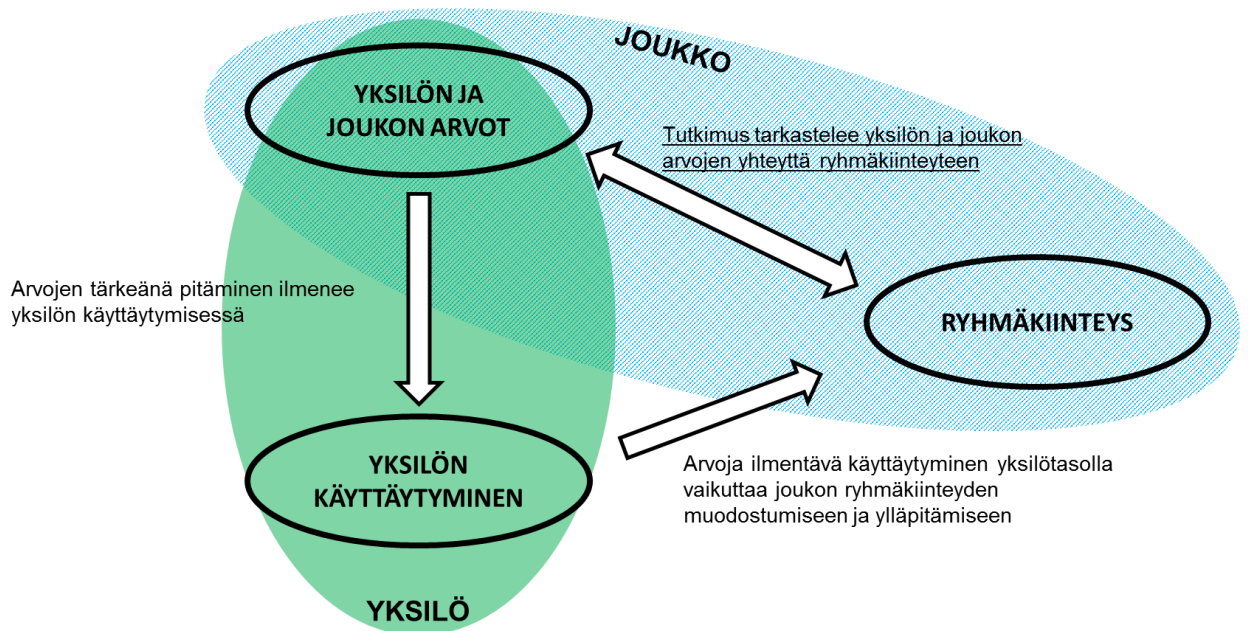
mi, Varusmieskoulutuksen yleisjärjestelyt, on nostanut ryhmäkiinteyden muodostamisen erääksi varusmieskoulutuksen tavoitteeksi. (Pääesikunta 2015, 26–27.)

Ryhmäkiinteyden kehittämiseen ja ylläpitämiseen voidaan pyrkiä vaikuttamaan mm. joukon kokoonpanon pysyvyydellä, asettamalla joukolle yhteisiä ponnistuksia vaativia tehtäviä ja haasteita sekä tarkoin harkitulla ryhmien välisellä kilpailulla (Harinen 2011, 29–30). Nämä näkökulmat kiinteyden kehittämiseen rajoittuvat kuitenkin lähes poikkeuksetta joukon yhteisiin kokemuksiin ja ponnisteluihin sekä puitteisiin, joissa joukko toimii. Toisin sanoen yksittäisen ryhmäjäseneen toiminnan ja käyttäytymisen merkitystä kiinteyden kehittämiseen ja sen ylläpitämiseen ei ole juurikaan tutkittu. Tämä tutkimus pyrkii osaltaan selvittämään tätä aiemmin vähäiselle huomiolle jäänyttä yksilön ja joukon kiinteyden välistä yhteyttä tarkastellessaan varusmiesten yksilöllisten arvojen yhteyttä heidän joukossa kokemaansa ryhmäkiinteyteen.

Ryhmäkiinteyden tutkimuksen keskittyminen lähinnä vain kollektiivisiin ilmiöihin lienee luonnollista itse ilmiön ollessa lähtökohtaisesti joukon ominaisuus. Tästä huolimatta joukko koostuu aina yksilöistä, jotka ajattelevat ja käyttäytyvät kukin omalla tavallaan. Tätä ajattelua ja käyttäytymistä ohjaavat lukuista tekijät, joista tämän tutkimuksen näkökulmaksi on valikoitunut ryhmäjäsenten yksilölliset arvot. Arvot toimivat ohjenuorana yksilön käyttäytymiselle ja hänen tekemilleen valinnoille, joten niiden voidaan olettaa vaikuttavan myös hänen käyttäytymiseensä ryhmässä.

Tarkasteltaessa arvoja tunnetun Shalom Schwartzin arvoteorian pohjalta, voidaan havaita, että tiettyjen arvotyyppien tärkeänä pitäminen ennustaa ryhmän toimintaa ja ryhmäjäsenten välisiä suhteita kehittävää käyttäytymistä. Esimerkiksi valta-arvotyyppin tärkeänä pitäminen ilmenee Schwartzin mukaan yksilön käyttäytymisessä siten, että hän hyväksyy joukon johtajan vallan merkityksen joukon toiminnan sujuvuutta edistävänä tekijänä (Schwartz 2012, 5–6). Tämä ei automaattisesti tarkoita sitä, että joukon jäsenet pitäisivät johtajastaan, mutta sen voisi kuitenkin olettaa parantavan heidän välisiä suhteitaan ja täten myös heidän välillään ilmenevää ryhmäkiinteyttä. Toisaalta valta-arvotyyppin tärkeänä pitämisen on todettu ennustavan heikkoa sosiaalisen kanssakäymisen tasoa sekä yhteistyön vähäisyyttä (Lönnqvist, Verkasalo, Wichardt & Walkowitz 2013, 556), jotka ovat ryhmäkiinteyttä käsittelevän teoria- ja tutkimustiedon perusteella ryhmäkiinteyttä heikentäviä tekijöitä. Yhdenmukaisuus-, perinteet- ja hyväntahtoisuus-arvotyyppien tärkeänä pitämisen on taas todettu ilmenevän yksilöiden toiminnassa pyrkimyksenä välttää sellaista toimintaa, joka saattaisi aiheuttaa muille harmia tai mielipahaa.

Tämän kaltainen käytös on omiaan parantamaan yksilön ja hänen ryhmänsä sosiaalista kanssakäymistä. (Schwartz 2012; 6–7; Schwartz 1996, 124.) Kuviossa 1 on esitelty osittain näiden havaintojen pohjalta muodostettu malli, tutkimuksen viitekehys, jossa käy ilmi arvojen ja ryhmäkiinteyden ilmiöiden teoreettisen tarkastelun perusteella oletetut suhteet.



Kuvio 1: Tutkimuksen viitekehys

1.1 Tutkimusongelma

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, onko varusmiesten Schwartzin arvoteorian mukaan tarkastelluilla yksilöllisillä arvoilla yhteyttä heidän joukossaan kokemaan ryhmäkiinteyteen. Tutkimuksen päätutkimuskysymys on: *Millainen yhteys on varusmiesten yksilöllisillä arvoilla ja heidän joukossa kokemallaan ryhmäkiinteydellä?*

Päätutkimuskysymykseen vastaaminen vaatii vastaamista seuraaviin alatutkimuskysymyksiin:

1. *Millainen on varusmiesten joukossaan kokema ryhmäkiinteyden?*
2. *Onko varusmiesten ryhmäkiinteydessä havaittavissa eroja eri ryhmien välillä?*
3. *Millaiset ovat varusmiesten arvot?*
4. *Onko varusmiesten arvoissa havaittavissa eroja eri ryhmien välillä?*
5. *Onko eri arvotyypeillä yhteyttä korkeaan tai matalaan ryhmäkiinteyteen?*
6. *Onko eri arvotyypeillä yhteyttä ryhmäkiinteyden eri ulottuvuuksiin?*

Arvojen ja ryhmäkiinteyden välistä yhteyttä ei ole ainakaan merkittävässä määrin tutkittu, joten menetelmälliseksi ratkaisuksi tässä tutkimuksessa valikoitui määrällinen lähestymistapa. Tutkimus toteutettiin survey-tutkimuksena kahdessa Karjalan prikaatin alaisessa perusyksikössä, Kymen jääkäripataljoonan 2. Panssarijääkärikomppaniassa sekä Salpausselän ilmatorjuntapatteriston 3. Ilmatorjuntapatterissa, saapumiserän 1/2016 ja 2/2016 varusmiehille. Tutkimusta varten laaditussa kyselyssä hyödynnettiin arvojen ja ryhmäkiinteyden mittaamiseen valmiiksi olemassa olevia mittareita, joista kumpikaan ei itsessään kartoita näiden kahden eri ilmiön suhdetta. Toisin sanoen mittareilla itsessään ei selvitetty ilmiöiden välistä suhdetta, vaan näistä mittareista saatuja tuloksia analysoitiin sellaisenaan tilastollisia menetelmiä hyödyntäen.

2 ARVOT

Arkipäiväisessä puheessa ja julkisessa keskustelussa arvot tai niiden muutos nousevat esiin aika ajoin. Esimerkiksi yritysmaailma ja monet organisaatiot julistavat toimivansa joidenkin arvojen mukaisesti. Myös yhteiskunnallisessa keskustelussa arvoilla on toisinaan merkittävä rooli. Erilaisia yhteiskunnallisia ilmiöitä saatetaan perustella puhumalla esimerkiksi arvotyhjiöstä tai arvojen muutoksesta. (Poutiainen 2007, 55; Puohiniemi 1992, 14.) Julkisen arvoihin liittyvän keskustelun ongelmana on usein se, että arvojen käsite jää määrittelemättä. Tämän kaltainen keskustelu johtaa siihen, että arvot ovat jotain hienoja ja yleviä periaatteita, joiden mukaan tulisi ehkäpä toimia, mutta niillä ei todellisuudessa ole kuitenkaan juurikaan vaikutusta arkielämäämme. Toisin sanoen arvoista puhutaan yleisesti hyvin abstraktilla tasolla ja ilman tarkkaa ymmärrystä siitä, mitä ne tarkalleen ottaen ovat ja mihin ne vaikuttavat. (Puohiniemi 2002, 19; Rohan 2000, 255.)

Arvot ilmaisevat sitä, mitä yksilö pitää elämässään tärkeänä. Arvot ovat henkilökohtaisia, mikä ilmenee yksilöiden tärkeinä pitämien asioiden välisinä eroina. (Bardi & Schwartz 2003, 1208.) Arvot ohjaavat sitä, miten ihmiset toimivat, käyttävät aikaansa ja voimavarojaan. Tämän arvojen toimintaa ohjaava luonne ilmenee ihmisten arkipäiväisissä valinnoissa, ja täten sillä on vahva yhteys myös ihmisten käyttäytymiseen. (Poutiainen 2007, 57; Rescher 1976, 212–214.) Yksilölliset arvot omaksutaan syntymästä lähtien pääsääntöisesti omilta vanhemmilta ja lähipiiriltä sekä ympäröivästä yhteiskunnasta, koulusta ja harrastuksista. Yksilön kasvu ja elämäkokemukset muokkaavat hänen arvojärjestelmänsä. Arvojen kehittymisen ja arvoperustan muodostumisen kannalta merkittävimmät ikävuodet ovat syntymästä aina noin kymmeneen ikävuoteen saakka, jonka jälkeen arvojen kehittyminen ja muutos muuttuu entistä tiedostetummaksi toiminnaksi. Arvoja omaksutaan ja ne muuttuvat suhteellisen nopeasti aina kahteenkymmeneen ikävuoteen saakka, jonka jälkeen muutosvauhti tasaantuu kodista ja sen välittömästä lähipiiristä irtautumisen myötä. (Helkama 2015, 208–209; Helve 2002, 16; Hofstede, Hofstede & Minkov 2010, 7–8; Mikkola 2003, 61–62.) Tässä luvussa perehdytään siihen, mitä arvon käsite pitää sisällään, miten se suhtautuu lähikäsitteisiinsä sekä miten ne vaikuttavat ihmisten käyttäytymiseen. Lisäksi tässä luvussa esitellään Shalom Schwartzin arvoteoria, joka on tämän tutkimuksen käsitys arvoista ja siitä, miten niitä voidaan mitata ja tarkastella.

2.1 Arvot ja arvojärjestelmä

Empiirisen arvotutkimuksen voidaan katsoa alkaneen 1920-luvulla, jolloin sosiologit Thomas ja Znaniecki määrittivät ja tutkivat arvoja ja asenteita sekä näiden välisiä eroja. Heidän tutkimuksensa keskittyi kuitenkin enemmän asenteiden kuin arvojen tutkimiseen ja määrittelyyn. Arvotutkimuksen kannalta seuraava merkittävä edistysaskel tapahtui 1930-luvulla, jolloin kehitettiin niin sanottu Allportin ja Vernonin arvomittari, joka määritteli arvotutkimusta vuosikymmenien ajan. Sitten laajempi kiinnostus ja tarve arvojen tutkimiseen ovat poikineet 1970-luvulta lähtien useita arvotutkimuksia sekä määritelmiä arvoista. Nykyaikaisen yhteiskunnallisen arvotutkimuksen käsitteellinen ja empiirinen pohja alkoi muodostua 1970-luvulla Clyde Kluckhohnin ja Milton Rokeachin myötävaikutuksella. (Mikkola 2003, 29–31.) Nykypäivän arvotutkimuksen käsitteet ja määritelmät nojaavat vahvasti Kluckhohnin ja Rokeachin tuolloin tekemään työhön.

Klassisen Kluckhohnin esittämän määritelmän mukaan arvo on ”eksplisiittinen tai implisiittinen, yksilölle tunnusomainen tai ryhmälle luonteenomainen käsitys toivottavasta, joka vaikuttaa käytettävissä olevien toiminnan keinojen ja päämäärien valintaan”. (Kluckhohn 1954, 395; Mikkola 2003, 31.) Rokeachin määritelmä tukeutuu Kluckhohnin käsityksiin arvoista. Hänen mukaansa arvo on pysyvä uskomus siitä, että joku päämäärä tai tapa toimia on parempi tai toivottavampi johonkin toiseen verrattuna. Rokeach ei siis tyytynyt täysin Kluckhohnin näemykseen siitä, että arvot ovat pelkästään ”käsityksiä toivottavasta”. Rokeachin määritelmä korostaa arvojen roolia uskomuksina tai käsityksinä siitä, mikä tapa toimia tai menetellä on parempi kuin toinen. (Poutiainen 2007, 58; Mikkola 2003, 31–32.) Nykyaikaisen arvotutkimuksen yksi merkittävimmistä tutkijoista Shalom Schwartz on sittemmin määritellyt arvot Kluckhohnin ja Rokeachin määritelmään tukeutuen. Tässä tutkimuksessa arvot käsitetään Schwartzin määritelmää mukaillen *suhteellisen pysyviksi* (Rokeach 1973, 5) *käsityksiksi ja uskomuksiksi sekä yksittäiset tilanteet ylittäviksi motiiveiksi. Ne ovat arviointeja ja valintoja ohjaavia päämääriä, jotka ovat järjestäytyneet niiden suhteellisen tärkeyden mukaan. Ne eivät ole tilannesidonnaisia, vaan liittyvät toivottavaan käyttäytymiseen ja toivottaviin lopputuloksiin.* (Jaari 2004, 107; Mikkola 2003, 32; Schwartz 1992, 3-4; Schwartz 1996, 122.)

Schwartzin mukaan arvon käsitteelle on löydettävissä monien teoreetikkojen teksteistä kuusi keskeistä piirrettä, jotka määrittelevät käsitteen luonnetta. (1) Arvot ovat tunteisiin liittyviä käsityksiä tai uskomuksia. Jonkin arvon kohteen ollessa uhattuna, tätä arvoa tärkeänä pitävä ihminen suuttuu tai huolestuu ja ovat onnellisia, jos he pääsevät nauttimaan kyseisen arvon

päämäärän saavuttamisesta ilman häiriötekijöitä. (2) Arvot ovat toimintaa ohjaavia ja motivoivia päämääriä. Esimerkiksi valtaa tärkeänä arvona pitävät motivoituvat ponnistelemaan sen eteen, että he saavuttaisivat arvon mukaisen päämäärän, eli arvovaltaa, varakkuutta tai yhteiskunnallista valtaa. (3) Arvot ylittävät yksittäiset toiminnot ja tilanteet. Toisin sanoen arvot eivät ole tilanne- tai objektisidonnaisia, ja täten ne ovat eri asia kuin tottumus tai normit, jotka ohjaavat toimintaamme tietyissä tilanteissa. (4) Arvot ovat valintoja ohjaavia standardeja tai kriteereitä. Arvot ohjaavat valintoja ja arvioita eri tilanteista ja asioista. Ihmiset päättävät, mikä on hyvä tapa toimia tai minkälaisia valintoja heidän tulisi tehdä sen perusteella, miten ne ovat linjassa omien arvojensa kanssa. Arvojen toimintaa ohjaava vaikutus ei useinkaan ole tietoista arkipäiväisissä tilanteissa. Arvot ovat valintoja ohjaavia periaatteita, joita jokainen meistä käyttää joutuessaan valintatilanteeseen, jota ei pysty ratkaisemaan niin kuin ennen. Arvot tiedostetaan usein vain sellaisissa tilanteissa tai valinnoissa, jotka ovat uusia ja ratkaisu saattaa aiheuttaa ristiriitaa omien tärkeiksi pitämien arvojen välillä. (5) Arvot ovat toisiinsa nähden suhteellisessa tärkeysjärjestyksessä. Ihmisten arvot asettuvat heidän elämässään järjestykseen sen mukaan, millaisia asioita he pitävät tärkeinä ja tavoittelemisen arvoisena. Esimerkiksi joillain ihmisillä perinteet saavat korostuneemman merkityksen jonkin tilanteen tai vallinnan edessä, kun taas toisilla samassa tilanteessa hedonismi ohjaa toimintaa ja valintoja. (6) Arvojen suhteellinen tärkeysjärjestys ohjaa toimintaa ja valintoja. Harvoin tulee vastaan sellaisia tilanteita tai valintoja, joissa vain yhdellä arvolla on merkitystä ratkaisun kannalta. Esimerkiksi päätökseen kirkossa käymisestä saattaa vaikuttaa perinteiden ja yhdenmukaisuuden pitäminen merkittävämpinä arvoina kuin virikkeisyyden ja hedonismin. (Helkama ym. 2015, 348; Mikkola 2003, 33; Puohiniemi 2002, 19; Schwartz 2012, 3–4; Schwartz 1992, 4.)

Kuten aiemmin tässä luvussa jo todettiin, elämässä tulee usein vastaan sellaisia tilanteita, joiden ratkaisuihin vaikuttavat useamman kuin yhden arvon tai arvotyypin mukaiset tavoitteet ja päämäärät. Tällaisissa tilanteissa toiminnan ja valintojen kannalta ratkaisevaan rooliin nousee yksilön arvojärjestelmä. (Kamakura & Novak 1992, 119.) Arvojärjestelmä voidaan yksinkertaistettuna rinnastaa yksilön eri arvotyypeille antamaan suhteelliseen tärkeysjärjestykseen. Se kuvaa sitä, minkä arvotyyppien tavoitteiden ja päämäärien mukaisesti toimiminen johtaa yksilön arvion mukaan parhaaseen mahdolliseen elämään ja tapaan elää. Tämän näkemyksen voidaan katsoa heijastuvan yksilön toimintaan ja hänen tekemiinsä valintoihin. (Rohan 2000, 262–263; Rokeach 1979, 20.) Myös sosiaalisen arvojärjestelmän, eli yksilön arvion muiden arvojärjestelmistä, voidaan katsoa vaikuttavan yksilön toimintaan. Sosiaalisia arvojärjestelmiä voi olla useita, yksilön sosiaalisista piireistä riippuen. Sosiaalinen ja yksilöllinen arvojärjestelmä ohjaavat molemmat yksilön toimintaa. Toisinaan nämä arvojärjestelmät voivat olla kes-

kenään ristiriidassa joidenkin toimintojen tai tavoitteiden suhteen. Yksilö siis joutuu päättämään, toimiiko hän oman vai muiden arvojärjestelmän asettamien tavoitteiden ja päämäärien mukaisesti. (Rohan 2000, 265–266.) Varusmiespalveluksessa yksilö kohtaa uusia ihmisiä uudessa ympäristössä. Näin ollen yksilö muodostaa uuden sosiaalisen arvojärjestelmän, joka on omiaan ohjaamaan hänen toimintaansa ja tavoitteitansa.

Arvot eivät ole pelkästään yksilöllisiä, vaan toisinaan voidaan puhua myös joukon arvoista. Joukon arvojen määrittely on kuitenkin osoittautunut haastavaksi. Joukon arvot voidaan nähdä joukon jäsenten arvojen suhteellisen tärkeysjärjestyksen keskiarvona tai joukon johtajan tai joidenkin muiden joukon toiminnan kannalta merkittävien jäsenten arvojärjestelmänä. Toisaalta joukon arvojen ja sosiaalisen arvojärjestelmän välille on haastavaa tehdä selkeää eroa. (Rohan 2000, 265.) Tässä tutkimuksessa joukon arvot käsitetään sen jäsenten yksilöllisten arvojen keskiarvona.

2.2 Schwartzin arvoteoria

Kansainvälisesti arvostettu arvotutkija, professori Shalom Schwartz, on esittänyt tämän hetken tiedon valossa toimivimman universaalin ja eri kulttuureissa pätevän arvomallin sekä siihen liittyvän mittaustyökalun (Puohiniemi 2002, 27). Hänen arvoteoriansa perustuu Kluckhohnin ja muiden sen ajan tutkijoiden vuosikymmeniä sitten tekemään tutkimustyöhön, jota Schwartz on kollegoineen jatkanut tehden arvotutkimuksia yli 80 maassa. Alkuperäisen mallinsa Schwartz julkaisi vuonna 1992, jonka jälkeen sen yksityiskohtien kehittämistä on jatkettu tehtyjen tutkimusten perusteella. (ks. Schwartz 1992; Schwartz 2012, 2.) Schwartzin tutkimusohjelmassa on tehty havaintoja, joiden mukaan on olemassa noin neljäkymmentä arvoa kuvaavaa ilmaisua, joiden merkitys ei vaihtelee merkittävästi maasta tai kielestä toiseen. Näistä noin neljästäkymmenestä arvo-osiosta on muodostettu kymmenen arvotyyppiä, jotka ovat pääsääntöisesti samassa suhteessa toisiinsa eri kulttuureissa. (Helkama, Myllyniemi, Liebkind, Ruusuvoori, Lönnqvist, Hankonen, Mähönen, Jasinskaja-Lahti & Lipponen 2015, 342; Puohiniemi 1993, 16.) Nämä arvotyypit ovat:

Itseohjautuvuus. Itseohjautuvuudella viitataan toiminnan ja ajattelun vapauden tärkeänä pitämiseen. Se korostaa omien päämäärien valinnan sekä uuden tutkimisen ja luomisen merkitystä. Tämän alueen arvoja ovat uteliaisuus, luovuus, vapaus, omien tavoitteiden valitseminen, riippumattomuus, älykkyys, yksityisyys ja itsekunnioitus. (Helkama 2015; Mikkola 2003, 44; Puohiniemi 2002, 33; Schwartz 2012, 5.)

Virikkeisyys. Virikkeisyydellä tarkoitetaan jännityksen ja uusien kokemusten etsimistä sekä halua kohdata haasteita. Virikkeisyys ja itseohjautuvuus ovat toisiaan täydentäviä arvoja. Näiden välinen käsitteellinen ero muodostuu siitä, että itseohjautuvuus korostaa omiin päämääriin pyrkimistä, mutta virikkeisyys voi toteutua myös muiden ehdoilla. Tämän alueen arvoja ovat jännittävä elämä, monipuolinen elämä ja uskaliaisuus. (Helkama 2015; Mikkola 2003, 44; Puohiniemi 2002, 33; Schwartz 2012, 5.)

Hedonismi. Hedonismilla tarkoitetaan mielihyvän ja aistinautintojen etsimistä sekä itsensä hemmottelua, joka tähtää omien nautintojen tyydyttämiseen. Tämän alueen arvoja ovat mielihyvä ja elämästä nauttiminen. (Helkama 2015; Mikkola 2003, 44; Puohiniemi 2002, 33–34; Schwartz 2012, 5.)

Suoriutuminen. Suoriutumisella viitataan henkilökohtaisen sosiaalisiin standardein mitattavan menestyksen tavoitteluun ja osoittamiseen. Suoriutuminen-arvo ilmenee myös siten, että asiat otetaan henkilökohtaisina haasteina ja parasta mahdollista lopputulosta tavoitellaan kaikissa tilanteissa. Tämän alueen arvoja ovat kunnianhimo, vaikutusvalta, kyvykkyys, menestys, itsekunnioitus, tunnustuksen saaminen ja älykkyys. (Helkama 2015; Mikkola 2003, 44; Puohiniemi 2002, 34; Schwartz 2012, 5.)

Valta. Vallalla tarkoitetaan ihmisten ja muiden resurssien sekä yhteiskunnallisen arvostuksen ja statuksen kunnioittamista. Valta ja suoriutuminen palvelevat samaa perusmotiivia, eli sosiaalisen arvostuksen tarvetta, vaikka niiden tavat saavuttaa tätä sosiaalista arvostusta perustuvat osittain erilaisiin menetelmiin. Tämän alueen arvoja ovat arvovalta, varakkuus, yhteiskunnallinen valta, julkisen kuvan säilyttäminen ja sosiaalisen tunnustuksen saaminen. (Helkama 2015; Mikkola 2003, 44; Puohiniemi 2002, 34; Schwartz 2012, 6.)

Turvallisuus. Turvallisuudella tarkoitetaan yhteiskunnan, lähipiirin ja oman elämän tasaisuuden ja jatkuvuuden kunnioittamista. Osa turvallisuusarvoista palvelevat henkilökohtaisia ja osa yhteisöllisiä tavoitteita. Turvallisuus voi ilmetä myös eri ikäryhmillä hyvin eri tavoilla. Tämän alueen arvoja ovat yhteiskunnallinen järjestys, perheen turvallisuus, kansallinen turvallisuus, puhtaus, palvelusten vastavuoroisuus, terveys, kohtuullisuus ja yhteenkuuluvuuden tunne. (Helkama 2015; Mikkola 2003, 44; Puohiniemi 2002, 35; Schwartz 2012, 6.)

Yhdenmukaisuus. Yhdenmukaisuus tarkoittaa pidättäytymistä sellaisista teoista ja mieltymyksistä, jotka saattavat häiritä muita tai ovat ristiriidassa yhteisöä koskevien odotusten tai normien kanssa. Tämän alueen arvoja ovat tottelevaisuus, itsekuri, kohteliaisuus, vanhempien ja vanhojen ihmisten kunnioittaminen, lojaalius ja vastuuntuntoisuus. (Helkama 2015; Mikkola 2003, 44; Puohiniemi 2002, 35; Schwartz 2012, 6.)

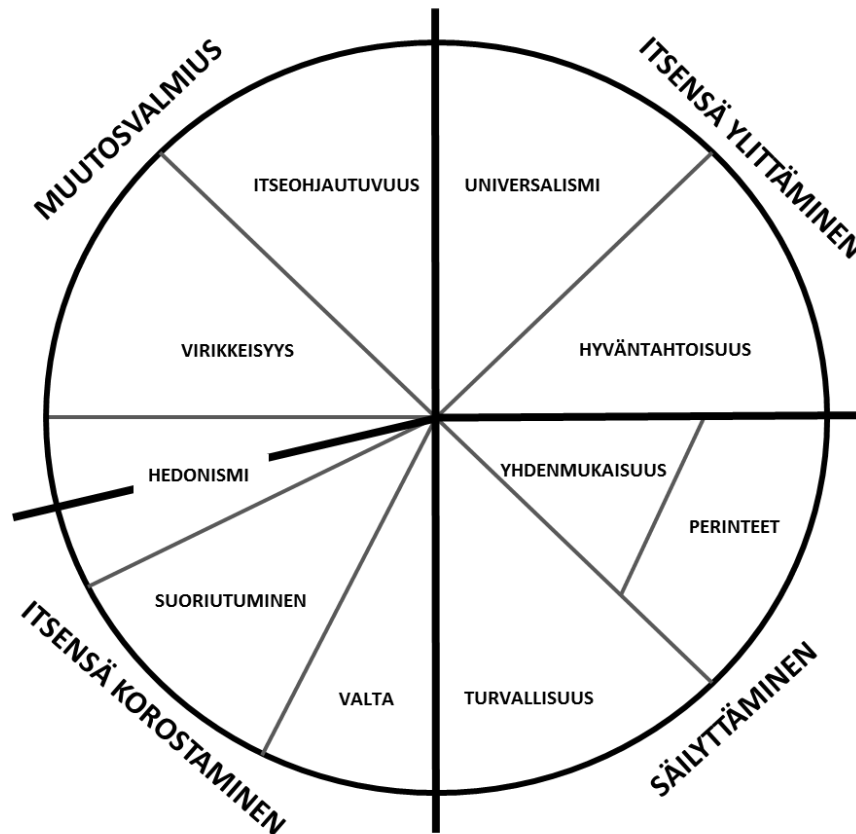
Perinteet. Perinteillä tarkoitetaan kulttuuriperinteiden ja uskonnon edellyttämien ja vaalimien tapojen ja aatteiden kunnioittamista, hyväksymistä ja niihin sitoutumista. Perinteet- ja yhdenmukaisuusarvot ovat motiiveiltaan hyvin samankaltaisia; molempien päämääränä on jonkin muun kuin oman itsensä asettamien odotusten mukaisesti toimiminen. Yhdenmukaisuusarvon mukaan toimittaessa yksilö pyrkii toimimaan jonkin selkeästi määriteltävän henkilön tai yhteisön asettamien standardien mukaisesti, kun taas perinteet-arvo korostaa henkilöä tai ryhmää abstraktimpien tekijöiden, kuten uskonnollisten tai yhteiskunnallisten aatteiden, mukaan toimimista. Tämän alueen arvoja ovat perinteiden kunnioittaminen, nöyryys, hartaus, oman elämänsä hyväksyminen, kohtuullisuus ja hengellisyys. (Helkama 2015; Mikkola 2003, 44; Puohiniemi 2002, 35; Schwartz 2012, 6–7.)

Hyväntahtoisuus. Hyväntahtoisuudella tarkoitetaan lähipiiriin kuuluvien ihmisten hyvinvoinnin ylläpitämistä ja kehittämistä. Sekä hyväntahtoisuus että yhdenmukaisuus tavoittelevat yhteistyön ja sosiaalisen kanssakäymisen sujuvuutta ja toimivuutta. Tosin hyväntahtoisuusarvon mukaan toimiva yhteistyö ja sujuva sosiaalinen kanssakäyminen ovat itsessään tavoittelemisen arvoisia asioita, kun taas yhdenmukaisuusarvon puolesta ne ovat vain ikään kuin sivuvaikutuksia näissä ilmenevien hankaluuksien välttelmisestä. Tämän alueen arvoja ovat avuliaisuus, rehellisyys, anteeksiantavaisuus, vastuullisuus, tosiystävyyttä, kypsä rakkaus, yhteenkuuluvuus, elämän tarkoituksellisuus ja hengellisyys. (Helkama 2015; Mikkola 2003, 44; Puohiniemi 2002, 35–36; Schwartz 2012, 7.)

Universalismi. Universalismi viittaa kaikkien muiden ihmisten ymmärtämiseen, arvostamiseen, hyvinvoinnin puolustamiseen sekä luonnon arvostamiseen ja sen hyvinvoinnin puolustamiseen. Merkittävimpana erona hyväntahtoisuuteen universalismissa on se, että universalismi käsittää huomattavasti laaja-alaisemman kohdejoukon, jota kohtaan esimerkiksi arvostusta ja ymmärrystä tunnetaan. Universalismi-

alueen arvoja ovat laajakatseisuus, sosiaalinen oikeudenmukaisuus, tasa-arvo, maailmanrauha, maailman kauneus, yhteys luontoon, viisaus, ympäristön suojeleminen, sisäinen tasapaino ja hengellisyys. (Helkama 2015; Mikkola 2003, 44; Puohiniemi 2002, 36; Schwartz 2012, 7.)

Schwartzin teorian keskiössä on se, että määritellyt kymmenen arvotyyppiä muodostavat kehän (ks. kuvio 2), joka perustuu niiden välisiin suhteisiin ja jännitteisiin. Mallissa on kaksi pääulottuvuutta, jotka kuvaavat kunkin alueen arvotyyppien ilmenemistä; itsensä ylittäminen – itsensä korostaminen ja säilyttäminen – muutosvalmius. Kuten niiden nimistäkin saattaa arvata, nämä pääulottuvuudet ovat ristiriidassa toistensa kanssa. Itsensä ylittäminen - itsensä korostaminen -ulottuvuus kuvaa niitä ristiriitoja, jotka vallitsevat muiden ihmisten hyvinvoinnista ja intresseistä huolehtimista koskevien arvojen (universalismi ja hyväntahtoisuus) sekä oman edun ja vaikutusvallan tavoittelua koskevien arvojen (valta ja suoriutuminen) välillä. Säilyttäminen – muutosvalmius -ulottuvuus kuvaa muutosavoimuutta sekä ajatusten, tekojen ja tunteiden vapautta koskevien arvojen (itseohjautuvuus ja virikkeisyys) ja järjestystä, säilyttämistä, muutosvastarintaa ja pidättäytymistä koskevien arvojen (turvallisuus, yhdenmukaisuus ja perinteet) välillä vallitsevaa ristiriitaa. Hedonismi sijoittuu mallissa sekä itsensä korostamisen että muutosvalmiuden alueelle, ja täten siitä on löydettävissä molempiin ulottuvuuksiin liittyviä arvoja. Toisaalta mallissa vierekkäisten arvotyyppien katsotaan olevan sidoksissa toisiinsa ja ilmentävän samankaltaisia päämääriä. Mitä kauemmaksi yksittäisestä arvotyyppistä kehällä edetään, sitä ristiriitaisemmaksi arvotyyppien välinen suhde muodostuu. (Helkama ym. 2015, 342–343; Puohiniemi 2002, 28; Schwartz 2012, 2–3.) Mallin olettamuksena on siis se, että ihminen voi pyrkiä kahden vierekkäisen arvotyyppin edustamien päämäärien tavoitteluun samanaikaisesti, mutta vastakkaisten arvotyyppien edustamien päämäärien tavoittelu aiheuttaisi hänessä psyykkisiä ja sosiaalisia ristiriitoja (Myyry 2009, 2). Esimerkiksi yksilö voi pyrkiä elämässään universalismin ja hyväntahtoisuuden edustamiin päämääriin, mutta hyväntahtoisuuden sekä vallan ja suoriutumisen edustamien päämäärien tavoittelu saattaa aiheuttaa niin henkisiä kuin käytäntöönkin perustuvia ristiriitoja ja ongelmia.



Kuvio 2. Arvojen yleismaalimallinen rakenne, arvokehä Schwartzin mukaan (Helkama 2015; Helkama ym. 2015, 343; Schwartz 1992, 45; Schwartz 2012, 9)

Vaikka Schwartz eritteleekin teoriassaan kymmenen eri arvotyyppiä ja tarkastelee niiden välisiä suhteita ja jännitteitä, hän mainitsee vierekkäisten arvotyyppien liittyvän hyvin vahvasti samoihin tavoiteltaviin päämääriin tai arvoihin. Nämä arvotyyppiparit ja niitä yhdistävät motivaatiot ja päämäärät on esitelty taulukossa 1.

Taulukko 1: Arvotyyppiparien yhteiset motivaatiot ja päämäärät

Arvotyytit	Kuvaus ja päämäärät
Valta ja suoriutuminen	Sosiaalinen paremmuus ja arvostus
Suoriutuminen ja hedonismi	Itsekeskeinen omaan tyytyväisyyteen pyrkiminen
Hedonismi ja virikkeisyys	Halu tunnetasolla heräävästä mielihyvästä
Virikkeisyys ja itseohjautuvuus	Kiinnostus uusista asioista ja asioiden osaamista ja hallitsemista kohtaan
Itseohjautuvuus ja universalismi	Luotto omaan arviointikykyyn sekä elämän ja olemassaolon moniulotteisuuden hyväksyminen
Universalismi ja hyväntahtoisuus	Muiden ihmisten merkityksen korostaminen ja itsekkään oman edun tavoittelun välttäminen
Hyväntahtoisuus ja perinteet	Omalle lähipiirille / ryhmälle omistautuminen ja kiintymys sitä kohtaan
Hyväntahtoisuus ja yhdenmukaisuus	Normatiivinen, läheisiä ihmissuhteita edistävä käyttäytyminen
Yhdenmukaisuus ja perinteet	Pyrkimys täyttää sosiaaliset odotukset ja normit oman edun kustannuksella
Perinteet ja turvallisuus	Elämän jatkuvuutta tukevien sosiaalisten järjestelyiden säilyttäminen
Yhdenmukaisuus ja turvallisuus	Suhteiden järjestyksen ja harmonian suojeleminen
Turvallisuus ja valta	Ihmissuhteiden tai resurssien kontrollointi uhkien välttämiseksi tai niistä selviytymiseksi

Huom. Lähde: Schwartz 2012, 9-10

Schwartz testasi arvoteoriaansa ennen sen julkaisua kehittämällään arvomittarilla, SVS:lla (Schwartz Value Survey), selvittääkseen, pitivätkö hänen teoriaan perustuvat hypoteesit paikkaansa. Arveteorian julkaisemisen jälkeen mittari säilyi edelleen tähän arvoteoriaan sidottuna tapana mitata ihmisten arvoja. Se koostui 57 osiosta, jotka mittasivat eri arvojen merkitystä vastaajan elämää ohjaavina tekijöinä. (Schwartz 1992, 16–17; Schwartz 2012, 10–11.) SVS:n perusteella kehitettiin myöhemmin PVQ-40 (Portrait Values Questionnaire), jolla mitattiin Schwartzin teorian mukaista kymmentä eri arvotyyppiä. Mittari kehitettiin abstraktiin ja eikonkntekstisidonnaiseen ajatteluun kykenemättömien, kuten esimerkiksi lasten ja erittäin heikosti koulutettujen, ihmisten arvojen mittaamiseen. Mittarissa kuvataan 40 arvojensa ja päämääriensä perusteella erilaista ihmistä, ja vastaajan on kerrottava, kuinka hyvin tämä kuvaus sopii häneen itseensä. Myöhemmin PVQ-40:stä on kehitetty lyhennetty versio PVQ-21 (Schwartz 2012, 10–12), jota hyödynnettiin myös tässä tutkimuksessa. PVQ-21 -mittari esitellään tarkemmin metodologia-luvussa.

Vuonna 2012 julkaistussa artikkelissa Schwartz kollegoineen tarkensi Schwartzin arvoteoriaa. Uusien tutkimusten mukaan oli löydettävissä 19 universaalia arvotyyppiä aiemman 10 arvotyyppin sijaan. Osa näistä arvotyypeistä olivat täysin uusia, kuten esimerkiksi nöyryys-arvotyyppi, ja osa uusista arvotyypeistä oli aiemman teorian mukaisten arvotyyppien osia, kuten esimerkiksi turvallisuus-arvotyypistä muodostuneet henkilökohtaisen ja yhteiskunnallisen turvallisuuden arvotyyppit. Useissa maissa tehdyissä tutkimuksissa uuden 19 arvotyyppin teorian ja siihen liittyvän mittarin on todettu mahdollistavan aiempaa paremmin esimerkiksi arvojen ja käyttäytymisen välisen yhteyden selvittämistä. Teorian on todettu olevan myös yhtäläillä universaali kuin aikaisempi 10 arvotyyppin mukainen teoria. (Cieciuch, Davidov, Vecchione, Beierlein & Schwartz 2014, 770–772; Schwartz, Cieciuch, Vecchione, Davidov, Fischer, Beierlein, Ramos, Verkasalo, Lönnqvist, Demirutku, Dirilen-Gumus & Konty 2012, 665–668.) Kuitenkin laajalti testatun mittaasinstrumentin puuttumisesta ja hankittavissa olevan tutkimus- ja teorian tiedon vähäisyydestä johtuen tässä tutkimuksessa pidättäydytään tarkastelemaan arvoja Schwartzin kymmenen arvotyyppin näkökulmasta. Tämän lisäksi kymmenen arvotyyppin mukaisen teorian sekä siihen liittyvän PVQ-21 mittarin käyttöä tässä tutkimuksessa puolsivat muun muassa niistä saatavilla olevat suomenkieliset sovellutukset (Helkama 2015; Myyry 2009) sekä sen yksinkertaisuus muihin arvoja selvittäviin mittareihin verrattuna.

2.3 Arvojen suhteutuminen sen lähikäsitteisiin

Arvoista puhuttaessa usein nousevat esiin myös asenteiden, normien, halujen ja tarpeiden käsitteet. Nämä kaikki edellä mainitut tekijät ohjaavat ihmisten toimintaa. Mekanismit, joiden perusteella ne ohjaavat ihmisten toimintaa ja valintoja, poikkeavat kuitenkin toisistaan. Seuraavassa käsitellään sitä, millä tavoin arvon käsite suhteutuu sen lähikäsitteisiin: asenteisiin, normeihin, haluihin ja tarpeisiin.

2.2.1 Arvot ja asenteet

Kansankielessä asenteella tarkoitetaan usein joko positiivista tai negatiivista suhtautumista tai tunnetta jotain asiaa, ihmistä, esinettä tai ilmiötä kohtaan. Tällöin asenteella viitataan asenneobjektin herättävään joko kielteiseen tai myönteiseen tunteeseen. Toinen tapa määritellä asennetta on ns. kolmidimensionaalinen malli. Tämän mallin mukaan tunne (affektiivinen komponentti), uskomukset eli mielipiteet ja ajatukset asenneobjektista (kognitiivinen komponentti) sekä käyttäytymisaikomukset ja toimintatapatapumukset (konatiivinen tai behavioristinen komponentti) esiintyvät yhdessä. (Mikkola 2003, 35.) Asenteiden katsotaan eroavan ar-

voista muun muassa niiden kohde- ja tilannesidonnaisuuden, niiden suuren lukumäärän sekä niiden toiminnan ja valintojen kannalta lähes merkityksettömän roolin perusteella (Rokeach 1973, 18–19). Myös arvojen abstraktiutta ja yleisyyttä korostetaan, kun ne halutaan erottaa asenteista (Mikkola 2003, 35).

2.2.2 Arvot ja normit

Normeilla, samoin kuin arvoilla, on toimintaa ja valintoja ohjaava vaikutus. Normit ovat kuitenkin keinoja arvojen edellyttämien valintojen saavuttamiseksi, ja täten eroavat luonteeltaan ja vaikutuksiltaan arvoista. Sosiaaliset normit ilmenevät tilanteisiin tai tapahtumiin sidottuina kirjoitettuna tai kirjoittamattomina sääntöinä, periaatteina ja tapoina toimia. Normiauktoriteetti ja normin noudattaja eivät välttämättä ole sama taho. Tämä piirre on myös omiaan tekemään eroa normien ja arvojen välille, sillä arvot ovat lähtökohtaisesti henkilökohtaisia, yksilön luonteeseen sidottuja tekijöitä. (Mikkola 2003, 36; Poutiainen 2007, 63.) Rokeachin (1973, 19) mukaan normit eroavat arvoista kolmella tavalla. Ensinnäkin normit viittaavat yleensä vain toivottavaan käyttäytymiseen, kun taas arvot liittyvät käyttäytymisen lisäksi toivottaviin toiminnan päämääriin ja lopputuloksiin. Toiseksi eroksi Rokeach mainitsee sen, että arvot ylittävät yksittäiset tilanteet toisin kuin normit, jotka ovat aina tilannesidonnaisia. Kolmanneksi arvot ovat henkilökohtaisempia ja sisäisempiä kuin normit.

2.2.3 Arvot, halut ja tarpeet

Halut ja tarpeet ohjaavat toimintaamme vaikka ne olisivatkin ristiriidassa arvojemme kanssa. Ihmisellä on rajaton määrä haluja, ja niihin sortuminen aika ajoin ei tarkoita sitä, etteikö hän voisi edelleen pitää näiden halujen kanssa ristiriidassa olevaa arvoa tärkeänä. Toisin sanoen satunnainen poikkeaminen arvoista halujen perusteella ei ole osoitus epäjohdonmukaisuudesta. (Mikkola 2002, 36–37.) Toisaalta esimerkiksi hetkellisen mielihyvän tavoittelu on haasteellinen tapaus halun ja arvon välisen rajanvedon kannalta. Yksilö voi toteuttaa tärkeänä pitämäänsä hedonismi-arvoa tavoitellessaan mielihyvää, mutta se voi perustua myös täysin halun sortumiseen, mikäli se on ristiriidassa omien arvojen kanssa.

Tarpeiden katsotaan olevan lähemmässä yhteydessä arvojen kanssa kuin halujen. Täten myös niiden erottaminen arvoista on haastavampaa. Toisaalta halujen ja tarpeiden käsitteet ovat ainakin arkikielessä osittain sekoittuneet toisiinsa. Haluista saatetaan puhua tarpeina, vaikka ne

eivät välttämättä sitä olisikaan. Esimerkiksi oman ajan tarpeesta puhuttaessa ei voida välttämättä olla täysin varmoja siitä, viitataan tällä tarpeella todellisuudessa tarpeeseen, haluun vaiko arvoon. (Mikkola 2002, 36–36; Poutiainen 2007, 64.) Tarpeilla voidaan käsittää yksinkertaisesti esimerkiksi fysiologisia tarpeita, kuten nälkä, jano tai uni. Maslowin tarvehierarkiassa nämä fysiologiset tarpeet ovat hierarkian pohjimmaisia tarpeita, joiden täyttyminen on edellytys sille, että ihminen voi kiinnostua hierarkiassa ylempänä olevien turvallisuuden, kuulumisen ja rakkauden, arvostetuksi tulemisen sekä itsensä toteuttamisen tarpeiden tyydyttämisestä. Rokeachin toteaa Maslowin virheellisesti rinnastaneen arvon ja tarpeen. Hänen mukaansa tämä rinnastus ei ole pätevä, sillä tarpeiden olemassaolo edellyttäisi täten myös arvojen olemassaoloa. Ihminen on Rokeachin mukaan ainoa eläin, jolla on arvoja, mutta tarpeita on myös muilla eläimillä. (Mikkola 2002, 38; Poutiainen 2007, 64.)

2.4 Arvojen ja käyttäytymisen välisestä yhteydestä

Jo arvon käsitteen määritelmä itsessään antaa olettaa, että sen luonne tavoiteltavana päämääränä tai toimintana ohjaa yksilön käyttäytymistä. Alan tutkijoilla on kuitenkin ollut eriäviä näkemyksiä siitä, millä tavoin arvot ovat yhteydessä yksilön käyttäytymiseen, vai ovatko lainkaan (Lönnqvist ym. 2013, 566). Esimerkiksi arvojen yhteyttä koulutukseen ja ammatinvalintaan on tutkittu monin eri menetelmin. Näissä tutkimuksissa on havaittu selkeitä eroja eri koulutustasojen välillä siinä, millaisia arvoja näiden eri luokkien edustajat pitävät tärkeinä työelämässään. (Rokeach 1979, 27.) Schwartz on tutkimuksissaan tarkastellut yksilöllisten arvojen yhteyttä muun muassa yksilön yhteistyökykyyn ja -haluun. Näissä tutkimuksissa hän on havainnut, että onnistunutta yhteistyötä ennakoivat parhaiten hyväntahtoisuuden ja universalismin arvotyypit. Heikointa yhteistyötä ennustaa valta-arvotyyppin tärkeänä pitäminen, muita heikkoa yhteistyötä ennustavia arvotyyppijä olivat suoriutumisen ja hedonismin. Itseohjautuvuudella, virikkeisyydellä, turvallisuudella ja perinteillä ei vaikuttanut Schwartzin mukaan olevan merkitystä yksilön yhteistyökäyttäytymisen kannalta. (Schwartz 1996, 125–128.)

Bardi ja Schwartz ovat myöhemmin jatkaneet arvojen ja käyttäytymisen välisen yhteyden tutkimista tutkimuksessa, jossa kullekin arvotyyppille määriteltiin sille ominaisia käyttäytymistäpoja (ks. Bardi & Schwartz 2003, 1211). Tässä tutkimuksessa Schwartz ja Bardi havaitsivat, että perinteet- ja virikkeisyys-arvotyypit korreloivat vahvasti niitä ilmentävän käyttäytymisen kanssa. Hedonismin, itseohjautuvuuden, universalismin ja vallan arvotyyppien voidaan tämän tutkimuksen mukaan nähdä myös olevan yhteydessä niitä ilmentävään käyttäytymiseen. Turvallisuuden, yhdenmukaisuuden, hyväntahtoisuuden ja suoriutumisen taasen todettiin korre-

loivan heikosti niitä ilmentävän käyttäytymisen kanssa. Mainituista heikoista korrelaatioista huolimatta Bardi ja Schwartz toteavat, että arvojen yleismaailmallinen malli ja sen arvotyyppejä ilmentävät käyttäytymismallit vaikuttaisivat olevan päteviä. (Bardi & Schwartz 2003, 1216–1218.)

Schwartzin käyttämää arvojen ja käyttäytymisen välisen yhteyden tarkastelun tapaa, jossa mitataan vain arvoja ilmentävää käyttäytymistä, on kritisoitu. Lönnqvist tutkijakollegoineen toi arvojen ja käyttäytymisen välisen yhteyden tutkimukseen uuden näkökulman havaitsemalla, että arvojen vaikutusta käyttäytymiseen ei voida mitata, mikäli käyttäytyminen voi edustaa arvokehän vastakkaisilla puolilla olevien arvojen mukaista toimintaa. Lönnqvistin mukaan esimerkiksi vallan ja universalismin välillä tällainen tilanne voi syntyä kalliin hybridi-auton ostopäätöksessä. Auton hankkiminen voi olla osoitus ostajan huolesta ympäristön ja luonnon tilasta (universalismi) tai toisaalta se voi joillekin olla statuksen osoittamista (valta). Tällaista mahdollisesti kahden tai useamman arvon edustamaa tai motivoimaa käyttäytymistä Lönnqvist kutsui arvoambivalentiksi käyttäytymiseksi. (Lönnqvist ym. 2013, 566–567.)

2.5 Arvokongruenssi ja organisaation arvot

Yksilön ja ryhmän arvokongruenssin voidaan katsoa tarkoittavan yksilön ja ryhmän keskimääräisten arvojen samankaltaisuutena. Tällaisen arvokongruenssin on todettu edistävän yksilön hyvinvointia, itsetuntoa, työtyytyväisyyttä, ryhmään samaistumista sekä työhön sitoutumista ja työn imua. (Edwards & Cable 2009, 654; Sagiv & Schwartz 2000, 186–187; Sortheix 2014, 30 & 59–60.) Yksilöiden välisen arvokongruenssin on todettu olevan yhteydessä parempiin ihmissuhteisiin, kun niitä verrataan erilaisia arvoja edustavien yksilöiden välisiin suhteisiin. Arvokongruenssin on katsottu tässä suhteessa olevan merkittävä tekijä yksilön joukkoon kuulumisen kannalta. (Sortheix 2014, 60–61.) Voidaankin siis olettaa, että varusmiesten yksilöllisten ja hänen välittömän sosiaalisen, ja todennäköisesti myös organisaation mukaisen, ryhmän arvojen kongruenssi olisi omiaan edistämään varusmiesten hyvinvointia palveluksessa sekä sitouttamaan heitä ryhmän tavoitteisiin.

Instituution tai organisaation arvoilla tarkoitetaan Rokeachin (1979, 50) mukaan sen sisällä toimivien yksilöiden sosiaalisesti jaettua käsitystä instituution tai organisaation tavoitteista ja niiden asettamista vaatimuksista. Tällä tavoin ajateltuna organisaation arvot ovat vahvasti liitoksissa sen sisällä toimivien yksilöiden sosiaaliseen arvojärjestelmään, eli siihen millaisia arvoja yksilö arvioi muiden organisaation jäsenten tai itse organisaation edustavan. Toisin sanoen yksilöiden henkilökohtainen arvojärjestelmä ei välttämättä ole linjassa tai vaikuta orga-

nisaation arvoihin. Toisaalta organisaation arvoja voidaan ajatella eräänlaisena kolminaisuutena, joka koostuu organisaation virallisista ja julkilausutuista arvoista, sen sisällä toimivien yksilöiden henkilökohtaisista arvojärjestelmistä sekä näiden välillä olevasta yksilöiden sosiaalisesta arvojärjestelmästä. Organisaation sisällä toimiessaan yksilö ei välttämättä edes tiedosta organisaation virallisia arvoja, vaan toimii ja tekee valintoja joko henkilökohtaisen tai sosiaalisen arvojärjestelmän mukaisia tavoitteita noudatellen. Se, minkä arvojen pohjalta yksilö kussakin tilanteessa toimii tai tekee valintoja, lienee hyvinkin yksilö- ja tilannesidonnaista. Organisaation arvojen käytännöllisen abstraktiuden ja niiden määrittelymisen haastavuuden vuoksi tässä tutkimuksessa organisaation arvoja ei pyritä tarkastelemaan yksilön toimintaa tai valintoja ohjaavina tekijöinä.

Vaikka organisaation arvojen merkitys yksilön toiminnan ja valintojen kannalta ei olekaan tämän tutkimuksen keskiössä, on niiden mahdollista yksilön sosiaalista arvojärjestelmää muokkaavaa vaikutusta syytä pohtia. Varusmiesten toimintaa, valintoja ja käyttäytymistä ohjaavan arvojärjestelmän voidaan katsoa olevan yhdistelmä heidän yksilöllisestä ja sosiaalisesta arvojärjestelmästä. Varusmiespalveluksessa sosiaalinen arvojärjestelmä muodostuu yksilön käsityksistä siitä, mitä hänen vertaisensa, esimiehensä ja puolustusvoimat organisaationa pitävät tärkeänä. Täten organisaatiolla on mahdollisuus vaikuttaa sen sisällä toimivien yksilöiden käyttäytymiseen tuomalla esiin omia arvojaan, ja näin vaikuttamalla yksilöiden sosiaalisiin arvojärjestelmiin. Puolustusvoimissa tehdyn tutkimuksen mukaan (Lemström 2015, 74) tutkimuksen mukaan alokkaiden tärkeimpiä arvoja ovat *hedonismi, turvallisuus, itseohjautuvuus ja hyväntahtoisuus*. Tuon tutkimuksen tuloksissa heijastuu ainakin osittain puolustusvoimien arvoiksi määriteltyjen *turvallisuuden, luotettavuuden, uskottavuuden ja isänmaallisuuden* (Johntajan käsikirja 2012, 44) vaikutus. Hedonismia ja itseohjautuvuutta lukuun ottamatta varusmiespalveluksensa aloittavien nuorten arvot ovat siis ainakin jossain määrin linjassa puolustusvoimien arvojen kanssa. Voidaankin siis olettaa, että puolustusvoimat on ainakin osittain onnistunut tässä omien arvojensa esille tuomisessa, sillä turvallisuuden ja yhdenmukaisuuden arvotyyppien edustaman säilyttämisen ulottuvuuden tärkeänä pitämisen on todettu olevan nuorilla ihmisillä jossain määrin harvinaista (Jaari 2004, 116).

3 SOTILASJOUKON RYHMÄKIINTEYS

Kiinteyttä voidaan pitää dynaamisena ryhmän ominaisuutena, johon vaikuttavat joukon sisäiset sekä joukon ja sen ulkopuolisten toimijoiden väliset siteet. Näihin siteisiin perustuen kiinteyttä voidaan ilmiönä jakaa eri ulottuvuuksiin, joiden perusteella sitä voidaan tarkastella ja mitata. (Salo 2012, 95–96.) Tässä luvussa perehdytään ryhmäkiinteyden käsitteeseen lähtien sen taustoista ja päätyen siihen, mitä sillä nykypäivänä tarkoitetaan. Tarkastelun keskiössä ovat ryhmäkiinteyden muodostumiseen vaikuttavat tekijät, ryhmäkiinteyden eri osa-alueet ja sen vaikutukset sotilasjoukon toimintaan.

3.1 Kiinteyttä tutkimusaiheena

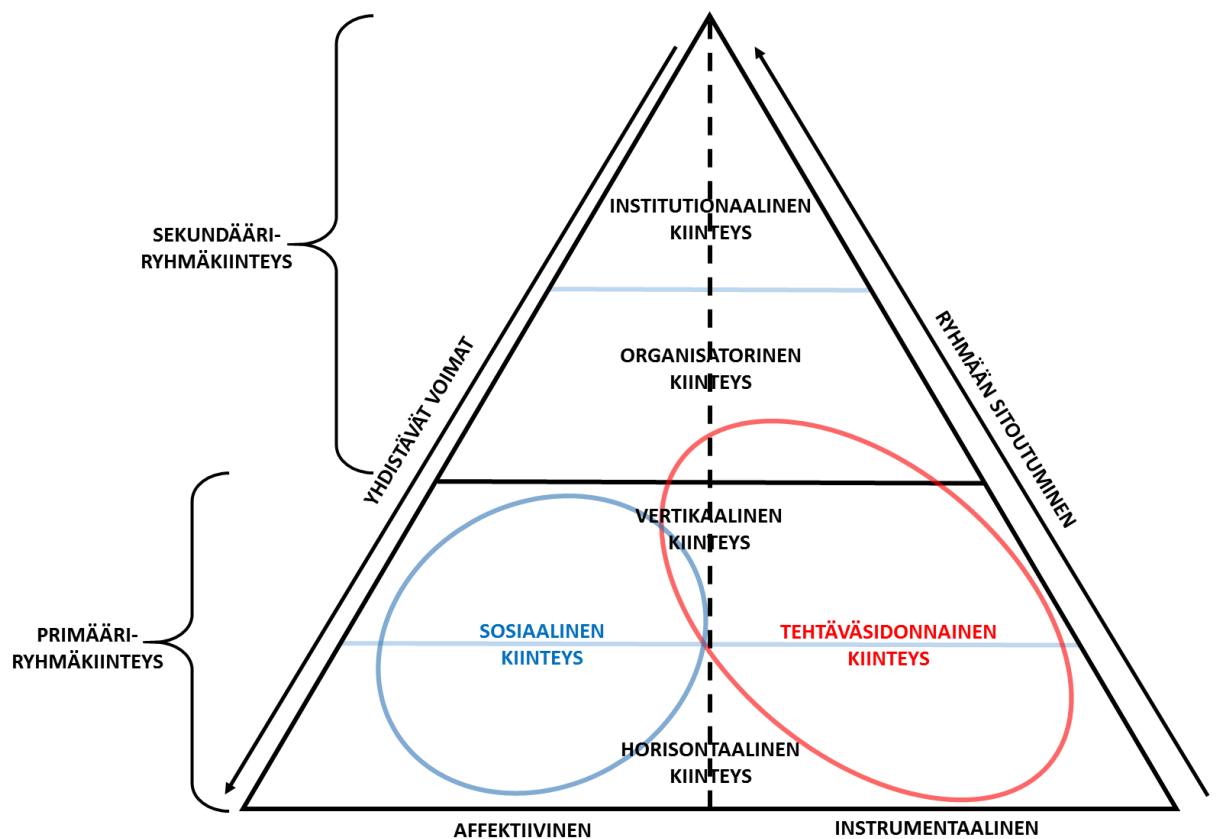
Ensimmäiset maininnat kiinteyden merkityksestä sotilasorganisaatiossa ovat yli 2500 vuotta vanhoja, mutta tieteellisen tutkimuksen kohteeksi kiinteyttä nousi pienryhmätutkimuksen muodossa vasta 1900-luvun alussa käyttäytymis- ja yhteiskuntatieteiden synnyn ja näiden tieteellisen käsitteistön kehityksen myötä. (Sinivuo 2011, 66–69.) Varsinaisen kiinteyden tutkimuksen voidaan katsoa alkaneen 1930–1940 -luvuilla, Lewinin ryhmädynamiikkateorian sekä Morenon metodologisten innovaatioiden kehityksen myötä. Lewinin teoria, jossa kiinteyttä tarkasteltiin joukkoa koossa pitävien voimien vektoreina, sekä Morenon sosiometrinen tutkimustekniikka korostivat molemmat ihmisten välisten suhteiden merkitystä kiinteyden kannalta. (Salo 2011, 18; Sinivuo 2011, 69.) Kiinteyttutkimuksen merkittävimmäksi yksittäiseksi edistysaskeleeksi voidaan mainita Shilsin ja Janowitzin vuonna 1948 julkaisema tutkimus toisen maailmansodan saksalaissoilaiden ryhmäkiinteydestä sekä liittoutuneiden propagandan vaikutuksesta. Sittemmin klassikoksi muodostuneessa tutkimuksessa havaittiin, että hyvä ryhmän sisäinen kiinteyttä vähensi sotilaiden karkaamisen tai antautumisen todennäköisyyttä. (Salo 2011, 18; Siebold 1999, 10; Sinivuo 2011, 70.) Lisäksi poiketen sen aikaisesta yleisestä käsityksestä Shils ja Janowitz totesivat, että sotilaiden taistelutahdon kannalta pienryhmien kiinteyttä oli huomattavasti merkittävämpi tekijä kuin poliittisten tai aatteellisten asenteiden omaksuminen. Havaittiin, että ryhmässä, joiden kiinteyttä oli päässyt kehittymään hyväksi, taistelutahdo oli korkea huolimatta ryhmän jäsenten poliittisista asenteista tai heidän näkemyksestään sodan oikeutuksesta. (Shils & Janowitz 1948, 314–315.) Myöhemmin on todettu, että nimenomaan Shilsin ja Janowitzin tutkimuksen voidaan katsoa aloittaneen sotilasjoukon kiinteyden tieteellisen tutkimuksen (Manning 1991, 456; Siebold 1999, 10).

Toisen maailmansodan jälkeen sotilasjoukon kiinteyttä tutkittiin monien tutkijoiden toimesta, mutta tutkimus painottui vahvasti kiinteyden affektiiviseen, ihmissuhteita korostavaan, ulottuvuuteen (Salo 2011, 20–21; Siebold 1999, 12–13). 1980-luvulla sotilasjoukon kiinteyden tutkimus otti kuitenkin merkittävän harppauksen kohti nykymuotoaan, kun yhdysvaltalaiset Siebold ja Kelly ryhtyivät tutkimaan Yhdysvaltojen maavoimien yksiköiden ryhmäkiinteyttä. Tätä tutkimusta varten Siebold ja Kelly jäsentelivät aiempaa tutkimusta luoden samalla mallin kiinteydestä, johon nykypäivänkin tutkimus suurelta osin perustuu. Heidän mukaansa sotilasjoukon ryhmäkiinteyks koostuu horisontaalisista (ryhmän jäsenten välisestä), vertikaalisista (johtajien ja alaisten välisestä) ja organisatorisista (sotilasyksikön jäsenten ja itse yksikön välisestä) siteistä. Jokaisella näistä siteistä on sekä affektiivinen (tunteisiin perustuva) että instrumentaalinen (tehtäväsidonnainen) ulottuvuus. (Siebold & Kelly 1988a, 1–2.) Siebold on myöhemmin määritellyt kiinteyttä kuvaamalla sitä joukon jäsenten sisäiseksi, joukon ja johtajien väliseksi sekä joukon jäsenten ja organisaation väliseksi jatkuvaksi sosiaalisen integraation prosessiksi. (Siebold 2007, 288–289.)

Sittemmin Sieboldin ja Kellyn kiinteyden rakennemallia on kehitetty tutkijoiden välisenä yhteistyönä aina nykyhetkeen saakka, ja siitä on muodostunut yleisin malli tarkastella sotilasjoukon kiinteyttä. Tällä hetkellä yleisesti hyväksytty tapa hahmottaa kiinteyttä on Salon väitöskirjassaan esittelemä *The Standard Model of Unit Cohesion*, eli *ryhmäkiinteyden standardimalli*. (Siebold 2011, 2.) Tämän mallin mukaan kiinteyks on moniulotteinen käsite, joka perustuu vertaisten, johtajien ja alaisten sekä joukon jäsenten ja ylemmän organisaation välisiin suhteisiin ja siteisiin. Mallin mukaan kiinteyks voidaan katsoa jakautuvan eri tasoihin ja niillä ilmeneviin osatekijöihin.

Kuten kuvioista 3 voidaan havaita, hierarkkisesti kiinteyks voidaan jakaa primääri- ja sekundääriryhmäkiinteyteen, joilla molemmilla on sekä affektiivinen (tunteisiin perustuva) että instrumentaalinen (aineellisiin ja tehtäväsidonnaisiin tekijöihin perustuva) ulottuvuus. Primääriryhmäkiinteyks perustuu joukon vertaisten (*horizontal bonding*) sekä joukon johtajien ja johdettavien (*vertical bonding*) välisiin suhteisiin. Näistä siteistä ja niistä ilmenevästä kiinteydestä käytetään tässä tutkimuksessa nimityksiä horisontaalinen ja vertikaalinen kiinteyks. Toisaalta primääriryhmätason kiinteyttä voidaan tarkastella myös sosiaalisen kiinteyden (*social cohesion*) tai tehtäväsidonnaisen kiinteyden (*task cohesion*) muodostamana kokonaisuutena. (Salo 2011, 51.) Sosiaalisen kiinteyden katsotaan perustuvan joukon sisäisiin sekä joukon ja johtajien välisiin suhteisiin ja tehtäväsidonnaisen kiinteyden enemmänkin ryhmän tehtävän ja tavoitteiden koettuun mielekkyyteen (Salo 2011, 24–25). Sekundääriryhmäkiinteyks koostuu or-

ganisatorisesta kiinteydestä (*organizational cohesion*) sekä institutionaalisesta kiinteydestä (*institutional cohesion*). Organisatorisella kiinteydellä viitataan yksilön siteisiin omasta primääriryhmästä seuraavana ylempänä olevan organisaatioon. Sotilaskontekstissa tästä sopivana esimerkkinä voitaisiin pitää primääriryhmässään (joukkue tai jaos) toimivan sotilaan siteitä ja suhtatumista perusyksikköön (komppania tai patteri). Institutionaalinen perustuu yksilöiden ja organisaatiota laajemman, kuten puolustusvoimien, välisiin siteisiin ja samaistumiseen. (Salo 2011, 51.)



Kuvio 3: Ryhmäkiinteyden osatekijät (mukaillen Salo 2011, 52)

3.2 Primääriryhmäkiinteyden osatekijät

Primääriryhmällä tarkoitetaan joukkoa, jonka jäsenet ovat tiiviissä kasvokkain tapahtuvassa vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. Primääriryhmälle tyypillisiä piirteitä ovat tiivis, kasvokkain tapahtuva yhteistyö ja vahva yhteenkuuluvuuden tunne. Primääriryhmä on se pääasiallinen yhteisö, jonka kautta yksilö omaksuu uusia arvoja ja ihanteita. Primääriryhmä ei välttämättä perustu mihinkään virallisen organisaation määrittelemään muotoon tai tehtävään eikä sillä tyypillisesti ole virallisia käyttäytymisnormeja. (Cooley 1909, 23; Harinen 2000, 13;

Johns 1984, 6.) Primääriryhmä toimii pääasiallisena ryhmän jäsenen käyttäytymisen, suorituskyvyn ja asenteiden perustana ja muokkaajana (Salo 2011, 17–18). Klassisia esimerkkejä primääriryhmistä ovat vaikkapa perhe tai läheisimmät ystävät, joiden jäsenet koetaan merkitykselliseksi ja tärkeiksi (Cooley 1909, 24). Sotilaskontekstissa primääriryhmiksi on perinteisesti määritetty komppaniaa pienemmät joukot, eli joukkueet tai jaokset, ryhmät ja partiot sekä taistelijaparit. Tarkkaa määritelmää siitä, mikä on primääriryhmän jäsenluku tai määritelmä, on ollut hankalaa määrittää (Salo 2012, 100).

Primääriryhmäkiinteyks muodostuu joukon vertaisten välisistä sekä joukon ja johtajien välisistä affektiivisista ja instrumentaalisisista siteistä (Griffith 2012, 13). Kiinteyttä käsittelevästä kirjallisuudesta on löydettävissä monta eri nimitystä primääriryhmätasolla ilmenevän kiinteyden affektiivisten ja instrumentaalisten ulottuvuuksien kuvaamiseksi: affektiivinen ja instrumentaalinen kiinteyks, sosiaalinen ja tehtävisidonnainen kiinteyks, ihmissuhde- ja tehtävisidonnainen kiinteyks (Salo 2011, 26). Nytemmin yleisin tapa tarkastella primääriryhmäkiinteyttä lienee sen jakaminen sosiaaliseen ja tehtävisidonnaiseen kiinteyteen. Siinä tavassa sosiaalisella kiinteydellä tarkoitetaan vertikaalisen ja horisontaalisen kiinteyden affektiivista ja instrumentaalista ulottuvuutta. Tehtävisidonnaisella kiinteydellä tarkoitetaan horisontaalisen ja vertikaalisen kiinteyden instrumentaalista ulottuvuutta. On tosin huomioitava, että edellä kuvastusta käsitteellisestä tehtävisidonnaisen ja sosiaalisen kiinteyden välille tehdystä erottelusta huolimatta ne eivät ole täysin toisistaan erotettavissa. Ne ovat toisiaan tukevia tai huonossa tapauksessa toisiaan heikentäviä tekijöitä. (Siebold & Kelly 1988a, 2.) Tämän lisäksi ryhmäkiinteyden tutkimuksen piirissä on eriäviä näkemyksiä siitä, tarkoittaako primääriryhmän affektiivinen ja instrumentaalinen kiinteyks samaa asiaa kuin sosiaalinen ja tehtävisidonnainen kiinteyks (Härinen 2011, 24). Voidaankin siis todeta, että primääriryhmäkiinteyttä voidaan tarkastella ainakin kahdesta eri näkökulmasta. Näissä näkökulmissa toistuu kuitenkin käytännössä samat primääriryhmäkiinteyden ulottuvuudet. Tässä tutkimuksessa primääriryhmäkiinteyks mielletään, ja sitä mitataan, horisontaalisen ja vertikaalisen kiinteyden affektiivisen ja instrumentaalisen ulottuvuuden muodostamana kokonaisuutena.

3.2.1 Sosiaalinen kiinteyks

Varhaisimmat kiinteyttä käsitelleet tutkimukset yleensä tunnistivat kiinteydestä vain sen sosiaalisen ulottuvuuden (Salo 2011, 23). Esimerkiksi Etzioni määritteli kiinteyden olevan kahden tai useamman toimijan välinen suhde. Määritellesään kiinteyttä hän havaitsee joukon tehtävään ja tavoitteeseen liittyvät toimintaa ohjaavat tekijät, mutta pitää niitä epäolennaisina jou-

kon toiminnan kannalta. Hän myös tunnisti sosiaalisessa kiinteydessä kaksi eri ulottuvuutta; vertaisten välisen sekä johtajien ja johdettavien välisen kiinteyden. (Etzioni 1971, 280–281.) Myös Festingerin klassinen kiinteyden määritelmä, jonka mukaan kiinteys on kaikkien yksilöä ryhmään vetävien voimien resultantti, painottaa kiinteyden sosiaalista ulottuvuutta. Festingerin mukaan nämä voimat riippuvat ryhmän arvovallan, ryhmän muiden jäsenten tai ryhmän tehtävän vetovoimaisuudesta. (Festinger 1950, 274.) Sosiaalinen kiinteys perustuu yksilöiden kokemien joukon jäsenten välisten ystävyysuhteiden, välittämisen, yhteenkuuluvuuden ja läheisyyden tunteiden luomien siteiden laatuun ja luonteeseen. Sosiaalisesti kiinteän joukon jäsenet pitävät toisistaan, viettävät vapaa-aikaa toistensa seurassa ja kokevat läheisyyttä toistensa välillä. Yksinkertaistetusti voidaan todeta, että sosiaalinen kiinteys riippuu siitä, pitävätkö joukon jäsenet toisistaan. (MacCoun ym. 2006, 647.)

Sosiaalisen kiinteyden syntymekanismit ja vaikutukset ovat kiinteyttä käsittelevän tutkimuksen perusteella hyvin samankaltaisia. Esimerkiksi Salo mainitsee yhteenkuuluvuuden tunteen, jäsentenvälisen kiintymyksen ja luottamuksen, sekä toisistaan välittämisen sekä sosiaalisen kiinteyden perustaksi että vaikutuksiksi. Sosiaalinen kiinteys ilmenee joukossa mahdollisesti joukkoa kohtaan tunnettuna vetovoimana, joukkoon samaistumisena, positiivisena arviona joukkoon kuulumisen vaikutuksista, ystävytenä, avuliaisuutena ja yhteistyönä joukon jäsenten välillä, simputuksen ja riitojen vähäisyytenä sekä vastentahtoisena suhtautumisena ryhmästä pois siirtymistä kohtaan. Sosiaalisesti kiinteän joukon jäsenet pitävät ja välittävät toisistaan, haluavat viettää vapaa-aikaa toistensa kanssa sekä kokevat yhteenkuuluvuuden tunnetta. (Salo 2011, 23.) Hogg (1992, 110) toteaa, että sosiaalinen kiinteys syntyy, kun kaksi tai useampi ryhmän jäsen kohtaa sellaisia tilanteita, jotka ovat omiaan korostamaan heidän ryhmäjäsennytyensä merkitystä. Toisin sanoen tilanteita, joissa ryhmän jäsenten välinen yhteistyö on edellytys tilanteen ratkaisemiseksi. Friedkin toteaa sosiaalisesti kiinteiden joukkojen olevan omavaraisia sosiaalisen kiinteyden suhteen. Sosiaalisesti kiinteän joukon ominaisuudet (vetovoima, yhteenkuuluvuus, ystävyys, yhteistyö ym.) ylläpitävät ja kehittävät jäsenten välisiä suhteita, mikä taas ilmenee entistä vahvempana sosiaalisena kiinteytenä. (Friedkin 2004, 410.)

3.2.2 Tehtäväsidonnainen kiinteys

Huolimatta sosiaalisesta ulottuvuudestaan, ryhmään kuulumisen ja täten myös ryhmän kiinteys perustuu myös instrumentaalisiin tekijöihin. Kaikki ryhmät, jopa ilman virallista tehtävää toimivat kaveriporukat, palvelevat jotain tarkoitusta. (Carron & Brawley 2000, 95.) Ryhmän tehtävä määrittää ryhmän toiminnan luonnetta, ja täten se on koko ryhmän toiminnan perusta

(Mälkki 2011, 88). Voidaankin siis olettaa, että myös ryhmäkiinteydellä on tehtäväsidonnaisia ulottuvuuksia. Tehtäväsidonnaisella kiinteydellä tarkoitetaan joukon jäsenten yhteistä omistautumista koko joukon työpanosta vaativien tehtävien täyttämiseksi (MacCoun ym. 2006, 647). Toisaalta tehtäväsidonnainen kiinteys voidaan määritellä ryhmän tehtävään perustuvaksi vetovoimaksi ryhmää kohtaan. Täten ryhmäjäsennyden koetaan edesauttavan omien tehtäväsidonnaisten tavoitteiden saavuttamista. (Zaccaro 1991, 388.) Kuten kuvioista 3 (ks. sivu 21) voidaan havaita, tehtäväsidonnainen kiinteys käsittää horisontaalisen ja vertikaalisen kiinteyden instrumentaaliset ulottuvuudet. Horisontaalisen kiinteyden osalta tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, kuinka hyvin joukko tekee yhteistyötä ja ponnistelee yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi. Vertikaalisen kiinteyden instrumentaalinen ulottuvuus taas riippuu enemmänkin johtajien kyvykkyydestä ja taidoista. (Siebold & Kelly 1988a, 2.)

Tehtäväsidonnainen kiinteys perustuu virallisen organisaation tavoitteisiin sekä organisaation sisällä toimivien ryhmien epävirallisiin tavoitteisiin. Näistä tärkeiksi koettujen tavoitteiden saavuttaminen on omiaan kasvattamaan tehtäväsidonnaista kiinteyttä. Joukon omistautuminen tehtävän toteuttamiseksi saattaa johtua joko itse tehtävän mielekkyydestä tai mukavuudesta tai siitä, että tehtävän tavoite koetaan tavoittelemisen arvoiseksi. Syyt, joiden takia tavoite koetaan tavoittelemisen arvoiseksi, voivat vaihdella joukon jäsenten välillä. (Salo 2011, 24–25.) Korkea tehtäväsidonnainen kiinteys ilmenee joukossa jäsenten yhteisinä tavoitteina ja yhteistyönä näiden tavoitteiden saavuttamiseksi (MacCoun ym. 2006, 647; Salo 2011, 24). Kiinteydellä ja moraalilla on havaittu olevan vahvoja yhteyksiä. Tutkimusten mukaan moraalilla tarkoitetaan tehtäväsidonnaisen kiinteyden kannalta yksilön halua ja asennetta yhteisten tehtävien hoitamiseen. (Salo 2011, 26.)

3.3 Sekundääriryhmäkiinteys

Sekundääriryhmällä tarkoitetaan yleensä primääriryhmää henkilöstömäärällisesti suurempaa joukkoa tai organisaatiota, joka ohjaa sen jäsenten toimintaa ja työskentelyä yhteisten päämäärien ja tavoitteiden saavuttamiseksi. Sekundääriryhmä on joukko, jolla on perinteisesti kiinteä organisaatio, vakioidut virat, valitut johtajat sekä sovitut ja kirjoitetut säännöt sekä normit. (Harinen 2000, 13; Salo 2011, 34.)

Siitä, minkä kokoinen joukko on riittävän suuri sekundääriryhmäksi, on erilaisia näkemyksiä. Sotilaskontekstissa komppania tai patteria voidaan kuitenkin pitää yksilön näkökulmasta ensimmäisenä sekundääriryhmätasona. Sen voidaan katsoa olevan riittävän suuri siihen, että

kaikki kanssakäyminen ei välttämättä tapahdu kasvokkain (vrt. primääriryhmä), mutta se on riittävän pieni yhteisten kokemusten kohtaamiseen ja jakamiseen. (Salo 2011, 34; Vaitkus 1994, ii.) Tässä tutkimuksessa sekundääriryhmällä tarkoitetaan juurikin rauhan ajan perusyksikköä, eli komppaniaa tai patteria. Se on, kuten todettua, riittävän suuri, etteivät kaikki sen jäsenet välttämättä tunne toisiaan kovinkaan henkilökohtaisesti. Lisäksi perusyksiköstä seuraava organisaatiotaso ylöspäin, eli pataljoona tai patteristo, on varusmiehelle jo abstraktimpi toimija, eikä siihen välttämättä muodosteta minkäänlaista suhdetta.

Sekundääriryhmäkiinteys koostuu ryhmäkiinteyden standardimallin mukaan organisatorisesta, institutionaalisesta ja kansallisesta kiinteydestä. Yhtenä merkittävimpänä erona primääriryhmäkiinteyteen on se, että organisaation jäsenten väliset suhteet ja niiden miellyttäväksi kokeminen eivät näyttele merkittävää roolia sekundääriryhmäkiinteyden näkökulmasta. Tämän lisäksi sen saavuttamisen ja ylläpitämisen katsotaan olevan vaikeampaa kuin primääriryhmäkiinteyden johtuen suuremmasta joukkokoosta ja henkilökohtaisen kanssakäymisen puutteesta. (Salo 2011, 34–34.)

3.3.1 Organisatorinen kiinteys

Tutkimustietoa organisatorisesta kiinteydestä on olemassa valitettavan rajallisesti. Salo on väitöskirjassaan koonnut ja tulkinnut aiempien tutkimusten tuottamaa tietoa sen olemuksesta ja luonteesta. Hänen tulkintansa mukaan yksilön näkökulmasta organisatorisella kiinteydellä tarkoitetaan organisaatioon sitoutumista ja sille omistautumista, ja sen muodostuminen edellyttää tyytyväisyyttä työtä, siitä saatua palkkaa, johtajia, uralla etenemismahdollisuuksia sekä koko työyhteisöä kohtaan. (Salo 2011, 35.) Sieboldin ja Kellyn mukaan organisatorisella kiinteydellä tarkoitetaan organisaation jäsenten siteitä itse organisaatioon. Myös organisatorisella kiinteydellä katsotaan olevan sekä affektiivinen että instrumentaalinen ulottuvuus. (Siebold & Kelly 1988a, 2.)

Organisaatioon ja sen tehtävään sitoutuminen, toisin sanoen organisatorinen kiinteys, on olennainen osa ryhmäkiinteyden ja sotilasjoukon toiminnan kokonaisuutta. Tämä ilmenee esimerkiksi sellaisessa tilanteessa, että on olemassa sosiaalisesti kiinteä joukko, jossa ilmenee heikkoa organisatorista kiinteyttä. Tällöin joukko saattaa ryhtyä toimimaan organisaation tavoitteiden vastaisesti. Organisatorisen kiinteyden onkin todettu olevan avainasemassa sotilasryhmän toiminnan kannalta niin sodan kuin rauhan aikana. (Johns 1984, 2–4.)

Gricen ja Katzin mukaan organisatorinen kiinteys perustuu seuraaviin tekijöihin: organisaation jäsenen kokema ylpeys omasta yksiköstä, yksilön ja organisaation arvojen samankaltaisuus sekä yksilön kokemus siitä, millä tavoin organisaatioon kuuluminen edesauttaa hänen henkilökohtaisten tarpeidensa tyydyttymistä ja tavoitteidensa saavuttamista. Nämä tekijät muodostavat yhdessä kokonaisuuden, johon organisatorisen kiinteyden muodostuminen perustuu. (Grice & Katz 2005, 4–5.)

Affektiivisen organisatorisen kiinteyden voidaan katsoa riippuvan siitä, kokeeko jäsen organisaation itsessään ja siihen kuulumisen hyvänä vai huonona asiana. Organisaatioon samaistuminen ja positiiviset tunteet organisaatiota kohtaan ilmenevät yksilön samaistumisena organisaation arvoihin, organisaation jäseneksi leimautumisen hyväksymisenä ja ylpeyden tunteena omasta organisaatioon kuulumisesta. (Siebold & Kelly 1988a, 2–4.) Affektiivinen organisatorinen kiinteys ilmenee uskollisuutena sekundääriryhmää kohtaan ja siihen samaistumisena, organisaation jäsenten arvojen samankaltaisuutena sekä yksikköä kohtaan tunnettuna ylpeytenä (Salo 2011, 35).

Instrumentaalinen organisatorinen kiinteys riippuu Salon tulkintojen mukaan organisaation jäsenen kokemuksesta siitä, kuinka hyvin organisaatioon kuuluminen edesauttaa hänen fyysisten ja psyykkisten tarpeidensa täyttymistä ja siitä, kokeeko hän saavansa organisaatioon kuulumisesta voiman ja turvallisuuden tunnetta. Myös se, kuinka hyvin organisaatioon kuuluminen edesauttaa yksilön omien tavoitteiden saavuttamista, edesauttaa organisatorisen kiinteyden kehittymistä. (Salo 2011, 35.) Instrumentaalisen organisatorisen kiinteyden voidaan katsoa perustuvan organisaation jäsenen ja itse organisaation väliseen vaihtokauppaan. Yksilö työskentelee organisaation tavoitteiden mukaisesti saadakseen organisaatiolta vastavuoroisesti tukea hänen omien tavoitteidensa saavuttamiseen ja tarpeidensa tyydyttämiseen. Siebold ja Kelly toteavat, että sotilas tekee parhaansa yksikön eteen, jos yksikkö ja armeija tekevät parhaansa sotilaan eteen. Heidän mukaansa organisaation luoma ympäristö toimintoinen, tavoitteinen ja sääntöinen on oltava yksilön näkökulmasta mielekäs, jotta organisatorisen kiinteyden kehittymiselle on olemassa edellytyksiä. Tämän lisäksi organisaation pitää toiminnassaan ottaa huomioon ja tarjota tukea yksilön perustarpeiden tyydyttämisessä ja tavoitteiden saavuttamisessa. (Siebold & Kelly 1988a, 2–4.)

Tutkimustulosten perusteella myös varustus ja työvälineet, resurssit ylipäättään, majoituksen taso, työkierto, edut ja korvaukset, elämänlaatu sekä sääntöjen ja normien selkeys organisaatiossa vaikuttavat organisatorisen kiinteyden tasoon. Organisaation johtamisen laatu sekä sen

johdon kyky tukea yksittäisen sotilaan luottamusta itseensä ja organisaatioon vaikuttavat myönteisesti organisatorisen kiinteyden kehittymiseen. Pätevät ja luotettavat johtajat ovat avainasemassa organisatorisen kiinteyden rakentamisessa. Pätevä johtaja voi rakentaa organisatorista kiinteyttä suojelemalla alaisiaan ylemmän johtoportaan tarpeettomilta käskyiltä, luomalla kontrollin tunnetta tapahtumien kulkuun, olemalla yhteydessä yksikön johtajien ja päällikön kanssa sekä tukemalla yksittäisen sotilaan samaistumista sotilasorganisaation elämään ja tavoitteisiin. (Salo 2011, 35.)

3.3.2 Institutionaalinen kiinteys

Institutionaalisen ja organisatorisen kiinteyden välinen ero ei ole ollut kovinkaan selvä kiinteyttä käsittelevässä kirjallisuudessa. Institutionaalisen kiinteyden osatekijöiden, kuten urheus ja sankaruus, sotilasperinteet ja -historia sekä uskollisuus valtiolle tai kansalle ja sen tavoitteille, on usein katsottu kuuluvan osaksi organisatorista kiinteyttä. Organisaation ja instituution sekä näitä kohtaan tunnetun yhteyden voidaan katsoa olevan kuitenkin kaksi eri asiaa, sillä yksilö voi olla todella sitoutunut organisaatioonsa (esimerkiksi perusyksikkö), mutta ei kuitenkaan koe kovinkaan vahvaa yhteyttä instituutioon (tässä tapauksessa esimerkiksi puolustusvoimat), jonka osa organisaatio on. (Salo 2011, 38.) Yksilön ja instituution väliset siteet eivät ole samalla tavalla henkilökohtaisia kuin esimerkiksi horisontaalisen kiinteyden tapauksessa (Manning 1991, 457–458). Tästä johtuen institutionaalisisessa kiinteydessä korostuu pikemminkin sen affektiivinen ulottuvuus, sillä siinä kiinteyden kohde on kokonaisuudessaan abstrakti käsite (Salo 2011, 38).

Vaikka organisaatio saattaa nopeastikin muuttaa olemustaan ja rakennettaan, instituutio, jonka osana organisaatio toimii, on pysyvämpi rakenne. Instituutio määrittelee sen alaisuudessa toimivien organisaatioiden näkemyksiä, uskomuksia, tapoja ja symboleita. (Salo 2011, 36.) Korkea institutionaalinen kiinteys ilmenee yksilön lojaaliutena sekä kovana yrittämisenä työssään. Äärimmilleen vietyinä institutionaalisen kiinteyden voidaan katsoa ilmenevän kutsumuksena tai elämäntapana jotain asiaa tai työtä kohtaan. (Salo 2011, 39.)

Soveltuvien ja käyttökelpoisten mittaustapojen puutteesta ja toistaiseksi puutteellisesta tieteellisestä tutkimuksesta johtuen tässä tutkimuksessa institutionaalista kiinteyttä ei käsitellä erillisenä kokonaisuutenaan. On hyvä tunnistaa institutionaalisen kiinteyden käsitteen olemassaolo ja sen merkitys, mutta tässä tutkimuksessa sen voidaan katsoa olevan osa organisatorista kiinteyttä.

4 METODI

4.1 Tutkimuksen toteutus

4.1.1 Kyselyn laatiminen

Tutkimuksessa käytetyn kyselyn laatiminen alkoi syksyllä 2016, kun lopullinen tutkimuksen tarkennettu aihe ja näkökulma oli päätetty. Laadittu kysely perustuu suurelta osin aikaisemmissa tutkimuksissa käytettyihin arvoja ja ryhmäkiinteyttä mittaavien kyselyiden suomennoksiin. Laadittua kyselyä ei pilotoitu, sillä se koostui kahdesta laajalti käytetystä ja testatusta mittarista. Kyselyä testattiin, sekä sen rakenteesta ja ulkoasusta pyydettiin palautetta viideltä sotatieteiden maisterikurssin opiskelijalta sekä työn 2. ohjaajalta. Tutkimuksessa käytetty kyselylomake on esitetty raportin liitteessä 1.

Taulukko 2: Kyselyn rakenne

Osio	Mittari	Asteikko	Lähde
1	Vastaajan taustatiedot	Nominaali	Tutkijan itse laatimat kysymykset
2	Arvot	Likert 1-6	Schwartz ym. 2001
3	Ryhmäkiinteyks	Likert 1-5	Siebold & Kelly 1986b

Kyselyn ensimmäinen osio koostui kysymyksistä 1–12. Siinä selvitettiin vastaajien taustatietoja, kuten perusyksikkö, joukkue / jaos, ryhmä, sotilasarvo, sukupuoli, parisuhdetilanne, onko vastaajilla lapsia, vastaajien oma ja vanhempien koulutustausta sekä vastaajien kotipaikkakunta. Taustatietojen keräämisen tarkoituksena oli mahdollistaa erilaisten ryhmittelyiden käyttö aineistoa analysoitaessa. Haasteellisimmaksi tiedonkeruun kannalta osoittautui vastaajien ryhmän selvittäminen. Ryhmien suuri lukumäärä aiheutti haasteita tiedonkeruulomakkeen laatimisessa ja olisi täten vaikuttanut aineiston analysointiin käytettävän ohjelman käytettävyyteen aineistoa analysoitaessa. Lisäksi ryhmien koot olivat siinä määrin pieniä, että niiden tilastollinen tarkastelu ei olisi tuottanut tutkimukseen luotettavia tuloksia. Näistä syistä kerättyä tietoa vastaajien organisaation mukaisesta ryhmästä ei käytetty aineiston analysoinnissa.

Kyselyn toinen osio koostui väittämistä 13–34. Sen tarkoituksena oli selvittää vastaajien arvoja Schwartzin arvoteorian kymmenen arvotyypin näkökulmasta. Tämän osion laatimisessa

hyödynnettiin Myyryn (2009) sekä Helkaman (2015) suomentamia versioita Schwartzin PVQ-21 -kyselystä (Schwartz 1992). Osio koostuu 22 erilaisesta henkilöä kuvaavasta väittämästä. Vastajan tuli arvioida kunkin väittämän kohdalla sitä, kuinka hyvin väittämässä esitetty kuvaus kuvailee juuri häntä itseään. Väittämiin vastaamisessa käytettiin kuusiportaista asteikkoa a–f, joissa vastausvaihtoehdot olivat ”ei lainkaan samaa mieltä” ja ”erittäin paljon samaa mieltä” välillä. Kaikki väittämät oli muotoiltu siten, että väittämistä muodostettujen summamuuttujien saama arvo edustaa sitä, kuinka tärkeänä arvona vastaajat sitä pitivät. Osioon jäi epähuomiossa yksi väittämä (väittämä 19), joka mittaa suomalaisissa tutkimuksissa käytettyä työ-arvotyyppeä. Tästä väittämästä kerättyä aineistoa ei hyödynnetty tutkimuksessa.

Kyselyn kolmas osio koostui väittämistä 35–54. Osion tarkoituksena oli selvittää vastaajien joukossaan kokemaa ryhmäkiinteyttä. Osio laatimisessa käytettiin Sieboldin ja Kellyn (1988b) laatimaa PCI-kyselyä (Platoon Cohesion Index) sekä Reserviläisten toimintakyky vuonna 2015 -tutkimuksessa (Vaara & Kyröläinen 2016) siitä käytettyä suomennosta. Osion väittämässä vastaajia pyydettiin arvioimaan joukkueensa tai jaoksensa miehistön ja varusmiesjohtajien toimintaa. Väittämiin vastaamisessa käytettiin viisiportaista asteikkoa a–e, joissa vastausvaihtoehdot olivat ”ei lainkaan” ja ”hyvin paljon” välillä. Reserviläisten toimintakyky vuonna 2015 -tutkimuksessa käytetty versio ryhmäkiinteyttä mittaavasta kysymyssarjasta oli käytännössä suora suomennos amerikkalaisen asepalveluksen toimintaympäristöön laaditusta PCI-kyselystä. Tästä syystä suurta osaa kyselyn yksittäisistä väittämistä muokattiin tutkijan näkemyksen mukaan vastaamaan paremmin puolustusvoimien varusmieskoulutuksen toimintaympäristöä. Myös väittämien tarkennuksia muokattiin siten, että niistä pyrittiin luomaan varusmiehen näkökulmasta aiempaa yksiselitteisempiä. Esimerkiksi alkuperäisen suomennoksen mukaista väittämää ”Miehistön jäsenet ovat tyytyväisiä yhteisiin, varsinaisen palveluksen ulkopuolella pidettyihin tilaisuuksiin” tarkennettiin lisäämällä väittämän perään ”(esim. liikuntakerhon tai Sotilaskodin järjestämät tilaisuudet ja tapahtumat)”. Lisäksi väittämien järjestystä muutettiin siten, että eri ryhmäkiinteyden osa-alueita selvittävät väittämät esitettiin toteutetussa kyselyssä osa-alueittain.

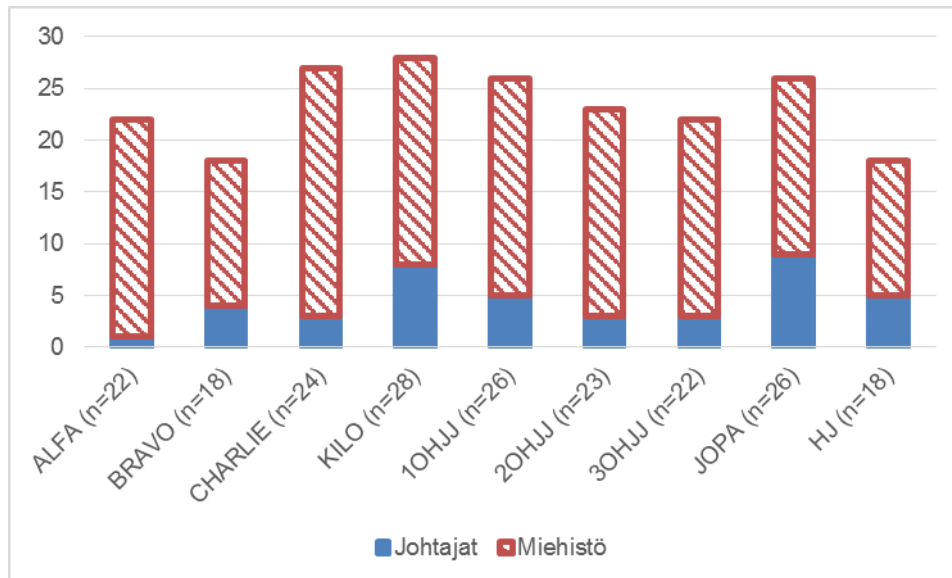
4.1.2 Tutkimusaineisto

Tutkimuksessa käytetty aineisto kerättiin survey-tutkimuksella, jonka tarkoituksena on selvittää valitun vastaajajoukon näkemykset halutuista asioista ja ilmiöistä standardoidussa muodossa. Tutkimuksen kohdehenkilöiden taustatiedot sekä heidän näkemyksensä tutkittavista ilmiöistä selvitettiin siis jokaisen vastaajan osalta tismalleen samalla tavalla. Survey-tutkimus

soveltuu laajan tutkimusaineiston keräämiseen, ja juuri tästä syystä se valikoitui tämän tutkimuksen aineistonkeruumenetelmäksi. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2016, 193–195.) Lisäksi sekä ryhmäkiinteyden että arvojen tutkimuksessa on perinteisesti tukeuduttu erilaisten kyselyiden käyttöön ilmiöitä tutkittaessa.

Tutkimuksen otokseen valittiin Karjalan prikaatin 2. Panssarijääkärikomppanian (jatkossa 2PSJK) sekä 3. Ilmatorjuntapatterin (jatkossa 3ITPTRI) varusmiehet. Vastaajajoukon miehistö oli saapumiserää 2/2016 ja varusmiesjohtajat saapumiserää 1/2016. Kysely toteutettiin molemmissa perusyksiköissä 25. marraskuuta 2016. Varusmiehet olivat tuolloin varusmiespalveluksensa joukkokoulutuskaudella, ja olivat toimineen silloisissa kokoonpanoissaan noin kolme kuukautta. Tuohon palveluksen vaiheeseen mennessä miehistö oli suorittanut peruskoulutuskauden, jonka tavoitteena on opettaa varusmiehille sotilaan perustaidot, sekä erikoiskoulutuskauden, jonka tavoitteena on perehdyttää varusmiehiä tulevan sodan ajan joukkonsa kaluston käyttöön ja taistelutekniikkoihin. Varusmiesjohtajat olivat tuohon hetkeen mennessä suorittaneet oman peruskoulutuskautensa lisäksi johtajakoulutuksen. Tämän lisäksi he olivat harjaantuneet joukkojen johtajina miehistön peruskoulutuskauden lopulta saakka. Miehistöllä palvelusta oli tuossa vaiheessa takanaan yhteensä noin viisi kuukautta ja johtajilla noin 11 kuukautta.

Kyselyyn vastasi yhteensä 217 varusmiestä, joista 210 päätyivät kyselyaineistoon. 7 kyselylomaketta hylättiin kokonaan puuttuvien vastausten suuren lukumäärän tai vastausten kyselylomakkeelle muodostavan selkeän kuvion vuoksi. Lopullisesta 210 vastaajasta 95 oli 2PSJK:sta (Alfa-, Bravo-, Charlie- ja Kilo-joukkueet) ja 115 3ITPTRI:sta (1–3.Ohjusjaos, Johtopaikka jaos ja Huoltojaos). Jatkossa näistä joukkueista ja jaoksista käytetään ainoastaan niiden nimiä, viittaamatta perusyksikköihin, joihin ne kuuluvat. Vastaajajoukko koostui 14 upseerikokelaasta, 27 ryhmänjohtajasta ja 169 miehistön jäsenestä. Naisia vastaajista oli 3. Tulosten tarkastelun näkökulmasta on huomioitava, että tässä tutkimuksessa perusyksiköiden organisaatioiden mukaisia joukkueita ja jaoksia käsitellään primääriryhminä, ja nimenomaan niiden kiinteystason tutkimuksen kohteena. Joukkue tai jaos on sotilasorganisaatiossa riittävän pieni ryhmä siihen, että sen jäsenillä on mahdollisuus muodostaa henkilökohtaisia suhteita toisiinsa. Toisaalta komppania / patteri on taas riittävän suuri kokonaisuus, että sen alaisuudessa toimivat yksilöt eivät välttämättä ole juurikaan kasvokkain tekemisissä toistensa kanssa. Tästä syystä komppania tai patteri mielletään tässä tutkimuksessa organisaatiota edustavaksi kokonaisuudeksi, eli organisatorisen kiinteyden toiseksi osapuoleksi.



Kuvio 4: Vastaajajoukko joukkueittain

Kyselytilaisuus järjestettiin molemmissa yksiköissä erikseen, yksiköiden omissa auditorioissa. Tutkija itse johti molemmat kyselytilaisuudet. Laadittua kyselylomaketta ei tulostettu jokaiselle vastaajalle, vaan kysely heijastettiin auditorion seinälle videotykillä. Kysely ulottui useammalle kuin yhdelle dialle, joten tutkijan oli varmistuttava ennen seuraaviin väittämiin siirtymistä, että jokainen vastaaja oli vastannut kaikkiin kulloinkin esillä olleisiin väittämiin. Kyselyyn vastaamiseen oli varattu aikaa 60 minuuttia, ja tuo aika osoittautui varsin riittäväksi molemmissa yksiköissä. Tilaisuudessa tuotiin esille, että kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista, mutta tilaisuudesta ei saisi poistua ennen kuin kaikki vastaajat olivat valmiita kyselyyn vastaamisessa. Tilaisuudessa tutkija tarkensi väittämää 43 kertomalla, että vastausta miettiessään vastaajien tulisi pyrkiä suhteuttamaan vastauksensa siihen, että he suorittavat lakisääteistä velvollisuuttaan varusmiespalveluksessa ja sen edellyttämän koulutuksen antaminen vaatii oman aikansa. Myös toisen ja kolmannen osion välillä tapahtuvaa asteikon muutosta ja sen vaikutusta vastauksiin korostettiin.

4.2 Tilastolliset analyysit

Aineisto analysoitiin SPSS 24.0 (Statistical Package for Social Sciences) -ohjelmalla. Kerätyn aineiston analysointi voidaan jakaa kahteen päävaiheeseen: aineiston toimivuuden testaamiseen ja asetettuihin tutkimuskysymyksiin vastaamiseen. Kerätyn aineiston toimivuuden testaaminen jakautui edelleen kahteen vaiheeseen. Ensiksi käytettyjen mittareiden toimivuutta ja luotettavuutta tässä aineistossa testattiin tekemällä niiden mukaisille summamuuttujille osio-

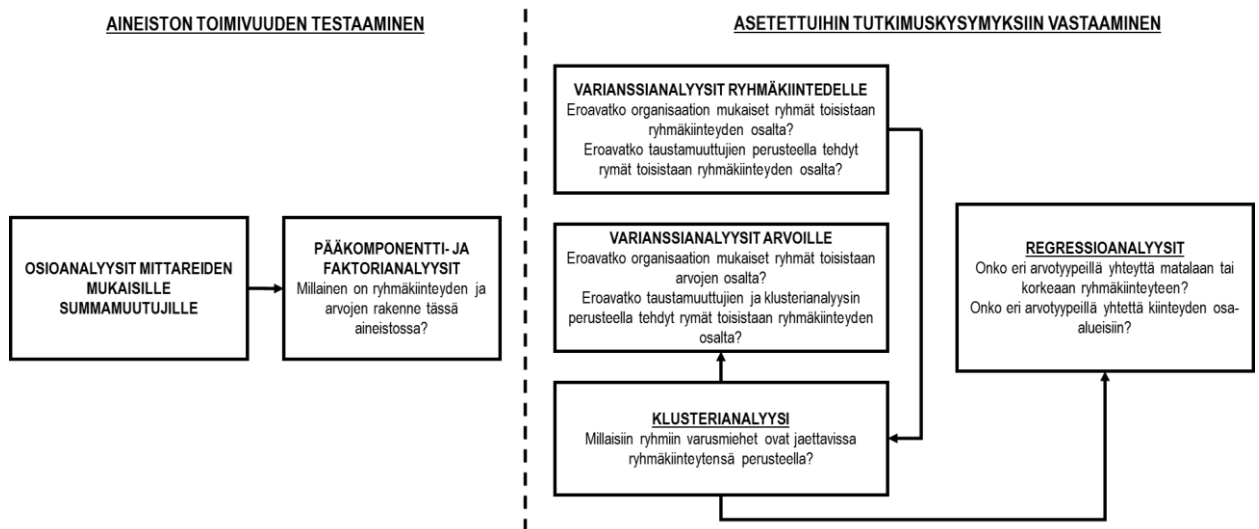
analyysit. Osioanalyysin tulosten perusteella todettiin, etteivät alkuperäisten mittareiden mukaiset summamuuttujat toimineet tässä aineistossa. Täten ryhmäkiinteyttä ja arvoja käsitteleville osioille tehtiin eksploraatiivinen faktorianalyysi (Explorative Factor Analysis, EFA), jonka tuloksia varmennettiin pääkomponenttianalyysillä (Principal Components Analysis, PCA). Nämä analyysit osoittivat, että tätä tutkimusta varten kerätyssä aineistossa arvojen ja ryhmäkiinteyden rakenne poikkesi jossain määrin alkuperäisten mittareiden mukaisesta rakenteesta. Tehtyjen faktorianalyysien perusteella luotiin summamuuttujat, joita käytettiin myöhemmissä analyysin vaiheissa tutkimusongelmien ratkaisemiseksi. Näiden summamuuttujien toimivuutta ja luotettavuutta tässä aineistossa testattiin vielä osioanalyysillä.

Neljään ensimmäiseen alatutkimuskysymykseen pyrittiin vastaamaan selvittämällä ryhmien välisiä arvo- ja ryhmäkiinteyseroja yksisuuntaisella varianssianalyysillä (One-way ANOVA) sekä tarkastelemalla koko vastaajajoukon ja ryhmien keskiarvoja arvojen ja ryhmäkiinteyden osalta. Keskiarvojen tarkastelun tarkoituksena oli luoda käsitys varusmiesten arvoista sekä heidän kokemansa ryhmäkiinteyden voimakkuudesta. Varianssianalyysin tavoitteena oli selvittää, eroavatko organisaation mukaiset ryhmät toisistaan tilastollisesti merkitsevästi arvojen tai ryhmäkiinteyden suhteen. Lisäksi taustamuuttujien perusteella tehtyjen ryhmien välisiä eroja arvojen sekä ryhmäkiinteyden osalta tarkasteltiin riippumattomien otosten t-testeillä.

Neljään ensimmäiseen alatutkimuskysymykseen vastattaessa havaittiin, ettei asetettuun päätutkimuskysymykseen kyettäisi tässä aineistossa vastaamaan pelkästään organisaation mukaisien ryhmien välisiä eroja tarkastelemalla. Tästä syystä päädyttiin tekemään ryhmittelyanalyysi (klusterianalyysi, Two-Step Cluster), jolla selvitettiin, millaisiin ryhmiin varusmiehet jakautuvat kokemansa ryhmäkiinteyden perusteella. Ryhmittelyanalyysin perusteella tehtyjen korkean ja matalan kiinteyden ryhmiä, sekä näiden arvoja, hyödynnettiin selvitettäessä vastauksia kahteen viimeiseen alatutkimuskysymykseen.

Kahteen viimeiseen alatutkimuskysymykseen pyrittiin vastaamaan tekemällä regressioanalyysseja, joilla ryhmäkiinteyden osa-alueita selitettiin arvoilla. Luotujen regressiomallien perusteella pyrittiin siis selvittämään, selittävätkö muutokset vastaajien edustamissa arvotyypeissä muutosta heidän kokemassaan ryhmäkiinteydessä. Lisäksi näiden analyysien perusteella pyrittiin selvittämään, oliko jollain tietyllä arvotyypillä yhteyttä tiettyihin kiinteyden osa-alueisiin. Regressioanalyysin tuloksia vertailtiin myös arvotyyppäjä ja ryhmäkiinteyden osa-alueita mittaavien summamuuttujien välisiin korrelaatioihin. Ryhmittelyanalyysin perusteella luotuja korkean ja matalan kiinteyden ryhmiä hyödynnettiin tässä aineiston analysoinnin vaiheessa si-

ten, että näiden ryhmien arvojen ja koetun kiinteyden välisiä yhteyksiä selvitettiin erillisillä regressiomalleilla. Aineiston analysoinnin kulku on esitelty kuviossa 5.



Kuvio 5: Aineiston analysointi

Aineiston analysoinnin kaikissa vaiheissa käytettiin parametrisia testejä. Parametristen testien käyttämiseen liittyy usein oletus siitä, että aineiston tulisi olla normaalisti jakautunut (Nummenmaa 2009, 153–155). Kolmogorov-Smirnov -testin tulosten perusteella aineisto ei kuitenkaan ollut normaalisti jakautunut, sillä testin merkitsevyysarvo oli kaikkien aineiston analysointia varten luotujen summamuuttujien osalta merkitsevä ($p < .05$). Nummenmaan mukaan (2009, 155) Kolmogorov-Smirnov -testi on kuitenkin melko herkkä arvioimaan jakauman ei-normaaliksi, joten sen tulosta ei voida pitää parametristen menetelmien käyttöä pois sulkevana tekijänä. Parametristen menetelmien käyttöä puolsivat taasen useatkin tekijät. Ensinnäkin otoskoko oli parametristen menetelmien käytön kannalta riittävän suuri ($n=210$) (Metsämuuronen 2006, 370). Toisekseen visuaalisesti tarkasteltuna luotujen summamuuttujien jakaumat muistuttivat vahvasti normaalisti jakautunutta otosta. Kolmas parametristen menetelmien käyttöä puoltanut tekijä oli se, että summamuuttujien vinous- ja huipukkuuskertoimet olivat itseisarvoltaan alle yhden (Nummenmaa 2009, 155). Näiden lisäksi mitatut ilmiöt, eli arvot ja ryhmäkiinteyden, painottivat luonteensa ja niitä mittavien väittämien asettelun vuoksi vastausasteikon myönteistä ulottuvuutta, joka selittää havaittua jakaumien vinoutta.

4.2.1 Faktorianalyysi

Tutkimuksen kohteena olevien ilmiöiden mittaamiseen käytetyt instrumentit ovat suhteellisen laajasti käytettyjä ja testattua. Alkuperäisten mittarien mukaisten summamuuttujien luotettavuus jäi kuitenkin monien summamuuttujien kohdalta liian heikoksi jatkotyöskentelyn kannalta (Cronbachin alfa alle .60). Lisäksi oli syytä olettaa, että ryhmäkiinteysmittariin tehdyt muokkaukset saattoivat vaikuttaa mittarin luotettavuuteen. Näistä syistä mittareiden toimivuutta juuri tähän tutkimukseen ja aineistoon päätettiin varmentaa tehdyillä faktori- ja pääkomponenttianalyysillä. Pääkomponentti- ja faktorianalyysin tarkoituksena on tiivistää useiden muuttujien joukko uusiksi pääkomponenteiksi tai faktoreiksi. Nämä analyysimenetelmät ikään kuin tiivistävät useista muuttujista saatavan tiedon alkuperäisiä muuttujia lukumäärällisesti vähäisempiin pääkomponentteihin tai faktoreihin. (Metsämuuronen 2006, 581.) Tässä tutkimuksessa pääkomponentti- ja faktorianalyysien tuloksia käytettiin perustaksi siihen, millaiset summamuuttujat arvoja ja ryhmäkiinteyttä mittaavista muuttujista rakennettiin. Pääkomponenttianalyysia testattiin ryhmäkiinteyttä käsittelevien osioiden osalta. Jatkotyöskentelyyn valikoitui kuitenkin faktorianalyysi, sillä sen katsotaan soveltuvan tilanteisiin, joissa tutkijalla on ennakkokäsitys tai näkemys siitä, millainen teoria analysoitavien muuttujien taustalla on (Metsämuuronen 2006, 598). Faktorianalyysit tarjosivat hieman käytetyistä mittareista poikkeavia ratkaisuja, joten niiden tarjoamia faktoreita ei käytetty jatkokäsittelyssä, vaan niiden perusteella luotiin summamuuttujia, joiden luotettavuutta testattiin reliabiliteettianalyysillä. Faktorianalyysissa havaitut poikkeavuudet olivat tutkittavien ilmiöiden teorian näkökulmasta ymmärrettäviä, joten niitä ei pidetty faktoria tai sen sisältämiä muuttujia hylkäävinä perusteina.

Ryhmäkiinteys

Tutkimuksessa suoritettiin eksploratiivinen faktorianalyysi ryhmäkiinteyttä käsittelevälle osiolle (muuttujat 35–54). Analyysissa käytettiin ”Maximum Likelihood” -menetelmää ”Varimax”-rotaatiolla. Valitun menetelmän Kaiserin testi (Kaiser-Mayer-Olkin Measure of Sampling Adequacy, $KMO=0.88$) sekä Bartlettin sfäärisyystesti (Bartlett’s Test of Sphericity) ($p<0.001$) osoittivat, että korrelaatiomatriisi on soveltuva faktorianalyysiin.

Analyysissa muuttujan, eli kyselyn yksittäisen väittämän, poistamiseen johtavina arvoina pidettiin kommunaliteetin osalta arvoa .30. Yksittäisten muuttujan latautumisen osalta vastaava arvo oli .40, vaikka pelkkä muuttujan latauksen tarkastelu ei yksinään riitä faktorianalyysin

tuottaman ratkaisun tarkasteluun (Nummenmaa 2009, 402–403). Yksittäisen faktorin ominaisarvon alarajana pidettiin arvoa 1. Toistettujen faktorianalyyseiden aikana näillä perusteilla poistettiin kahdeksan muuttujaa (35–36; 40; 43; 47–49 ja 54). Muuttujia lopulliseen analyysiin jäi siis 12 kappaletta, alkuperäisen Sieboldin ja Kellyn (1988b) laatiman mittarin 20 muuttujan sijaan. Analyysin perusteella tyydyttävimmäksi ratkaisuksi osoittautui kolmen faktorin ratkaisu, jolla pystyttiin selittämään 54,4 prosenttia muuttujien välisestä varianssista. Lopullisessa faktoriratkaisussa osioiden faktorilataukset olivat välillä .50–.86 ja kommunaliteetit välillä .31–.81. Testatun pääkomponenttianalyysin, ”Principal components”-menetelmä ”Varimax” -rotaatiolla, tulokset tukivat tehdyn faktorianalyysin tuloksia ($KMO=.88$; Bartlettin sfäärisyystesti $p<.001$) tarjoten kolmen pääkomponentin ratkaisua ryhmäkiinteyden muuttujista.

Faktorianalyysin kolmen faktorin ratkaisun perusteella laadituille summamuuttujille suoritettiin myös niiden luotettavuutta tarkasteleva analyysi (reliability analysis). Reliabiliteettianalyysin perusteella kaikkien muodostettujen summamuuttujien Cronbachin alfa ylittivät vaaditun tason ($>.60$), ja minkään osion poistaminen ei olisi minkään summamuuttujan kohdalla nostanut summamuuttujan luotettavuutta (Cronbachin alfa). Ryhmäkiinteyden kolmen faktorin ratkaisu ja osioanalyysin tulokset on esitetty taulukossa 3.

Taulukko 3: Ryhmäkiinteyden kolmen faktorin ratkaisu ja osioanalyysin tulokset

FAKTORI / Osio	α	Faktori- lataus	Korj. ominais- korrelaatio*	Selitys- aste
ORGANISATORINEN KIIINTEYS	.77			
41. Miehistö tuntee, että heillä on merkittävä osa joukkueelle/jaokselle annettujen tehtävien toteuttamisessa		.50	.49	.25
42. Miehistön jäsenet ovat ylpeitä juuri tähän joukkueeseen/jaokseen kuulumisesta		.62	.56	.33
44. Miehistön jäsenet ovat tyytyväisiä yhteisiin, varsinaisen palvelusajan ulkopuolella järjestettyihin tilaisuuksiin		.49	.49	.26
45. Vaikka siitä ei puhuttaisi, niin miehistön jäsenet tuntevat palvelevansa maataan		.54	.56	.32
46. Miehistöllä on mahdollisuus kehittää itseään		.69	.60	.36
VERTIKAALINEN KIIINTEYS	.85			
50. Johtajilla on tarvittavat taidot johtaa alaisiaan erilaisissa operaatioissa		.58	.61	.37
51. Johtajat ja miehistön jäsenet huolehtivat/välittävät toisistaan (esim. auttaminen)		.80	.75	.57
52. Miehistön jäsenet saavat tarvittaessa johtajiltaan apua henkilökohtaisiin ongelmiinsa		.74	.71	.51
53. Johtajat ja miehistön jäsenet toimivat koulutuksessa tai erilaisissa operaatioissa hyvin yhdessä		.75	.72	.54
HORISONTAALINEN KIIINTEYS	.83			
37. Miehistön jäsenet huolehtivat/välittävät toisistaan (esim. auttaminen)		.53	.63	.40
38. Miehistön jäsenten yhteistyö annettujen tehtävien loppuun saattamiseksi toimii hyvin		.86	.71	.51
39. Miehistön jäsenet toimivat tarvittaessa yhtenä tiiminä		.67	.71	.52

Huom. Maximum Likelihood -menettely Varimax-rotatiolla. * = Korjattu osion ominaiskorrelaatio (Corrected Item-total correlation) tarkoittaa kyseisen muuttujan ja muista analyysissä olleista muuttujista muodostetun summamuuttujan välistä korrelaatiota.

Faktorianalyysin perusteella laaditut summamuuttujat noudattelevat sekä Sieboldin ja Kellyn (1988b) että Salon (2011) ryhmäkiinteyden mallia tunnistaen sen horisontaalisen, vertikaalisen ja organisatorisen ulottuvuuden. Faktorianalyysin perusteella näiden ulottuvuuksien affektiivisten ja instrumentaalisten puolien erillinen tarkastelu ei kuitenkaan tässä aineistossa olisi tilastollisesti katsottuna mielekästä. On myös huomioitava, että alkuperäiseen mittariin verrattuna laadittu horisontaalisen kiinteyden summamuuttuja ei sisällä lainkaan osioita, jotka käsitelisivät varusmiesjohtajien välistä horisontaalista kiinteyttä. Faktorianalyysissä nämä osiot (48 ja 49) latautuivat lähes poikkeuksetta muutoin vertikaalista kiinteyttä käsitteleviä osioita sisältävään faktoriin. Tästä syystä johtajien välistä horisontaalinen kiinteyttä ei voida tässä tutkimuksessa tarkastella osana kiinteyden horisontaalista ulottuvuutta, vaikka teorian

perusteella se sitä olisikin. Kyselyssä käytetyn alkuperäisen ryhmäkiinteydsmittarin muuttujat ja niistä muodostetut summamuuttujat on esitelty liitteessä 3.

Horisontaalisella (eli miehistön keskinäisellä ja johtajien keskinäisellä) kiinteydellä viitataan kullakin organisaatiotasolla ilmenevään vertaisten välisten suhteiden muodostamaan kokonaisuuteen ja vertikaalisella (eli miehistön ja johtajien välisellä) kiinteydellä viitataan eri organisaatiotasolla olevien toimijoiden välisten suhteiden muodostamaan kokonaisuuteen. Sosiaalinen kiinteyks kattaa horisontaalisen ja vertikaalisen kiinteyden affektiiviset ulottuvuudet ja tehtäväsidonnainen näiden instrumentaaliset ulottuvuudet. Kuten kuviosta 3 voidaan huomata, ne ovat kuitenkin teoreettisesti päällekkäisiä ulottuvuuksia, mutta niiden tarkastelunäkökulma on toisistaan poikkeava. Tehdyt faktorianalyysit osoittavat, ettei aineistosta kyetty erottelamaan kiinteyden affektiivista ja instrumentaalista ulottuvuutta. Affektiivisen ja instrumentaalisen kiinteyden erottamisessa ilmenneet haasteet johtavat siihen, että primääriryhmäkiinteyttä ei voida tässä tutkimuksessa tarkastella sosiaalisen ja tehtäväsidonnaisen kiinteyden muodostamana kokonaisuutena, vaan horisontaalisen ja vertikaalisen kiinteyden muodostamana kokonaisuutena. Tämä näkökulma siis poikkeaa hieman ryhmäkiinteyden standardimallin esittävästä sotilasjoukon kiinteyden rakenteesta, mutta se kuitenkin sisältää käytännössä samat ulottuvuudet.

Arvot

Tutkimuksessa suoritettiin eksploratiivinen faktorianalyysi (Explorative Factor Analysis, EFA) arvoja käsittelevälle osiolle (muuttujat 13–18 ja 20–34). Analyysissa käytettiin ”Maximum Likelihood” -menetelmää ”Varimax”-rotaatiolla. Valitun menetelmän Kaiserin testi (Kaiser-Mayer-Olkin Measure of Sampling Adequacy, $KMO=.85$) sekä Bartlettin sfäärisyystesti (Bartlett’s Test of Sphericity) ($p<.001$) osoittivat, että korrelaatiomatriisi on soveltuva faktorianalyysiin.

Analyysissa muuttujien poistamiseen johtavina raja-arvoina käytettiin samoja arvoja kuin ryhmäkiinteyttä käsittelevän osion faktorianalyysissa. Käytetty kysely, PVQ-21, sisälsi vain kaksi väittämää kutakin Schwartzin teorian mukaista arvotyyppiä kohden (pl. universalismi, jota mitattiin kolmella väittämällä). Tämän takia päädyttiin menettelyyn, jossa muuttujia poistettiin tarkastelusta pareittain, sillä arvotyypin mittaamista vain yhdellä muuttujalla ei voida pitää tilastollisesti riittävän luotettavana menettelynä. Toistettujen faktorianalyysien aikana edellä mainittujen tekijöiden perusteella poistettiin kahdeksan muuttujaa (13–14; 17; 22; 24;

27; 30 ja 33). Tässä vaiheessa tyydyttävimmäksi ratkaisuksi osoittautuneen pakotetun kuuden faktorin ratkaisun mukaisille faktoreille suoritettiin osioanalyysi. Osioanalyysin perusteella yksi universalismia käsittelevä muuttuja (32) poistettiin, sillä sen poistaminen paransi summamuuttujan luotettavuutta (Cronbachin alfa ennen poistamista .74 ja poistamisen jälkeen .75). Lopulliseen analyysiin jäivät siis kaksi kolmesta universalismi-arvotyyppiä käsittelevistä muuttujista sekä kaikki hyväntahtoisuus-, hedonismi-, virikkeisyys-, yhdenmukaisuus- ja suoriutumisen-arvotyyppisiä käsittelevät muuttujat. Alkuperäisestä arvomittarista (ks. liite 5) jäivät pois vallan, turvallisuuden, perinteiden ja itseohjautuvuuden arvotyyppisiä mittaavat muuttujat. Analyysissä tyydyttävimmäksi ratkaisuksi osoittautui pakotettu kuuden faktorin ratkaisu, jolla pystyttiin selittämään 65 prosenttia muuttujien välisestä varianssista. Lopullisessa faktoriratkaisussa osioiden faktorilataukset olivat välillä .97–.40 ja kommunaliteetit välillä .30–.99.

Lopullisessa pakotetussa kuuden faktorin ratkaisussa yksi hyväntahtoisuutta käsittelevä muuttuja (25) oli huomattavasti ristiinlatautunut siten, että se sai universalismia käsittelevään faktoriin latauksen .53 sekä hyväntahtoisuutta käsittelevään faktoriin latauksen .40. Myös toinen hyväntahtoisuutta käsittelevä muuttuja (31) oli ristiinlatautunut siten, että se sai universalismia käsittelevässä faktorissa latauksen .37 ja hyväntahtoisuutta käsittelevään faktoriin latauksen .59. Näistä ristiinlatauksista huolimatta hyväntahtoisuutta päädyttiin käsittelemään omana summamuuttujanaan, koska hyväntahtoisuus ja universalismi ovat Schwartzin teoriassa rinnakkaisia arvoja ja täten niiden voidaan olettaa ainakin osittain sulautuvan toisiinsa. Lisäksi hyväntahtoisuutta käsittelevän faktorin ominaisarvo jäi alle alarajana pidetyn arvon 1 (.99), mutta tämä ei muodostunut arvotyyppin hylkääväksi kriteeriksi, sillä faktori oli teorian perusteella helposti tulkittavissa (Metsämuuronen 2006, 601) ja ominaisarvoltaan hyvin lähellä hyväksyttävää rajaa.

Faktorianalyysin pakotetun kuuden faktorin ratkaisun perusteella laadituille summamuuttujille suoritettiin myös niiden luotettavuutta tarkasteleva osioanalyysi. Osioanalyysin tulosten kaikkien muodostettujen summamuuttujien Cronbachin alfat ylittivät vaaditun tason (>.60) ja minkään muuttujan poistaminen ei olisi enää minkään summamuuttujan kohdalla nostanut summamuuttujan rakennetta. Arvojen pakotetun kuuden faktorin ratkaisu ja osioanalyysin tulokset on esitetty taulukossa 4.

Taulukko 4: Varusmiesten arvojen kuuden faktorin ratkaisu ja osioanalyysin tulokset

FAKTORI / Osio	α	Faktori- lataus	Korj. ominais- korrelaatio*	Selitys- aste
UNIVERSALISMI	.75			
15. Minulle on tärkeää, että kaikkia maailman ihmisiä kohdellaan tasa-arvoisesti. Kaikilla pitäisi olla samat mahdollisuudet elämässä.		.81	.60	.36
21. Minusta on tärkeää kuunnella ihmisiä, jotka ovat erilaisia kuin itse olen. Vaikka olisinkin heidän kanssaan eri mieltä, haluan silti ymmärtää heitä.		.65	.60	.36
HEDONISMI	.74			
34. Etsin mahdollisuuksia pitää hauskaa. Minulle ovat tärkeitä asiat, jotka tuottavat nautintoa.		.96	.59	.34
23. Minusta on tärkeää pitää hauskaa. Pidän itseni hemmotte- lusta.		.49	.59	.34
VIRIKKEISYYS	.77			
28. Etsin mielelläni seikkailuja ja haluan ottaa riskejä. Haluan elämäni jännitystä.		.97	.63	.39
18. Pidän yllätyksistä ja etsin uusia asioita, joihin voisi tarttua. Minusta on tärkeää tehdä elämässäni paljon erilaisia asioita.		.52	.63	.39
YHDENMUKAISUUS	.67			
20. Mielestäni ihmisten pitäisi tehdä, kuten käsketään. Sääntöjä pitää noudattaa, vaikka kukaan ei ole näkemässä.		.97	.50	.25
29. Minusta on tärkeää toimia moitteettomasti. Haluan välttää tekemästä mitään, mikä toisten mielestä on väärin.		.48	.50	.25
SUORIUTUMINEN	.61			
16. Minulle on tärkeää saada näyttää muille taitojani. Haluan saada tekemisistäni kiitosta ja ihailua.		.68	.44	.19
26. Menestyminen on minulle tärkeää. Haluan, että saavutukse- ni huomataan.		.51	.44	.19
HYVÄNTAHTOISUUS	.71			
31. Minusta on tärkeää olla ystäville uskollinen. Haluan omistau- tua lähimmäisilleni.		.59	.56	.31
25. Minusta on tärkeää auttaa ympärilläni olevia ihmisiä. Haluan huolehtia heidän hyvinvoinnistaan.		.40	.56	.31

Huom. Maximum Likelihood -menettely Varimax-rotatiolla. *= Korjattu osion ominaiskorrelaatio (Corrected Item-total correlation) tarkoittaa kyseisen muuttujan ja muista analyysissä olleista muuttujista muodostetun summamuuttujan välistä korrelaatiota.

4.2.2 Klusterianalyysi ja ryhmittelyt

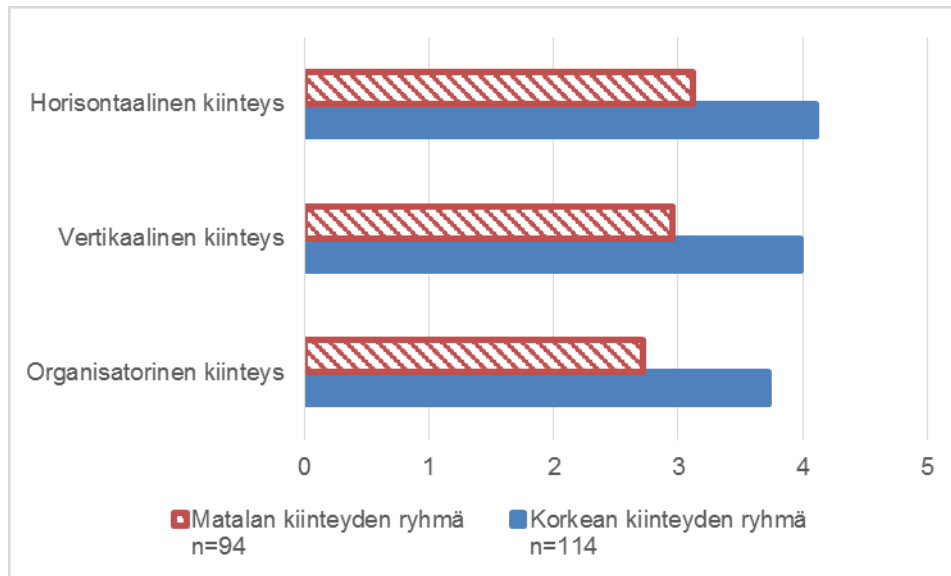
Klusterianalyysin tavoitteena on jaotella havainnot erilaisiin ryhmiin etsimällä aineistosta sel-
laisia havaintoja, jotka ovat huomattavasti toistensa kaltaisia (Nummenmaa 2009, 428). Klus-
terianalyysin voidaan katsoa soveltuvan tilanteisiin, joissa tutkija ei välttämättä tiedä, mikä tai
mitkä tekijät muodostuvat ratkaisun luokitteluperusteeksi. Klusterianalyysi on toisin sanoen
luonteeltaan eksploratiivinen menetelmä. (Metsämuuronen 2006, 802.) Tässä tutkimuksessa
klusterianalyysia käytettiin vastaajien ryhmittelemiseen heidän joukossaan kokeman ryhmä-
kiinteyden perusteella. Ryhmittely tehtiin ryhmäkiinteyttä käsittelevien summamuuttujien (or-
ganisatorinen kiinteys, vertikaalinen kiinteys ja horisontaalinen kiinteys) perusteella. Organi-
saation mukaisten ryhmien arvo- ja kiinteyserojen tarkastelu ei osoittautunut tässä tutkimuk-
sessa riittäväksi menetelmälliseksi ratkaisuksi päätutkimuskysymykseen vastaamiseksi, sillä
näiden ryhmien välillä ei ollut juurikaan tilastollisesti merkitseviä eroja arvojen tai ryhmäkiin-
teyden suhteen. Klusterianalyysin perusteella tehtyä ryhmittelyä käytettiin regressioanalyysien
tukena selvittäessä vastauksia kahteen viimeiseen alatutkimuskysymykseen.

Taulukko 5: Bayeslainen informaatiokriteeri eri klusteriratkaisuille

Ratkaisu	BIC
1 Klusteri	463.047
2 Klusteria	357.460
3 Klusteria	339.421
4 Klusteria	345.201

Huom. Valittu ratkaisu on lihavoitu.

Matalimman BIC-arvon saaneessa kolmen klusterin ratkaisussa yksi ryhmistä käsitti vain 4,3
% vastaajista ($n=9$), joten tätä ryhmittelyä ei käytetty jatkotyöskentelyssä. Valitussa kahden
ryhmän ratkaisussa erotettiin korkean ryhmäkiinteyden ($n=114$) ja matalan ryhmäkiinteyden
($n=94$) ryhmät. Kuten kuvioista 6 voidaan todeta, korkean kiinteyden ryhmässä keskiarvot kai-
kista kiinteyden osa-alueista olivat korkeammat kuin matalan kiinteyden ryhmällä.



Huom. Asteikko 1–5, jossa korkeampi arvo kuvaa korkeampaa kiinteyttä.

Kuvio 6: Kiinteysryhmien ryhmäkiinteiden osa-alueiden keskiarvot

Klusterianalyysin perusteella tehdyn ryhmittelyn lisäksi aineisto jaettiin kotipaikan, asuinpaikan, sotilaskoulutuksen sekä oman koulutuksen perusteella eri ryhmiin. Näitä ryhmittelyitä hyödynnettiin selvitetessä, onko vastaajien taustatiedoilla yhteyttä heidän kokemaansa ryhmäkiinteeseen tai siihen, millaisia arvoja he pitävät tärkeinä. Kotipaikan perusteella aineisto jaettiin kahteen ryhmään; maaseudulla ($n=48$) ja kaupungissa tai taajamassa ($n=162$) asuviin. Asuinpaikan suhteen aineisto jaettiin kolmeen ryhmään, jotka olivat Pääkaupunkiseudulla (Helsinki-Uusimaa) ($n=128$), Etelä-Suomessa ($n=52$) ja muualla Suomessa (Länsi-Suomi, Itä-Suomi, Pohjois-Suomi ja Ahvenanmaa) ($n=30$) asuvien ryhmät. Sotilaskoulutuksen perusteella aineisto jaettiin kahteen ryhmään; johtajat ($n=41$) ja miehistö ($n=169$). Oman koulutuksen suhteen aineisto jaettiin aluksi koulutusasteittain, jossa perusaste vastasi peruskoulua, toinen aste ylioppilastutkintoa tai ammattikoulututkintoa ja korkea-aste tutkintoa tai opiskelua ammattikorkeakoulussa tai yliopistossa. Tällä ryhmittelyllä perusasteen ($n=13$) ja korkea-asteen ($n=16$) ryhmät jäivät kuitenkin niin pieniksi, ettei niiden tilastollinen tarkastelu olisi ollut kannattavaa. Lopulta aineisto jaettiin vastaajien oman koulutuksen perusteella kahteen ryhmään; yo-tutkinto/korkeakoulutus ($n=117$) sekä peruskoulu/ammattikoulu ($n=93$).

4.2.3 Varianssianalyysi ja t -testit

Riippumattomien otosten t -testeillä ja varianssianalyysillä voidaan selvittää riippuvan muuttujan vaikutusta riippumattomaan muuttuajaan. Yksinkertaistettuna t -testeillä selvitetään yhden kaksiluokkaisen riippuvan muuttujan (esim. sukupuoli) vaikutusta riippumattomaan muuttuajaan (esim. pituus). Varianssianalyysi poikkeaa t -testistä siten, että sillä voidaan tarkastella myös useampiluokkaisen riippuvan (esim. kotimaa) muuttujan vaikutusta riippumattomaan muuttuajaan. (Nummenmaa 2009, 184.) Tässä tutkimuksessa riippumattomien otosten t -testejä käytettiin selvittämään, vaikuttavatko taustamuuttujien perusteella tehdyt ryhmittelyt (sotilas-koulutus, oma koulutus ja kotipaikka) vastaajien arvoihin tai koettuun ryhmäkiinteyteen. T -testeillä selvitettiin myös, poikkeavatko korkean tai matalan kiinteyden ryhmiin kuuluvien varusmiesten arvot toisistaan tilastollisesti merkitsevästi. Yksisuuntaisella riippumattomien otosten varianssianalyysillä selvitettiin tässä tutkimuksessa sitä, millä tavoin organisaation mukaiset ryhmät poikkesivat toisistaan arvojen ja ryhmäkiinteyden suhteen.

4.2.4 Regressioanalyysi

Lineaarisen regressioanalyysin tavoitteena on tarkastella, miten riippuvan muuttujan arvojen vaihtelua voidaan ennustaa useammilla riippumattomilla muuttujilla (Nummenmaa 2009, 329). Useista regressioanalyysimenetelmistä tähän tutkimukseen valikoitui ”enter”-menetelmä, sillä se soveltuu käytössä olevista menetelmistä parhaiten tutijan itse määrittämän mallin testaamiseen. Tässä menetelmässä tutkimushypoteesien perusteella malliin valitaan ne muuttujat, joiden oletetaan ennustavan selitettävää muuttujaa. (Nummenmaa 2009, 317.) Tässä tutkimuksessa hypoteesiksi voi mieltää sen, että tiettyjen arvotyyppien tärkeänä pitäminen ennustaa selitettävää muuttujaa, eli ryhmäkiinteyden eri osa-alueita, vaikka itse hypoteeseja tässä tutkimuksessa ei ole asetettukaan. Toisin sanoen regressioanalyysien avulla pyrittiin selvittämään, oliko joidenkin arvotyyppien tärkeänä tai vähän tärkeänä pitäminen yhteydessä korkeaan tai matalaan ryhmäkiinteyteen.

5 TULOKSET

5.1 Varusmiesten joukossaan kokema ryhmäkiinteyden

Ryhmäkiinteyttä mitattiin tässä tutkimuksessa siten, että mitä suuremman arvon ryhmä sai kustakin ryhmäkiinteyden osa-alueita mittaavasta summamuuttujasta, sitä kiinteämmäksi se voidaan tämän kyseisen osa-alueen kohdalta tulkita. Vastausasteikko oli 1–5. Tarkasteltaessa koko vastaajajoukon ($n=208$) ryhmäkiinteyttä, vertaisten välinen, eli horisontaalinen, kiinteyden sai korkeimman keskiarvon koko otoksessa ($Ka.=3.66$; $S=.78$). Toiseksi eniten kiinteyttä varusmiehet kokivat ryhmässään johtajien ja miehistön välillä, sillä vertikaalinen kiinteyden sai koko joukossa keskiarvokseen toiseksi korkeimman arvon ($Ka.=3.51$; $S=.84$). Heikoimmaksi varusmiehet arvioivat joukon ja organisaation, eli organisatorisen, kiinteyden ($Ka.=3.28$; $S=.74$). Liitettä 2 tarkastelemalla voidaan kuitenkin todeta, että yksittäisissä joukkueissa ilmenevä ryhmäkiinteyden osa-alueiden keskiarvojen mukainen keskinäinen järjestys vaihteli joukkueesta toiseen. Huomionarvoista on se, että Bravo-joukkue oli ainoa ryhmä, joka ei ollut arvioinut organisatorista kiinteyttä heikoimmaksi kiinteyden osa-alueeksi. Toki tämänkin joukkueen kohdalta erotus toiseksi heikoimman keskiarvon saaneen horisontaalisen kiinteyden keskiarvoon oli vain .01.

Varusmiesryhmien välisiä eroja ryhmäkiinteyden suhteen selvitettiin yksisuuntaisella varianssianalyysillä. Varianssianalyysin tulosten perusteella voidaan todeta, että joukkueet eivät poikkea toisistaan tilastollisesti merkitsevästi vertikaalisen kiinteyden osalta ($F(8,200)=.847$; $\eta^2=.03$; $p=.447$). Lisäksi tilastollisesti merkitseviä eroja organisatorisen kiinteyden ($F(8,200)=2.183$; $\eta^2=.08$; $p=.034$) osalta oli havaittavissa vain Kilo-joukkueen ($Ka.=2.89$; $S=.75$) ja 2. Ohjusjaoksen ($Ka.=3.62$; $S=.61$) välillä. Horisontaalisen kiinteyden ($F(8,200)=3.146$; $\eta^2=.11$; $p=.002$) osalta tilastollisesti merkitseviä eroja oli havaittavissa vain Charlie-joukkueen ($Ka.=3.90$; $S=.50$) ja Kilo-joukkueen ($Ka.=3.23$; $S=.91$) sekä Kilo-joukkueen ja 2. Ohjusjaoksen ($Ka.=4.01$; $S=.72$) välillä. Kaikkien joukkueiden sekä koko varusmiesjoukon ryhmäkiinteyttä kuvaavat tunnusluvut ja varianssianalyysin tulokset on esitelty liitteessä 2.

Edellä havaittuja ryhmien välisiä kiinteyseroja selvitettiin vielä tarkastelemalla ryhmien välisiä eroja kiinteyden summamuuttujia muodostavien yksittäisten muuttujien suhteen. Varianssianalyysin perusteella ratkaisevaksi tekijäksi organisatorisen kiinteyden osalta muodostui ryhmäjäsensyydestä tunnettua ylpeyttä mittaavan muuttujan ($F(8,200)=3.537$; $\eta^2=.13$; $p=.001$),

eli väittämän 42, ryhmien välillä saamat erot. Tämän muuttujan osalta tilastollisesti merkitseviä eroja oli havaittavissa Charlie-joukkueen ($Ka.=3.59$; $S=1.01$) ja Kilo-joukkueen ($Ka.=2.63$; $S=1.01$), Charlie-joukkueen ja 2. Ohjusjaoksen ($Ka.=3.83$; $S=.78$) sekä 2. Ohjusjaoksen ja Johtopaikkajaoksen ($Ka.=2.85$; $S=1.26$) välillä. Horisontaalisen kiinteyden osalta ryhmien välillä havaitut tilastollisesti merkitsevät erot ryhmäkiinteyden osa-alueiden keskiarvoissa vaikuttaisivat muodostuneen vain Kilo-joukkueen ja 2. Ohjusjaoksen välillä ilmenevistä eroista. Nämä ryhmät poikkesivat toisistaan tilastollisesti merkitsevästi miehistön jäsenten toisistaan huolehtimista ja välittämistä mittaavan muuttujan ($F(8,200)=2.273$; $\eta^2=.08$; $p=.024$), eli väittämän 37, sekä miehistön jäsenten yhteistyötä mittaavan muuttujan ($F(8,200)=2.864$; $\eta^2=.10$; $p=.005$), eli väittämän 39, suhteen.

Edellä mainittujen havaintojen perusteella organisatorisen ja horisontaalisen kiinteyden osalta ratkaiseviksi nousseiden muuttujien yhteyttä kiinteyden osa-alueita mittaaviin summamuuttujiin päätettiin selvittää tarkastelemalla niiden välisiä Pearsonin korrelaatiokertoimia. Ryhmäjäsenyydestä koettu ylpeys korreloi luonnollisesti voimakkaasti ja tilastollisesti merkitsevästi organisatorista kiinteyttä mittaavan summamuuttujan kanssa, sillä se on osa tätä summamuuttujaa. On kuitenkin huomionarvoista, että ryhmäjäsenyydestä koettua ylpeyttä mittaavalla muuttujalla oli tilastollisesti merkitsevä ja voimakkuudeltaan keskinkertainen positiivinen yhteys koettuun horisontaaliseen kiinteyteen ($r=.401$; $p<.05$).

Perusyksiköiden organisaation mukaisten joukkueiden välisten kiinteyserojen lisäksi tarkasteltiin sitä, oliko vastaajien taustatietojen perusteella tehdyillä ryhmittelyillä yhteyttä koetun kiinteyden tasoon. Riippumattomien otosten t-testeillä selvitettiin vastaajien sotilaskoulutuksen, oman koulutuksen ja kotipaikan yhteyttä koettuun organisatoriseen, vertikaaliseen ja horisontaaliseen kiinteyteen. Näiden testien perusteella ainoastaan sotilaskoulutuksella oli vaikutusta siihen, millaiseksi vastaajat kokivat vertikaalisen ($t=3.56$; $df=207$; $p<.001$) kiinteyden joukossaan. Johtajat ($n=40$) kokivat miehistöön ($n=169$) verrattuna suurempaa vertikaalista (*johtajilla* $Ka.=3.92$; $S=.66$) ja *miehistöllä* $Ka.=3.41$; $S=.85$) kiinteyttä. T-testien tulosten perusteella omalla koulutuksen tai kotipaikan perusteella luotujen ryhmien välillä ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja.

5.2 Varusmiesten arvot

Varusmiesten arvoja mitattiin tässä tutkimuksessa siten, että mitä suuremman arvon kutakin arvotyyppejä edustava summamuuttuja sai, sitä tärkeämpänä arvona vastaajat tätä arvotyyppiä

pitivät. Vastausasteikko oli 1-6. Tarkasteltaessa varusmiesten arvoja koko vastaajajoukon ($n=209$) osalta (taulukko 6), voidaan todeta, että varusmiesten arvotyyppien suhteellinen tärkeysjärjestys oli 1. hedonismi, 2. hyvántahtoisuus, 3. universalismi, 4. virikkeisyys, 5. suoriutuminen ja 6. yhdenmukaisuus. Liitteen 3 varusmiesten arvojen kuvaavia tunnuslukuja ja ryhmien välisten arvoerojen varianssianalyysin tuloksia esittelevää taulukkoa tarkasteltaessa voidaan kuitenkin todeta, että joukkueet poikkesivat toisistaan niiden arvojen suhteellisen tärkeysjärjestyksen suhteen. Kuitenkin Bravo-joukkuetta lukuun ottamatta kaikki joukkueet pitivät hedonismia, hyvántahtoisuutta sekä universalismia kolmen tärkeimmän ja virikkeisyyttä, suoriutumista sekä yhdenmukaisuutta kolmen vähemmän tärkeän arvon joukossa. Varianssianalyysin tulosten perusteella ryhmät eivät kuitenkaan poikkea toisistaan tilastollisesti merkitsevästi minkään arvotyyppin suhteen.

Taulukko 6: Varusmiesten arvot

Arvotyyppi	Ka.	S
Hedonismi	4.75	1.00
Hyvántahtoisuus	4.73	.96
Universalismi	4.63	1.15
Virikkeisyys	4.15	1.15
Suoriutuminen	4.14	1.07
Yhdenmukaisuus	3.83	1.14

Huom. Vastausasteikko 1-6, jossa korkeampi arvo edustaa arvotyyppin tärkeänä pitämistä.

Vastaajien taustatietojen, eli vastaajien sotilaskoulutuksen ja oman koulutuksen perusteella laadittujen ryhmien välisiä eroja arvojen suhteen selvitettiin riippumattomien otosten t-testeillä. T-testien tulosten perusteella sotilaskoulutuksella oli tilastollisesti merkitsevä yhteys siihen, kuinka tärkeäksi arvoksi vastaajat kokivat hedonismia ($t=-2,61$; $df=208$; $p<.05$). Miehistöjä jäsenet ($n=169$) pitivät hedonismia ($Ka.=4.84$; $S=.94$) tärkeämpänä elämää ohjaavana arvona kuin johtajat ($n=41$) ($Ka.=4.39$; $S=1.17$). Myös omalla koulutuksella oli t-testien tulosten perusteella yhteys vastaajien arvoihin. Ylioppilaiden ja korkeakoulussa opiskelevien tai sieltä valmistuneiden ryhmä ($n=117$) kokivat suoriutumisen ($t=-2.06$; $df=208$; $p<.05$), hyvántahtoisuuden ($t=-2.01$; $df=157.24$; $p<.05$) sekä universalismin ($t=-3.05$; $df=169.06$; $p<.01$) tärkeämpänä arvona elämässään kuin peruskoulun tai ammattikoulun suorittanut ryhmä ($n=92$).

Lisäksi yksisuuntaisella varianssianalyysillä selvitettiin, onko sillä, missä päin Suomea varusmiehet asuvat (asuinpaikka), yhteyttä heidän arvoihinsa. Varianssianalyysin tulosten perusteella Etelä-Suomessa ja pääkaupunkiseudulla asuvien välillä oli tilastollisesti merkitsevä ero siinä, kuinka tärkeänä elämää ohjaavana arvona he pitivät hedonismia ($F(2,209)=3.489$; $\eta^2=.03$; $p=.032$). Pääkaupunkiseudulla asuvat ($Ka.=4.89$; $S.=.95$) saivat muualla Suomessa ($Ka.=4.60$; $S.=1.25$) ja Etelä-Suomessa ($Ka.=4.49$; $S.=.92$) asuvia korkeamman keskiarvon hedonismi-arvotyypistä.

5.3 Ryhmäkiinteyteen yhteydessä olevat arvot

Taulukko 7

Varusmiesten ryhmäkiinteyden ja arvotyyppien Pearsonin korrelaatiokertoimet

Muuttuja	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
1. Organisatorinen kiinteys	-							
2. Vertikaalinen kiinteys	.49***	-						
3. Horisontaalinen kiinteys	.49***	.47***	-					
4. Suoriutuminen	.11	.12	.09	-				
5. Virikkeisyys	.19**	.12	.12	.44***	-			
6. Yhdenmukaisuus	.25***	.30***	.24***	.18**	.11	-		
7. Hedonismi	.13	.10	.15*	.43***	.41***	.12	-	
8. Hyväntahtoisuus	.32***	.30***	.26***	.39***	.48***	.36***	.42***	-
9. Universalismi	.22**	.18**	.14*	.27***	.36***	.35***	.29***	.59***

Huom. Kaksisuuntainen Pearson korrelaatio. * $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

Kahden ilmiön välistä suhdetta voidaan selvittää tarkastelemalla niiden yhteisvaihtelua (Nummenmaa 2009, 277). Tässä tutkimuksessa yhteisvaihtelun tarkastelua hyödynnettiin ryhmäkiinteyden osa-alueiden ja arvotyyppien välisen yhteyden selvittämiseksi. Taulukossa 7 on esitelty ryhmäkiinteyden ja arvotyyppien väliset korrelaatiot. Taulukosta voidaan päätellä, että kiinteyden osa-alueiden ja arvotyyppien väliset korrelaatiot ovat positiivisia, pääsääntöisesti tilastollisesti merkitseviä, mutta voimakkuudeltaan heikkoja. Korrelaatioiden positiivisuudesta voidaan todeta, että kaikkien arvotyyppien tärkeänä pitämisen voidaan näiden tulosten perusteella katsoa ennustavan vahvaa kiinteyttä kunkin kiinteyden osa-alueen kohdalta. Korrelaatiokertoimien heikkoudesta voidaan tosin todeta, että nämä positiiviset ja pääsääntöisesti tilastollisesti merkitsevät yhteydet ovat kuitenkin voimakkuudeltaan heikkoja. Toisin sanoen korrelaatioiden tarkastelun perusteella näiden ilmiöiden välinen yhteys on heikko. (Nummenmaa 2009, 277.)

Taulukko 8: Vertikaalisen kiinteyden regressiomalli

Muuttuja	<i>B</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Suoriutuminen	.029	.47	.641
Virikkeisyys	.028	.48	.635
Yhdenmukaisuus	.214	4.04	.000
Hedonismi	-.044	-.67	.504
Hyväntahtoisuus	.160	1.99	.048
Universalismi	.015	.24	.813

Huom. Mallin Adj. $R^2=.15$

Regressioanalyysin avulla pyrittiin selvittämään, selittävätkö varusmiesten henkilökohtaiset arvot ryhmäkiinteyden osa-alueita. Regressiomalli, jossa vertikaalista kiinteyttä selitettiin arvotyypeillä (taulukko 8), oli tilastollisesti merkitsevä ($F(6,207)=7.12$; $p<.001$; Adj. $R^2=.15$). Arvotyypit selittivät tässä mallissa 15 prosenttia vertikaalisen kiinteyden asteesta. Suurimmat, ja tilastollisesti merkitsevät, selitysasteet vertikaaliseen kiinteyteen arvotyypeistä saivat yhdenmukaisuus ($B=.214$; $p<.001$) ja hyväntahtoisuus ($B=.160$; $p<.05$). Myös ryhmäkiinteyden osa-alueiden ja eri arvotyyppien korrelaatioiden tarkastelun perusteella voidaan todeta, että yhdenmukaisuudella ($r=.30$; $p<.001$) ja hyväntahtoisuudella ($r=.30$; $p<.001$) on tilastollisesti merkitsevä, joskin voimakkuudeltaan heikko yhteys (ks. taulukko 7). Muut arvotyypit, eli suoriutuminen, virikkeisyys, hedonismi ja universalismi, eivät regressiomallin perusteella selittäneet vertikaalista kiinteyttä tilastollisesti merkitsevästi.

Taulukko 9: Organisatorisen kiinteyden regressiomalli

Muuttuja	<i>B</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Suoriutuminen	-.008	-.15	.880
Virikkeisyys	.067	1.27	.206
Yhdenmukaisuus	.150	3.14	.002
Hedonismi	-.009	-.15	.877
Hyväntahtoisuus	.100	1.38	.168
Universalismi	.020	.35	.724

Huom. Mallin Adj. $R^2=.10$

Regressiomalli, jossa organisatorista kiinteyttä selitettiin arvotyypeillä (taulukko 9), oli tilastollisesti merkitsevä ($F(6,207)=4.96$; $p<.001$; Adj. $R^2=.10$). Arvotyypit selittivät tässä mallissa 10 % organisatorisen kiinteyden asteesta. Ainoan tilastollisesti merkitsevän selitysasteen organisatoriseen kiinteyteen sai yhdenmukaisuus ($B=.150$; $p<.05$). Muut arvotyypit, eli suoriutuminen, virikkeisyys, hedonismi, hyväntahtoisuus ja universalismi, eivät regressiomallin pe-

rusteella selittäneet organisatorista kiinteyttä tilastollisesti merkitsevästi. Myös arvotyyppien ja ryhmäkiinteyden osa-alueiden välisten korrelaatioiden tarkastelun perusteella voidaan todeta, että organisatorisen kiinteyden ja yhdenmukaisuuden välillä oleva yhteys ($r=.25$; $p<.001$) on tilastollisesti merkitsevä, mutta voimakkuudeltaan merkityksetön (ks. taulukko 7). Hyväntahtoisuuden ja organisatorisen kiinteyden välillä vaikuttaisi korrelaatioiden perusteella olevan tilastollisesti merkitsevä, mutta voimakkuudeltaan heikko yhteys ($r=.32$; $p<.001$).

Taulukko 10: Horisontaalisen kiinteyden regressiomalli

Muuttuja	<i>B</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Suoriutuminen	-.025	-.43	.671
Virikkeisyys	.031	.57	.570
Yhdenmukaisuus	.156	3.08	.002
Hedonismi	.101	1.59	.113
Hyväntahtoisuus	.113	1.48	.140
Universalismi	-.039	-.68	.499

Huom. Mallin Adj. $R^2=.10$

Regressiomalli, jossa horisontaalista kiinteyttä selitettiin arvotyypeillä (taulukko 10), oli tilastollisesti merkitsevä ($F(6,207)=4.64$; $p<.001$; Adj. $R^2=.10$). Arvotyypit selittivät tässä mallissa 10 % horisontaalisen kiinteyden asteesta. Ainoan tilastollisesti merkitsevän selitysasteen horisontaaliseen kiinteyteen sai yhdenmukaisuus ($B=.156$; $p<.05$). Toisaalta arvotyyppien ja ryhmäkiinteyden osa-alueiden välisten korrelaatioiden perusteella vaikuttaa siltä, että horisontaalisella kiinteydellä ei ole voimakkuudeltaan merkitsevää yhteyttä mihinkään arvotyyppiin (ks. taulukko 7). Muut arvotyypit, eli suoriutuminen, virikkeisyys, hedonismi, hyväntahtoisuus ja universalismi, eivät regressiomallin perusteella selittäneet organisatorista kiinteyttä tilastollisesti merkitsevästi.

Havainto siitä, että hyväntahtoisuus selitti vertikaalista mutta ei horisontaalista kiinteyttä, oli siinä määrin huomionarvoinen, että arvotyyppien yhteyttä vertikaaliseen kiinteyteen päätettiin tarkastella myös regressiomalleilla, joissa huomioitiin miehistön ja johtajien näkemyksiä erikseen. Regressiomalli, jossa miehistön kokemaa vertikaalista kiinteyttä selitettiin arvotyypeillä, oli tilastollisesti merkitsevä ($F(1,166)=26.33$; $p<.001$; Adj. $R^2=.13$). Selittäjänä lopullisessa mallissa oli ainoastaan hyväntahtoisuus ($B=.282$; $t=5.13$; $p<.001$). Muut arvotyypit eivät regressiomallin perusteella selittäneet vertikaalista kiinteyttä tilastollisesti merkitsevästi, joten ne jätettiin pois lopullisesta tarkastelusta. Regressiomalli, jossa johtajien kokemaa vertikaalista

kiinteyttä selitettiin arvotyypeillä, oli tilastollisesti merkitsevä ($F(1,40)=6.76$; $p<.05$; $Adj. R^2=.13$). Selittäjänä lopullisessa mallissa oli ainoastaan hyväntahtoisuus ($B=.251$; $t=2.60$; $p<.05$). Muut arvotyypit eivät regressiomallin perusteella selittäneet vertikaalista kiinteyttä tilastollisesti merkitsevästi, joten ne jätettiin pois tarkastelusta.

Regressioanalyysien tulosten mukaan yhdenmukaisuus on ainoa arvotyyppi, joka selittää kaikkia ryhmäkiinteyden osa-alueita. Regressiomallien perusteella voidaan todeta, että horisontaalisen kiinteyden noustessa yhdellä yksiköllä, yhdenmukaisuus nousee 0.214 yksikköä ($p<.001$). Organisatorisen kiinteyden noustessa yhdellä yksiköllä, yhdenmukaisuus nousee 0.150 yksikköä ($p<.05$), ja horisontaalisen kiinteyden noustessa yhdellä yksiköllä, yhdenmukaisuus nousee 0.156 yksikköä ($p<.05$). Lisäksi regressioanalyysin tulokset osoittivat, että yhdenmukaisuuden lisäksi hyväntahtoisuus selitti vertikaalista kiinteyttä tilastollisesti merkitsevästi. Vertikaalisen kiinteyden noustessa yhdellä yksiköllä, hyväntahtoisuus nousi 0.160 yksikköä ($p<.05$). Ryhmäkiinteyden osa-alueita ja arvotyyppinä mittaavien summamuuttujien korrelaatioiden tarkastelun tulokset tukevat edellä mainittuja yhdenmukaisuuden ja kaikkien kiinteyden osa-alueiden sekä hyväntahtoisuuden ja vertikaalisen kiinteyden välisiä yhteyksiä.

Muuttujälähtöisen lähestymistavan lisäksi ryhmäkiinteyteen yhteydessä olevia arvoja pyrittiin selvittämään tarkastelemalla klusterianalyysin perusteella luotujen ryhmien välisiä eroja arvojen suhteen. T-testien tulokset osoittivat, että korkean kiinteyden ryhmä koki yhdenmukaisuuden, hedonismin, hyväntahtoisuuden sekä universalismin tärkeämmiksi elämää ohjaaviksi arvoiksi kuin matalan kiinteyden ryhmä. Kiinteysryhmien välisiä eroja kuvaavat tunnusluvut sekä t-testien tulokset on esitelty taulukossa 11.

Taulukko 11: Kiinteysryhmien väliset erot arvotyypeissä

Muuttuja	Korkea kiinteyden $n=114$		Matala kiinteyden $n=93$		t	df	p
	$Ka.$	S	$Ka.$	S			
Yhdenmukaisuus	4.10	1.06	3.51	1.17	3.78	205	.000
Hedonismi	4.90	.95	4.58	1.04	2.31	206	.022
Hyväntahtoisuus	4.98	.88	4.44	.97	4.16	205	.000
Universalismi	4.84	1.01	4.38	1.26	2.86	176.48	.005

Huom. Vastausasteikko 1-6.

6 POHDINTAA

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, onko varusmiesten Schwartzin arvoteorian mukaan tarkastelluilla yksilöllisillä arvoilla yhteyttä heidän joukossaan kokemaan ryhmäkiinteyteen. Yhteyden tarkastelun perusteena oli arvojen ja ryhmäkiinteyden teoriaan perustuva olettaus siitä, että yksilön arvojen mukainen toiminta ja käyttäytyminen vaikuttavat hänen toimintaansa ryhmässä, ja täten myös koko ryhmän kiinteyteen ja sen kehitykseen.

Vastausta tämän tutkimuksen viidenteen ja kuudenteen alatutkimuskysymykseen sekä täten asetettuun päätutkimuskysymykseen, eli siihen, millainen yhteys Schwartzin arvoteorian mukaisesti tarkastelluilla varusmiesten yksilöllisillä arvoilla on heidän joukossaan kokemaan ryhmäkiinteyteen, ei kyetty yksiselitteisesti selvittämään. Tutkimuksen tulosten perusteella ei siis kyetty löytämään selkeää yhteyttä näiden kahden ilmiön välillä. Täten myöskään tämän tutkimuksen viitekehyksen mukainen olettaus siitä, että arvoja ilmentävä käyttäytyminen vaikuttaisi ryhmäkiinteyden kehittymiseen ja ylläpitoon, ei voida pitää tässä aineistossa täysin paikkansapitävänä. On tosin huomioitava, että varusmiesten arvoja ei kyetty tässä tutkimuksessa mittaamaan täysmääräisesti, vaan esimerkiksi jo johdannossakin mainittujen vallan ja perinteiden arvotyyppien yhteyttä koettuun kiinteyteen ei kyetty selvittämään.

Varusmiesten arvot selittivät korkeintaan 15 % heidän kokemansa kiinteyden asteesta. Toisin sanoen vähintään 85 % koetun kiinteyden ilmiöstä selittyy joillakin muilla tekijöillä kuin yksilöllisillä arvoilla. Yksi mahdollinen selitys tämän kaltaisen havainnon tekemiselle löytyy varusmiespalveluksen luonteesta. Sotilasorganisaation konteksti tarjoaa otolliset puitteet arvojen pohdiskelulle ja äärimmäisessä tilanteessa arvovalintojen tekemiselle, esimerkiksi tilanteessa, jossa oma henki ja terveys olisi asetettava vaaraan oman ryhmän jäsenten hyvinvoinnin puolesta. Varusmiespalveluksen arki on tästä huolimatta kuitenkin huomattavasti edellä kuvattua säyseämpää ja rutiininomaisempaa suorittamista. Varusmiesten tekemisiä ja käyttäytymistä ohjataan ja rajoitetaan monilla organisaation virallisilla sekä varusmiesyhteisön epävirallisilla säännöillä ja normeilla. Yksilön arvot kuitenkin aktivoituvat vasta yksilölle uusissa tilanteissa ja valinnoissa, joissa kaksi tai useampi arvo ovat ratkaisun kannalta ristiriidassa (Schwartz 2012, 3–4). Varusmiespalveluksen arki ei siis toisin sanoen anna juurikaan tilaa arvoja ilmentävälle käyttäytymiselle tai toiminnalle. Kärjistetysti voitaisiinkin todeta, että varusmiespalvelus ei luonteensa vuoksi tarjoa arvoja ilmentävälle käyttäytymiselle ja valinnoille mahdollisuutta vaikuttaa joukkojen ryhmäkiinteyden kehittymiseen.

Edellä mainittuja havaintoja tukee korkean ja matalan kiinteyden ryhmien välisiä arvoeroja selvittäneiden t-testien tulokset. Niiden mukaan korkean kiinteyden ryhmä piti yhdenmukaisuutta, hedonismia, hyväntahtoisuutta ja universalismia tilastollisesti merkitsevästi tärkeämpinä arvoina kuin matalan kiinteyden ryhmä.

Ainoan mainitsemisen arvoisen poikkeuksen edellä mainittuun päätutkimustulokseen tekee havainnot siitä, että yhdenmukaisuus- ja hyväntahtoisuus-arvotyyppien voidaan olettaa ainakin jossain määrin olevan yhteydessä kiinteyden osa-alueisiin. Yhdenmukaisuuden todettiin olevan yhteydessä kaikkiin kiinteyden osa-alueisiin ja hyväntahtoisuuden vertikaaliseen kiinteyteen. Näitä havaintoja tukivat myös tulokset, joiden mukaan korkean kiinteyden ryhmä piti sekä yhdenmukaisuutta että hyväntahtoisuutta tärkeimpinä elämää ohjaavina arvoina kuin matalan kiinteyden ryhmä. Edellä kuvaillut havainnot ovat linjassa Schwartzin (1996, 125–126) tutkimuksessaan tekemien havaintojen kanssa, joiden mukaan yhdenmukaisuus ja hyväntahtoisuus olivat yhteydessä yksilöiden välisen yhteistyön aktiivisuuden ja onnistumisen kanssa. Myös yhdenmukaisuus-arvotyyppin kuvaus itsessään antaa ymmärtää, että tätä arvotyyppiä tärkeänä pitävät yksilöt todennäköisesti ovat toisia kyvykkäämpiä toimimaan ryhmässä. Tämän kuvauksen perusteella yhdenmukaisuutta tärkeänä pitävät yksilöt ovat taipuvaisia pidättäytymään sellaisesta toiminnasta, joka aiheuttaisi häiriötä muille tai olisi ristiriidassa yhteisöä koskevien odotusten tai normien kanssa. (Helkama 2015; Mikkola 2003, 44; Puohiniemi 2002, 35; Schwartz 2012, 6.)

Tulosten perusteella voidaankin siis varovasti olettaa, että yhdenmukaisuus-arvotyyppin tärkeänä pitäminen ennustaa korkeaa ryhmäkiinteyttä. Yhdenmukaisuus-arvotyyppin tärkeänä pitämistä ilmentävän halun tulla toimeen muiden kanssa sekä noudattaa ryhmää tai yhteisöä koskevia normeja tai odotuksia (Helkama 2015; Mikkola 2003, 44; Puohiniemi 2002, 35; Schwartz 2012, 6) voidaan olettaa ainakin joltain osin edistävän ryhmäkiinteyden kehittymistä ja ylläpitämistä. On luonnollista, että yksilön pyrkimys tulla toimeen muiden ryhmän jäsenten kanssa kehittää ja ylläpitää ryhmän jäsenten välisiä suhteita ja täten vaikuttaa positiivisesti ryhmäkiinteyteen. Ryhmän toimintaa koskevien normien ja odotusten mukaan toimimisen voidaan tulkita edistävän ryhmäkiinteyttä. Pyrkimys näiden normien ja odotusten mukaan toimimiseen osoittaa yksilön näkökulmasta sitä, että hän on ainakin jossain määrin hyväksynyt paikkansa ja roolinsa ryhmässä, joka on osa sotilasorganisaatiota. Tämän asian hyväksymisen voidaan edelleen tulkita johtavan siihen, että yksilö on valmiimpi työskentelemään ryhmän yhteisten tavoitteiden eteen kuin he, jotka eivät ole samalla tavalla hyväksyneet tätä ryhmän normien ja odotusten mukaista toimintaa. Ryhmän yhteisten tavoitteiden eteen työs-

kentelyn ja niiden saavuttamisen yhteisten ponnisteluiden tuloksena voidaan katsoa ryhmäkiinteyttä kehittävän tekijänä (Salo 2011, 24–25).

Päätutkimustulokseen liittyvä havainto siitä, että miehistön ja johtajien kokemaa vertikaalista kiinteyttä selittävät eri arvotyypit, oli teorian näkökulmasta mielenkiintoinen. Tämän havainnon mukaan johtajien arvioon vertikaalisesta kiinteydestä oli tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä ainoastaan hyväntahtoisuus ja miehistön näkökulmasta ainoastaan yhdenmukaisuus. Hyväntahtoisuus-arvotyyppin tärkeänä pitämisen on katsottu ilmenevän yksilötasolla lähipiiriin kuuluvia ihmisiä kunnioittavana, tukevana ja heidän hyvinvoinnistaan huolehtivana käyttäytymisenä (Helkama 2015; Mikkola 2003, 44; Puohiniemi 2002, 35–36; Schwartz 2012, 7). Kärjistetysti voitaisiinkin siis todeta, että johtajien ja miehistön välisen kiinteyden kannalta merkityksellisintä on johtajien näkemyksen mukaan hyväntahtoisuutta ja miehistön näkemyksen mukaan yhdenmukaisuutta ilmentävä käyttäytyminen. Yksi mahdollinen selitys tälle havainnolle voisi olla se, että miehistö asettaa johtajille odotuksia pikemminkin yhdenmukaisuuden kuin hyväntahtoisuuden suhteen. Johtajien näkemystä voidaan perustella ainakin osittain heidän koulutuksensa perusteella muodostuneen sosiaalisen arvojärjestelmän perusteella. Johtajina heiltä odotetaan aitoa alaisista välittämistä ja huolenpitoa. Esimerkiksi syväjohtamisen malli tunnistaa hyväntahtoisuus-arvotyyppin ilmentämän käyttäytymisen johtamistoiminnan kannalta edullisena tapana menetellä. Tässä mallissa toisista välittämistä ja huolenpitoa ilmentävän käyttäytymisen katsotaan tehostavan johtamista sekä johtajan ja alaisten välisen luottamuksen rakentamisen että ihmisten yksilöllisen kohtaamisen näkökulmasta. (Johtajan käsikirja 2012, 36–38.) Tämän tutkimuksen tuloksista voidaan varovasti tulkita, että johtajat ovat jossain määrin omaksuneet nämä johtamisoppiensa mukaiset arvot ainakin sosiaaliseen arvojärjestelmäänsä. Toisaalta miehistö vaikuttaisi odottavan johtajiltaan huolenpidon ja välittämisen sijasta yhdenmukaisuutta ilmentävää jouhevaa yksilöiden välistä kanssakäymistä ja ryhmän normien ja odotusten mukaan toimimista.

6.1 Havaintoja varusmiesten ryhmäkiinteydestä ja arvoista

Tutkimuksen kahden ensimmäisen alatutkimuskysymyksen tavoitteena oli selvittää, millaista ryhmäkiinteyttä varusmiehet joukossaan kokivat sekä varusmiesryhmien välisiä eroja koetun kiinteyden suhteen. Tutkimustulosten perusteella varusmiehet kokivat vahvinta kiinteyttä samalla organisaatiotasolla olevien vertaisten välillä (horisontaalinen kiinteyttä), toiseksi vahvinta johtajien ja alaisten välillä (vertikaalinen kiinteyttä) ja heikoimmaksi kiinteyden osa-alueeksi osoittautui organisaation ja joukon jäsenten välinen, organisatorinen kiinteyttä. Tämä tulos viit-

taa siihen, että ainakin tässä aineistossa kiinteyden sosiaalinen ulottuvuus, eli ryhmäjäsenten väliset suhteet, ovat merkittävässä roolissa joukon kiinteyden kokonaisuuden kannalta. Havainto on linjassa Saloa (2011, 52) mukaillen laaditun ryhmäkiinteyden osatekijöitä kuvaavan kuvion (ks. kuvio 3) sekä ryhmäkiinteyden ilmiön käsitteiden välisten suhteiden kanssa. Näiden mukaan primääriryhmän kiinteyteen liittyy kiinteyden kokonaisuuden kannalta merkittävimmät joukkoa yhdistävät voimat.

Nämä kiinteyden voimakkuutta käsittelevät havainnot ovat myös linjassa tutkijan omien, varusmieskoulutusta toteuttavassa perusyksikössä työskentelyyn perustuvien, olettamuksien kanssa. Näiden olettamuksien taustalla on havainto siitä, että varusmiehet saattavat tietyissä tilanteissa kokea organisaation yhteisenä vihollisena. Tällä voidaan selittää ainakin osa havainnosta kiinteyden osa-alueiden voimakkuusjärjestyksestä. Organisaation kokeminen yhteisenä uhkana tai vihollisena on omiaan luomaan yhteishenkeä varusmiesten keskuudessa, ja täten parantamaan heidän välillään ilmenevää horisontaalista ja vertikaalista kiinteyttä. Vaikka edellä kuvailtu asetelma voisikin kehittää varusmiesten horisontaalista ja vertikaalista kiinteyttä, on se kokonaisuudessaan haitallinen, sillä heikko organisatorinen kiinteys saattaa johdattaa ryhmiä toimimaan organisaation tavoitteiden vastaisella tavalla. Syy siihen, miksi varusmiehet saattavat kokea organisaation uhkana tai vihollisena, lienee sotilasorganisaation ehdottomuus ja tiukka rutiinien sekä kurinalaisuuden noudattamisen edellyttäminen verrattuna siihen toimintaympäristöön, jossa varusmiehet ovat ennen palvelustaan tottuneet elämään.

Tulosten perusteella varusmiesryhmät erosivat toisistaan vain hieman kokemansa kiinteyden voimakkuuden suhteen. Kiinteyserojen tarkastelussa havaittiin kuitenkin, että ryhmäjäsenedystä koettu ylpeys oli yhteydessä organisatorisen kiinteyden lisäksi horisontaaliseen kiinteyteen. Ryhmäjäsenedystä koettu ylpeys mielletään kiinteyttä käsittelevässä kirjallisuudessa ja tutkimuksessa perinteisesti osaksi organisatorisen kiinteyden kokonaisuutta (Grice & Katz 2005, 4–5; Salo 2011, 35; Siebold & Kelly 1988a, 2–4). Sen yhteyttä horisontaaliseen kiinteyteen ei kuitenkaan ole juurikaan tutkittu. Vaikuttaisi siis siltä, että mitä ylpeämpiä ryhmän jäsenet ovat ryhmään kuulumisesta, sitä paremmin heidän välinen yhteistyö toimii ja sitä enemmän he tukevat toisiaan eri tilanteissa. Toisaalta korrelaatioon perustuvassa tarkastelussa ei voida selvittää näiden kahden tekijän välistä syy-seuraus -suhdetta, joten on myös mahdollista, että ryhmäjäsenedystä kohtaan tunnettu ylpeys on seurausta korkeasta horisontaalisesta kiinteydestä. Tutkijan omien havaintojen mukaan omasta joukosta koettu ylpeys on vahvasti yhteydessä joukon tehtävän toiminnallisuuteen. Mitä räväkempi ja toiminnallisempi joukon tehtävä on, sitä ylpeämpiä varusmiehet omasta ryhmäjäsenedystään tutkijan omien havainto-

jen perusteella ovat. Tutkimuksen tuloksista tehtävät havainnot siitä, että molempien yksiköiden toiminnalliset osat (Alfa-, Bravo- ja Charlie-joukkueet sekä 1.–3.Ohjusjaos) kokivat muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta vahvempaa ryhmäkiinteyttä kuin niiden tukevat tai huollolliset (Kilo-joukkue sekä Johtopaikka- ja Huoltojaos) osat, tukevat tutkijan omia havaintoja.

Tutkimuksen kolmannen ja neljännen alatutkimuskysymyksen tavoitteena oli selvittää varusmiesten tärkeänä pitämiä arvoja sekä varusmiesryhmien välisiä eroja arvojen suhteen. Koko aineistoa tarkasteltaessa varusmiesten arvojen suhteellinen tärkeysjärjestys oli 1. hedonismi, 2. hyväntahtoisuus, 3. universalismi, 4. virikkeisyys, 5. suoriutuminen ja 6. yhdenmukaisuus. Voidaankin siis tulkita, että hedonismin mukaiset mielihyvän tavoittelu ja pyrkimys elämästä nauttimiseen (Helkama 2015; Mikkola 2003, 44; Puohiniemi 2002, 33–34; Schwartz 2012, 5) ohjaavat varusmiesten valintoja ja käyttäytymistä enemmän kuin muut arvot. Toiseksi tärkeimpänä varusmiehet pitivät itsensä ylittämisen ulottuvuuteen kuuluvia (ks. kuvio 2) hyväntahtoisuuden ja universalismin arvotyyppiä. Näiden kolmen arvotyypin osoittautuminen kolmeksi tärkeimmäksi arvotyyppiä, oli Schwartzin arvoteorian näkökulmasta huomionarvoinen havainto, sillä hedonismi edustaa täysin vastakkaista arvokehän ulottuvuutta kuin universalismi ja hyväntahtoisuus. Schwartzin teorian mukaan mitä kauemmaksi yksittäisestä arvotyypistä kehällä edetään, sitä suuremmaksi näiden arvotyyppien välinen ristiriita muodostuu (Helkama ym. 2015, 342–343; Puohiniemi 2002, 28; Schwartz 2012, 2–3). Tämän kaltaisen arvojärjestelmän voisikin tulkita muodostuvan monen uuden tilanteen ja valinnan kohdalla haasteelliseksi, kun kaksi vahvasti ristiriidassa olevaa arvotyyppiä muodostavat varusmiesten yksilöllisen arvojärjestelmän tärkeimmät elämää ja valintoja ohjaavat arvot. Toisaalta arvojärjestelmän sisäiset ristiriidat voivat olla myös osoitus nuorten arvojärjestelmän kypsyttömyydestä tai muutostilasta.

Arvojen suhteellisen tärkeysjärjestyksen osalta tämän tutkimuksen tulokset ovat pääosin linjassa Lemströmin (2015, 74) tekemän alokkaiden arvoja mitanneen tutkimuksen tulosten kanssa. Huomattavimmaksi eroavaisuudeksi tämän ja Lemströmin tutkimuksen tulosten välillä nousee yhdenmukaisuus-arvotyypin saama suhteellinen tärkeys varusmiesten keskuudessa. Lemströmin tutkimuksen mukaan yhdenmukaisuus on tässä tutkimuksessa tunnistetuista arvotyypeistä kolmanneksi tärkein arvo varusmiehille, mutta tässä tutkimuksessa se on selkeästi vähiten tärkeänä pidetty arvotyyppi. Koko suomen kansan arvoja tarkastelleen European Social Survey (ESS) -tutkimuksen mukaan yhdenmukaisuus on tässä tutkimuksessa tunnistetuista arvotyypeistä myös kolmanneksi tärkein arvo suomalaisille (Helkama 2015, 243). Eroa arvojen suhteellisessa tärkeysjärjestyksessä tämän ja ESS:n tutkimuksen tulosten välillä voidaan

selittää ainakin vastaajajoukon iällä. Koko kansaa kattavassa tutkimuksessa vastaajien keski-ikä on korkeampi kuin varusmiehiä koskevassa tutkimuksessa ja juurikin korkean iän on todettu olevan yhteydessä säilyttämisen ulottuvuuteen liittyvien yhdenmukaisuus-, perinteet- ja turvallisuus-arvotyyppeiden kanssa (Jaari 2004, 166). Syytä siihen, miksi tämän tutkimuksen tulokset poikkeavat arvojen suhteellisen tärkeysjärjestyksen osalta toisesta varusmieskontekstissa tehdyn tutkimuksen tuloksista, on haastavaa arvioida. On kuitenkin huomionarvoista, että tässä tutkimuksessa ainoaksi ryhmäkiinteyden kaikkiin osa-alueisiin yhteydessä ollut yhdenmukaisuus-arvotyyppi on varusmiesten keskuudessa vähiten tärkeäksi koettu arvo. Tämä tulos antaa olettaa, että varusmiespalveluksessa olevat varusmiehet eivät ole arvojensa puolesta parhaassa mahdollisessa iässä ryhmäkiinteyden muodostumisen kannalta.

Varusmiespalvelus itsessään korostaa yhdenmukaisuusarvojen, kuten tottelevaisuuden, itsekurin, lojaaliuden ja vastuuntuntoisuuden, mukaista käyttäytymistä. Näiden arvojen mukaan toimivat sotilaat ja sotilasjoukot ovat varmasti puolustusvoimien näkökulmasta eräänlaisia ihanteita, vaikka niitä ei virallisiksi joukkotuotannon tavoitteiksi olisi osattukaan asettaa. Tämän tutkimuksen tulosten mukaan yhdenmukaisuus oli kuitenkin varusmiesten vähiten tärkeänä pitämä arvo. Yhdenmukaisuuden saama asema varusmiesten vähiten tärkeänä arvona voi olla osoitus siitä, että varusmiespalveluksen korostama vaatimus yhdenmukaisuudesta ja sen mukaisesta käyttäytymisestä on vahvassa ristiriidassa varusmiesten yksilöllisten arvojärjestelmien kanssa. Toisaalta yhdenmukaisuuden vähäinen tärkeys tässä aineistossa voidaan tulkita myös tutkimuksen luotettavuutta lisääväksi tekijäksi. Voidaan olettaa, että yhdenmukaisuus olisi suhteellisen korkealla varusmiesten sosiaalisessa arvojärjestelmässä. Tällöin tässä tutkimuksessa tehty havainto yhdenmukaisuuden merkityksen vähäisyydestä varusmiehille olisi osoitus siitä, että varusmiehet olisivat tosiaan vastanneet yksilöllisen eikä sosiaalisen arvojärjestelmänsä perusteella.

6.2 Tutkimuksen luotettavuuden arviointia

Ryhmäkiinteyden mittaamiseen käytetyn mittarin sisällöllinen validiteetti voidaan jossain määrin kyseenalaistaa. Tutkimuksessa havaittujen summamuuttujien luotettavuuteen liittyneiden ongelmien lisäksi käytettyä mittaria ei ole laadittu suomalaista varusmiespalveluskontekstia vastaavaksi. Sieboldin ja Kellyn vuonna 1988 laatima mittari oli suunniteltu Yhdysvaltojen asevoimissa palvelevien joukkojen ryhmäkiinteyden arvioimiseen (Siebold & Kelly 1988b). Yhdysvaltojen sen ajan asepalvelus poikkesi monelta osin nykypäivän suomalaisen varusmieskoulutuksen toimintaympäristöstä. Esimerkiksi palveluksen rakenne sekä palveluksessa

olevan henkilöstön vapaaehtoisuuden aste poikkeavat toisistaan merkittävästi näiden kahden järjestelmän välillä. Tästä johtuvaa validiteetin heikkoutta pyrittiin tässä tutkimuksessa parantamaan muokkaamalla mittarin yksittäisiä väittämiä siten, että ne vastaisivat paremmin suomalaista varusmieskoulutuksen toimintaympäristöä. Tehdyistä muokkauksista huolimatta faktorianalyyysien perusteella päädyttiin poistamaan useita ryhmäkiinteyden eri osa-alueita mittaavia muuttujia.

Toinen ryhmäkiinteyden mittaamiseen liittyvä ja tutkimuksen validiteettia heikentävä tekijä oli käytetyn mittarin ja ryhmäkiinteyden standardimallin sisällölliset poikkeavuudet. Käytetyllä PCI-kyselyllä ei kyetty kattamaan kaikkia ryhmäkiinteyden standardimallin mukaisia ryhmäkiinteyden ulottuvuuksia, kuten institutionaalista tai kansallista kiinteyttä. Toisin sanoen ryhmäkiinteyteen liittyvä teoretieto on päivittynyt jonkin verran sen jälkeen kun mittari on luotu, ja itse ilmiöstä on kyetty löytämään ja erottelemaan mittarille tuntemattomia ulottuvuuksia. Edellä mainitut havainnot eivät kuitenkaan täysin nolaa tutkimuksen validiteettia, sillä käytetyllä mittarilla kerätystä aineistosta kyettiin sekä tilastollisesti että teoreettisesti erottelemaan kolme ryhmäkiinteyden standardimalliin kuuluvaa ulottuvuutta; horisontaalinen, vertikaalinen ja organisatorinen kiinteyks. Tämän tutkimuksen tuloksia tarkasteltaessa on siis kuitenkin otettava huomioon, että kerätyllä aineistolla ja käytetyllä mittarilla ei ole kyetty kattamaan ryhmäkiinteyden standardimallin mukaista kokonaisuutta, vaan tarkastelussa on pikemminkin vain osa siitä.

Tässä tutkimuksessa regressioanalyysien ja klusterianalyysin perusteella tehtyjen ryhmittelyiden osalta ryhmäkiinteyttä tarkastellaan sen tutkimusperinteestä poikkeavalla tavalla. Ryhmäkiinteyttä käsittelevän kirjallisuuden ja teoretiedon mukaan ryhmäkiinteyks on ryhmän ominaisuus, eikä pelkästään kokoelma yksilöiden arvioista siitä, millä tavoin he kokevat ryhmäjäsenyytensä. Sekä regressioanalyysi että klusterianalyysi kuitenkin ikään kuin hajottavat ryhmät, jolloin ryhmäkiinteyttä ei voida enää tarkastella ryhmän ominaisuutena. Tällöin päädytään tarkastelemaan pikemminkin yksilöiden taipumusta kokea tai arvioida oman joukkonsa kiinteyttä. Tämä näkökulma on syytä pitää mielessä tutkimuksen regressioanalyysien ja klusterianalyysin perusteella tehdyn ryhmittelyn mukaisten t-testien tuloksia tarkastellessa.

Varusmiesten arvojen tarkasteluun käytetty Schwartzin PVQ-21 mittari on siinä määrin laajalti tutkittu ja testattu, että sen validiteettia ei tässäkään tutkimuksessa ole syytä kyseenalaistaa. On kuitenkin huomionarvoista, että kaikki Schwartzin teorian mukaiset arvotyypit ja niiden mittaamiseen käytetyt väittämät eivät toimineet kerätyssä aineistossa odotetulla tavalla. Täten

tutkimuksen tuloksia tarkasteltaessa on otettava huomioon, että varusmiesten arvoja kyettiin tarkastelemaan vain Schwartzin arvoteorian mukaisten universalismin, hyväntahtoisuuden, hedonismin, virikkeisyyden, yhdenmukaisuuden ja suoriutumisen arvotyyppien muodostamana kokonaisuutena. Toisaalta nämä lopulliseen analyysiin päätyneet arvotyypit kattavat jokseenkin tyydyttävästi Schwartzin arvokehän (ks. kuvio 2). Ainoastaan säilyttämisen ulottuvuus, joka koostuu yhdenmukaisuuden, perinteiden ja turvallisuuden arvotyypeistä, jää tässä tutkimuksessa vain yhden arvotyypin tarkastelun varaan. Muut arvokehän ulottuvuudet, eli muutosvalmius, itsensä korostaminen ja itsensä ylittäminen, olivat edustettuina kukin kahden arvotyypin muodostamana kokonaisuutena. Se, ettei säilyttämisen ulottuvuutta kyetty tästä aineistosta tilastollisesta näkökulmasta tarkastelemaan riittävän luotettavasti, saattaa johtua vastaajajoukon nuoresta iästä. On havaittu, että iän karttuessa säilyttämisen ulottuvuuden sisältämät turvallisuus- ja perinteet-arvotyypit saavat tyypillisesti ihmisten elämässä korkeamman merkityksen vasta iän myötä. (Jaari 2004, 116.)

Ulkoisen validiteetin näkökulmasta merkittävimmän haasteen tutkimuksen luotettavuudelle muodostaa siitä saatavien tulosten yleistettävyys. Tässä tutkimuksessa ulkoista validiteettia pyrittiin parantamaan valikoimalla tutkimuksen kohteeksi sellaiset perusyksiköt, jotka edustavat mahdollisimman hyvin tavanomaista maavoimien perusyksikköä. Kumpaankaan tutkimuksen kohteina olleisiin yksiköihin ei ole erillistä hakumenettelyä, ja toimialojensa ja aselajiensa puolesta molemmat yksiköt edustavat maavoimissa suhteellisen yleistä joukkotyyppiä. Tutkimuksen tekemiseen käytettävissä olevien ajan ja resurssien niukkuudesta johtuen otoksella ei kuitenkaan kyetty kattamaan kaikkia puolustushaaroja taikka koko maan laajuista varusmiesjoukkoa, joten tulosten yleistämisessä edes koko puolustusvoimien tasolle pitää noudattaa varoivaisuutta.

Tutkimuksen reliabiliteetin kannalta merkittävimmäksi haasteeksi muodostuu epävarmuus siitä, vastasivatko kyselyyn osallistuneet varusmiehet arvoja käsittelevään kyselyn osioon henkilökohtaisen vai sosiaalisen arvojärjestelmänsä perusteella. Kyselyn tarkoituksena oli selvittää varusmiesten henkilökohtaisia arvoja, jotka ovat muodostuneet yksilön koko elämän aikana ja jotka ohjaavat yksilön henkilökohtaisia valintoja ja toimintaa. On kuitenkin mahdollista, että varusmiehet ovat vastanneet kyselyyn varusmiespalveluksessa muodostuneen sosiaalisen arvojärjestelmänsä, eli yksilön oletettaman yhteisön arvojärjestelmän, perusteella. Palveluksensa loppupuolella olleet varusmiehet olivat varmasti omaksuneet varusmiespalveluksessa vallitsevan sosiaalisen arvojärjestelmän, ja sen erottaminen henkilökohtaisesta arvojärjestelmästä saattaa olla haastavaa. Aineiston analysoinnissa havaittu vastaajien homogeenisuus arvojen

suhteen voidaan katsoa viittaavan nimenomaan siihen, että varusmiehet olisivat vastanneet arvoja mittaavaan osioon sosiaalisen arvojärjestelmän perusteella, mutta täyttä varmuutta tästä lienee mahdotonta saavuttaa. Toisaalta tutkimuksen reliabiliteettia nostaa merkittävästi sen toistettavuus, sillä käytetyt mittarit olivat jo ennalta olemassa, joskin toista niistä muokattiin jonkin verran. Kuitenkin aiemmin mainittu henkilökohtaisen ja sosiaalisen arvojärjestelmän välisen suhteen mahdollinen systemaattinen virhe mittarissa olisi pyrittävä jatkossa poistamaan tarkentamalla kyselytilaisuudessa annettavaa ohjeistusta.

Tutkimuksessa mitatut asiat eivät täysin vastanneet tutkimusasetelman asettamiin haasteisiin, sillä arvoja ilmentävän käyttäytymisen oletettiin tässä tutkimuksessa olevan Schwartzin arvo-teorian mukainen tosiasia. On mahdollista, että tutkimuksessa olisi kyetty selvittämään nykyistä paremmin arvojen ja koetun ryhmäkiinteyden välistä yhteyttä, mikäli arvojen ilmentämää käytöstä olisi kyetty mittaamaan. Menetelmällisenä ratkaisuna määrällinen tutkimus soveltui hyvin tähän tutkimusasetelmaan, sillä tutkimuksen kohteena olleiden ilmiöiden välistä yhteyttä ei ole aikaisemmin juurikaan tutkittu. Määrällisen lähestymistavan valinnan oikeellisuutta puoltaa myöskin arvojen abstraktin luonteen mahdollisesti laadullisessa tutkimuksessa aiheuttamat haasteet.

6.3 Tulosten merkitys käytäntöön ja esille nousseet jatkotutkimushaasteet

Tutkimuksen aiheen abstraktius johtaa siihen, että varsinaisia käytännön toimintaohjeita varusmiesjoukkojen ryhmäkiinteyden kehittämiseksi on haastava tämän tutkimuksen perusteella antaa. Tutkimuksen päätuloksesta tehdyt johtopäätökset on kuitenkin yksinkertaistettavissa yhteen selkeään väittämään: *Yhdenmukaisuus-arvotyypin tärkeänä pitäminen luo edellytyksiä korkean ryhmäkiinteyden kehittymiselle ja ylläpitämiselle.* Yksilöllisten arvojen muuttuminen ja kehittyminen on kuitenkin siinä määrin hidasta, että niihin vaikuttaminen niin lyhyessä ajanjaksossa kuin varusmiespalveluksessa ei ole mahdollista. Täten yksilöllisiin arvoihin vaikuttamista ei voida pitää mielekkäänä keinona pyrkiessä kouluttamaan korkean ryhmäkiinteyden omaavia joukkoja. On kuitenkin mahdollista, että varusmiesten sosiaalinen arvojärjestelmä ohjaa heidän valintojaan ja toimintaansa, ja siihen myös organisaatiolla on mahdollisuus vaikuttaa tuomalla selkeästi esiin omia arvojaan ja odottamalla niiden mukaista käyttäytymistä. Koulutettavien joukkojen ryhmäkiinteyden kehittymisen kannalta voisikin siis olla edullista, että puolustusvoimat organisaationa tai perusyksiköt sen sisällä toimivina pienempinä kokonaisuuksina toisivat toiminnassaan esille yhdenmukaisuuden arvotyyppiä ja edellyttäisi joukoiltaan sen mukaista toimintaa.

Käytäntöön sidottavissa olevien tutkimustulosten sijaan tutkimus herätti muutamia jatkotutkimushaasteita. Havaintona ryhmäkiinteyden tutkimuksesta mainittakoon, että nykyaikaisen ja ryhmäkiinteyden standardimallin mukaisen mittarin luominen olisi perusteltua ennen kuin ryhmäkiinteyteen liittyvää empiiristä tutkimusta jatketaan. Nykyisellään käytössä olevat mittarit, kuten Sieboldin ja Kellyn CPCQ- ja PCI-kyselyt tai varusmiesten loppukyselyssä käytetty ryhmäkiinteydsmittari, eivät kykene tarkastelemaan ryhmäkiinteyttä sen standardimallin mukaisena ilmiönä. Muun muassa institutionaalisen ja kansallisen kiinteyden ulottuvuus puuttuu kaikista edellä mainituista mittareista. Myöskin Sieboldin ja Kellyn luomien mittareiden kontekstisidonnaisuudesta tulisi pyrkiä eroon uutta mittaria luodessa, sillä mittarin muokkaaminen kuhunkin tilanteeseen sopivaksi heikentää sillä saatujen tulosten vertailtavuutta. Toinen tässä tutkimuksessa esille noussut havainto ryhmäkiinteyden tutkimuksesta liittyy ryhmäkiinteyden ja siihen liittyvän muun ilmiön välisen yhteyden selvittävän tutkimuksen otokseen. Tämän tutkimuksen havaintojen perusteella olisi edullista pyrkiä tietyissä tilanteissa sellaiseen otokseen, jossa jo ennako-odotusten perusteella olisi havaittavissa suuria eroja ryhmäkiinteydessä. Tämä loisi tässä tutkimuksessa käytettyä otosta paremmat edellytykset kiinteydessä havaittujen erojen tutkimiselle ja näiden havaittujen erojen selittämiseksi muilla mahdollisilla ilmiöillä.

Tämän tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa havaittiin, että ei voida olla varmoja siitä, millä tavalla tai missä suhteessa yksilöllinen ja sosiaalinen arvojärjestelmä ohjaavat yksilön toimintaa. Myöskään sitä, kumman arvojärjestelmän perusteella yksilö arvokyselyyn vastaa, ei kyetty tässä tutkimuksessa selvittämään. Ainakin varusmiesten arvoista tehtävässä tutkimuksessa olisi näiden havaintojen perusteella painotettava sitä, kumman arvojärjestelmän mukaisista arvoista ollaan kulloinkin kiinnostuneita. Sekä yksilöllisen että sosiaalisen arvojärjestelmän selvittäminen lienee mahdollista kunhan vastaajia ohjeistetaan riittävästi sekä asian selvittämiseksi luodun mittarin väittämät aseteltaisiin tarkoin. Täten myöskin yksilöllisten arvojen lisäksi sosiaalisen arvojärjestelmän merkitystä eri ilmiöihin olisi mahdollista tutkia.

Tutkimuksen päätuloksen mukaan vain korkeintaan 15 prosenttia ryhmäkiinteyden ilmiöstä kyettiin selittämään arvoilla. Vähintään 85 prosenttia kiinteyden ilmiöstä selittyy siis joillain muilla tekijöillä kuin arvoilla. Selkeää kuvaa siitä, mitä nämä tekijät konkreettisen arkielämän tasolla ovat, ei kiinteyttä käsittelevän nykytutkimuksen perusteella kyetä luomaan. Korkean ryhmäkiinteyden on kuitenkin todettu olevan sekä sotilaiden koulutuksen että taistelutoiminnan kannalta merkittävä toimintaa tehostava ilmiö. Voidaankin siis todeta, että mielekkään ja

tehokkaan sotilaskoulutuksen kannalta, näiden korkean kiinteyden syntyyn ja ylläpitämiseen vaikuttavien tekijöiden selvittäminen on haaste, johon kiinteyttä käsittelevän tutkimuksen olisi syytä jatkossa tarttua nykyistä hanakammin.

LÄHTEET

- Armistead-Jehle, P., Johnston, S. L., Wade, N. G. & Ecklund, C. J. 2011. Posttraumatic Stress in U.S. Marines: The Role of Unit Cohesion and Combat Exposure. *Journal of Counseling & Development*, Vol. 89, 81–89.
- Bardi, A & Schwartz, S. H. 2003. Values and Behavior: Strength and Structure of Relations. *Personality and Social Psychology Bulletin*, Vol. 29, No. 10, 1207–1220.
- Carron, A. & Brawley, L. 2000. Cohesion: Conceptual and Measurement Issues. *Small Group Research*, Vol. 31, No. 1, 89–106.
- Cieciuch, J., Davidov, E., Vecchione, M., Beierlein, C. & Schwartz, S. 2014. The Cross-National Invariance Properties of a New Scale to Measure 19 Basic Human Values: A Test Across Eight Countries. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, Vol. 45, No. 5, 764–776.
- Cooley, C. H. 1909. *Social Organizations: A Study of the Larger Mind*. New York, NY: Charles Scribner's Sons.
- Dickstein, B. D., McLean, C. P., Mintz, J., Conoscenti, L. M., Steenkamp, M. M., Benson, T. A., Isler, W. C., Peterson, A. L. & Litz, B. T. 2010. Unit Cohesion and PTSD Symptom Severity in Air Force Medical Personnel. *Military Medicine*, Vol. 175, 482–486.
- Du Preez, J., Sundin, J., Wessely, S. & Fear, N. T. 2011. Unit cohesion and mental health in the UK armed forces. *Occupational Medicine*, Vol. 62, 47–53.
- Edwards, J.R. & Cable, D.M. 2009. The Value of Value Congruence. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 94, No. 3, 654–677.
- Etzioni, A. 1971. *A Comparative Analysis of Complex Organizations: On Power, Involvement, and Their Correlates*. New York: Free Press.
- Festinger, L. 1950. Informal Social Communication. *Psychological Review*, Vol. 57, No. 7, 271–282

- Friedkin, N.E. 2004. Social Cohesion. *Annual Review of Sociology*, Vol. 30, 409–425.
- Grice, R. L. & Katz, L. C. 2005. Cohesion on Military and Aviation Psychology: An Annotated Bibliography and Suggestions for U.S. Army Aviation (Technical Report 1166). Arlington, VA: U.S. Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences.
- Griffith, J. 2012. Cohesion Forgotten? Redux 2011 – Knowns and Unknowns. Teoksessa M. Salo & R. Sinkko (toim.), *The Science of Unit Cohesion – Its Characteristics and Impacts*. Maanpuolustuskorkeakoulu. Käyttäytymistieteiden laitos. Julkaisusarja 1, No. 1/2012.
- Harinen, O. 2000. Sotilasjoukon kiinteys ja sotilasorganisaatio. Lisäpainos vuoden 1992 julkaisusta. Puolustusvoimien Koulutuksen Kehittämiskeskus. Tutkimusselosteita A/13/2000.
- Harinen, O. 2011. Johdatus suomalaisen sotilassosiologian tutkimukseen – Joitakin piirteitä sotilassosiologian tutkimuskohteista, menetelmistä ja puolustusvoimissa tehdystä tutkimuksista. Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulu, Käyttäytymistieteiden laitos. Julkaisusarja 1, No. 4/2011.
- Helkama, K. 2015. *Suomalaisten arvot. Mikä meille on oikeasti tärkeää?* Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura.
- Helkama, K., Myllyniemi, R., Liebkind, K., Ruusuvuori, J., Lönnqvist, J-E., Hankonen, N., Mähönen, T., Jasinskaja-Lahti, I. & Lipponen, J. 2015. *Johdatus sosiaalipsykologiaan*. Helsinki: Edita.
- Helve, H. 2002. *Arvot, muutos ja nuoret*. Helsinki: Gaudeamus.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2016. *Tutkija ja kirjoita*. Helsinki: Tammi.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J. & Minkov, M. 2010. *Cultures and Organizations – Software of the Mind. Intercultural Cooperation and Its Importance for Survival*. United States: The McGraw-Hill.

- Hogg, M. A. 1992. *The Social Psychology of Group Cohesiveness: From Attraction to Social Identity*. London: Harvester Wheatsheaf.
- Jaari, A. 2004. *Itsetunto, elämänhallinta ja arvot*. Akateeminen väitöskirja. Helsingin yliopisto. Sosiaalipsykologian laitos.
- Johns, J. H. 1984. *Cohesion in the U.S. Military*. Washington DC: National Defense University Press.
- Johtajan käsikirja (JOKÄ). 2012. Helsinki: Pääesikunta. Henkilöstöosasto.
- Kamakura, W. & Novak, T. 1992. Value-System Segmentation: Exploring the Meaning of LOV. *Journal of Consumer Research*. Vol. 19, 119–132.
- Kluckhohn, C. 1954. Values and Value Orientations in the Theory of Action: An Exploration in Definition and Classification. Teoksessa T. Parsons. & E.A. Shils (toim.) *Toward a General Theory of Action*. Cambridge: Harvard University Press, 388–433.
- Lönnqvist, J-E., Verkasalo, M., Wichardt, P. & Walkowitz, G. 2013. Personal values and pro-social behaviour in strategic interactions: Distinguishing value-expressive and value-ambivalent behaviours. *European Journal of Social Psychology*, Vol. 43, 554–569.
- Manning, J. F. 1991. Morale, Cohesion and Esprit de Corps. Teoksessa R. Gal & D. Mangelsdorff (toim), *The Handbook of Military Psychology*. Chichester, England: John Wiley & Sons.
- MacCoun, R. J., Kier, E. & Belkin, A. 2006. Does Social Cohesion Determine Motivation in Combat? An Old Question with an Old Answer. *Armed Forces & Society*, Vol. 32, No. 4, 646–654.
- Metsämuuronen, J. 2006. *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä*. Helsinki: International Methelp Ky.
- Mikkola, T. 2003. *Muuttuvat arvot ja uusi keskiluokka*. Tutkimus arvojen mittaamisesta ja monitasoisuudesta. Akateeminen väitöskirja. Helsingin yliopisto. Sosiologian laitos.

- Myyry, L. 2009. "Et kai se siit tulee, et se pitää nähdä jotenkin se kohde puolustettavana ja arvokkaana" – Käsitteitä maanpuolustustahdosta ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Helsinki: Puolustusministeriö.
- Mälkki, J. 2011. Cohesion, Real War, and the Effectiveness of the Organization. Teoksessa M. Salo & R. Sinkko (toim.), *The Science of Unit Cohesion – Its Characteristics and Impacts*. Maanpuolustuskorkeakoulu. Käyttäytymistieteiden laitos. Julkaisusarja 1, No. 1/2012.
- Nummenmaa, L. 2009. *Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät*. Helsinki: Sanoma Pro.
- Poutiainen, O. 2007. *Nuorten arvot ja tietoyhteiskunta-asenteet*. Helsingin Yliopisto. Teologisen tiedekunta. Akateeminen väitöskirja.
- Puohiniemi, M. 1993. *Suomalaisten arvot ja tulevaisuus. Analyysi väestön ja vaikuttajien näkemyksistä*. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 1993/5. Tilastokeskuksen tutkimuksia 202.
- Puohiniemi, M. 2002. *Arvot, asenteet ja ajankuva*. Opaskirja suomalaisen arkielämän tulkintaan. Vantaa: Limor kustannus.
- Pääesikunta. Koulutusosasto. 2015. *Varusmieskoulutuksen yleisjärjestelyt*. Asiakirja HL966.
- Rescher, N. 1976. Arvot ja niiden rooli käyttäytymisessä. Teoksessa R. Tuomela & I. Patoluoto (toim.) *Yhteiskuntatieteiden filosofiset perusteet*. Osa 2. Helsinki: Gaudeamus, 209–241.
- Rohan, M. 2000. A Rose by Any Name? The Values Construct. *Personality and Social Psychology Review*, Vol. 4, No. 3, 255–277.
- Rokeach, M. 1973. *The Nature of Human Values*. New York: The Free Press.
- Rokeach, M. 1979. *Understanding Human Values*. New York: The Free Press.

- Sagiv, L. & Schwartz, S. 2000. Value Priorities and Subjective Well-Being: Direct Relations and Congruity Effects. *European Journal of Social Psychology*, Vol. 30, 177–198.
- Salo, M. 2011. *United We Stand – Divided We Fall: A Standard Model of Unit Cohesion*. Akateeminen väitöskirja. Helsingin yliopisto. Sosiaalitieteiden laitos.
- Salo, M. 2012. *Unit Cohesion – Theoretical Implications and Practical Recommendations*. Teoksessa M. Salo & R. Sinkko (toim.), *The Science of Unit Cohesion – Its Characteristics and Impacts*. Maanpuolustuskorkeakoulu. Käyttäytymistieteiden laitos. Julkaisusarja 1, No. 1/2012.
- Salo, M. & Siebold, G. L. 2005. *Cohesion Components as Predictors of Performance and Attitudinal Criteria*. Paper presented at the Annual Meeting of the International Military Testing Association, Singapore.
- Schwartz, S. 1992. Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. Teoksessa M. Zanna (toim.) *Advances in experimental Social Psychology*, Vol.25. New York: Academic Press, 1–65.
- Schwartz, S. 1996. *Value Priorities and Behavior: Applying a Theory of Integrated Value System*. Teoksessa C. Seligman, J.M. Olson, & M.P. Zanna (toim.), *The Ontario Symposium*, Vol. 8. *The Psychology of Values*, 1–24.
- Schwartz, S. 2012. *An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values*. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1).
- Schwartz, S., Cieciuch, J., Vecchione, M., Davidov, E., Fischer, R., Beierlein, C., Ramos, A., Verkasalo, M., Lönnqvist, J-E., Demirutku, K., Dirilen-Gumus O. & Konty, M. 2012. *Refining the Theory of Basic Individual Values*. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 103, No. 4, 663–688.
- Shils, E. A. & Janowitz, M. 1948. *Cohesion and Disintegration in the Wehrmacht in World War II*. *The Public Opinion Quarterly*, Vol. 12, No. 2, 280–315.

- Siebold, G. L. 1999. The Evolution of the Measurement of Cohesion. *Military Psychology*, Vol. 11, No. 1, 5–26.
- Siebold, G.L. 2007. The Essence of Military Group Cohesion. *Armed Forces & Society*, Vol. 33, No. 2, 286–295.
- Siebold, G. L. 2011. Key Questions and Challenges to the Standard Model of Military Group Cohesion. *Armed Forces & Society*, 000(00), 1-21.
- Siebold, G. L. & Kelly, D. 1988a. Development of the Combat Platoon Cohesion Questionnaire. (Technical Report No. 817). Alexandria, VA: U.S. Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences.
- Siebold, G. L. & Kelly, F. 1988b. Development of the Platoon Cohesion Index.(Technical Report No. 816). Alexandria, VA: U.S. Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences.
- Sinivuo, J. 2011. Sotilasryhmän dynamiikka, taistelumoraali ja suorituskyky. Maanpuolustuskorkeakoulu. Käyttätymistieteiden laitos. Julkaisusarja 1 No. 3/2011.
- Sortheix, F. 2014. Values and Well-Being in Context: An Analysis of Country and Group Influence. Akateeminen väitöskirja. Helsingin yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta, Sosiaalitieteiden laitos.
- Zaccaro, S. 1991. Nonequivalent Associations Between Forms of Cohesiveness and Group-Related Outcomes – Evidence for Multidimensionality. *The Journal of Social Psychology*, Vol. 131, No. 3, 387–399.
- Vaara, J. & Kyröläinen, H. (toim.). 2016. Reserviläisten toimintakyky vuonna 2015. Pääesikunta. Koulutusosasto.
- Vaitkus, M. A. 1994. Unit Manning System: Human Dimensions Field Evaluation of the COHORT Company Replacement Model. WRAIR/TR-94-0017. Washington, DC: Walter Reed Army Institute of Research.

Wong, L., Kolditz, T. A., Millen, R. A. & Potter, T. M. 2003. Why They Fight: Combat Motivation in the Iraq War. Strategic Studies Institute, U.S. Army War College.

LIITTEET

Liite 1: Tutkimuksessa käytetty kyselylomake

Liite 2: Varusmiesten ryhmäkiinteys ja varianssianalyysin tulokset

Liite 3: Varusmiesten arvot ja varianssianalyysin tulokset

Liite 4: Alkuperäisen ryhmäkiinteysmittarin summamuuttujarakenne

Liite 5: Alkuperäisen arvomittarin summamuuttujarakenne

LIITE 1: Tutkimuksessa käytetty kyselylomake

Kysely varusmiesten arvoista ja ryhmäkiinteydestä

Arvoisa vastaaja,

Opiskelen Maanpuolustuskorkeakoululla ja teen pro gradu -tutkimusta siitä, millainen yhteys varusmiesten arvoilla on heidän kokemaansa ryhmäkiinteyteen.

Tässä kyselyssä kerättyä aineistoa käytetään tutkimuksen tekemiseen ja aikanaan valmista tutkimusta tullaan säilyttämään julkisena Maanpuolustuskorkeakoulun kirjastossa. Kysely on täysin luottamuksellinen, siihen vastataan nimettömästi ja yksittäistä vastaajaa ei voida mitenkään tunnistaa annettujen vastausten perusteella.

Kyselyyn vastaamiseen menee aikaa korkeintaan 30 minuuttia.

Kysely koostuu kolmesta osiosta:

1. Taustatiedot
2. Arvokysely
3. Ryhmäkiinteyskysely

Vastauksenne ovat ensiarvoisen tärkeitä tutkimukseni onnistumisen kannalta. Olen kiitollinen vastauksistanne jo etukäteen!

LIITE 1: Tutkimuksessa käytetty kyselylomake

VASTAAJAN TAUSTATIEDOT

1. Perusyksikkö
 - a. 2.PSJK-KYMJP
 - b. 3.ITPTRI-SALPITPSTO

2. Joukkue / jaos
 - a. 1. Joukkue / jaos
 - b. 2. Joukkue / jaos
 - c. 3. Joukkue / jaos
 - d. 4. Joukkue / jaos

3. Ryhmä
 - a. 1. Ryhmä
 - b. 2. Ryhmä
 - c. 3. Ryhmä
 - d. 4. Ryhmä
 - e. 5. Ryhmä
 - f. 6. Ryhmä
 - g. 7. Ryhmä
 - h. 8. Ryhmä
 - i. 9. Ryhmä

4. Sotilararvo
 - a. upseerikokelas
 - b. kersantti
 - c. alikersantti
 - d. korpraali
 - e. jääkäri / tykkimies

5. Sukupuoli
 - a. mies
 - b. nainen

6. Parisuhde
 - a. naimisissa
 - b. avoliitossa
 - c. seurustelen
 - d. sinkku

7. Onko sinulla lapsia?
 - a. On
 - b. Ei

LIITE 1: Tutkimuksessa käytetty kyselylomake

8. Koulutustausta

- a. peruskoulu
- b. ammattikoulu tai vastaava
- c. ylioppilastutkinto
- d. ammattikorkeakoulututkinto
- e. korkeakoulu- tai yliopistotutkinto
- f. opinnot kesken ammattikorkeakoulussa, korkeakoulussa tai yliopistossa

9. Isän koulutustausta

- a. peruskoulu
- b. ammattikoulu tai vastaava
- c. ylioppilastutkinto
- d. ammattikorkeakoulututkinto
- e. korkeakoulu- tai yliopistotutkinto
- f. opinnot kesken ammattikorkeakoulussa, korkeakoulussa tai yliopistossa

10. Äidin koulutustausta

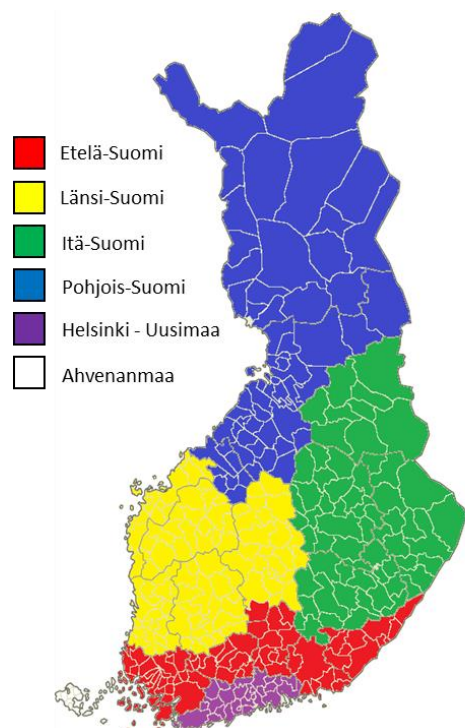
- a. peruskoulu
- b. ammattikoulu tai vastaava
- c. ylioppilastutkinto
- d. ammattikorkeakoulututkinto
- e. korkeakoulu- tai yliopistotutkinto
- f. opinnot kesken ammattikorkeakoulussa, korkeakoulussa tai yliopistossa

11. Kotini sijaitsee

- a. kaupungin keskustassa
- b. esikaupunkialueella tai kaupunkilähiössä
- c. kuntakeskuksessa tai muussa taajamassa
- d. maaseudun haja-asutusalueella

12. Asuinpaikkani

- a. Etelä-Suomi
- b. Länsi-Suomi
- c. Itä-Suomi
- d. Pohjois-Suomi
- e. Helsinki - Uusimaa
- f. Ahvenanmaa



LIITE 1: Tutkimuksessa käytetty kyselylomake

ARVOT

Lue seuraavat väittämät tarkkaan ja mieti, missä määrin kuvas sopii tai ei sovi sinuun itseesi. Valitse tämän jälkeen kunkin väittämän kohdalla sinuun itseesi parhaiten sopiva vastausvaihtoehto (a-f).

Vastausvaihtoehdot ovat:

- | | |
|-----------------------------|-----------------------------------|
| a. ei lainkaan samaa mieltä | b. ei juuri lainkaan samaa mieltä |
| c. vain hieman samaa mieltä | d. jonkin verran samaa mieltä |
| e. melko samaa mieltä | f. erittäin paljon samaa mieltä |

13. Uusien ideoiden tuottaminen ja luovuus on minulle tärkeää. Haluan olla omaperäinen ja tehdä asiat omalla tavallani.
14. Minusta on tärkeää, että pankkitililläni on rahaa. Haluan, että minulla on varaa ylellisyyteen.
15. Minulle on tärkeää, että kaikkia maailman ihmisiä kohdellaan tasa-arvoisesti. Kaikilla pitäisi olla samat mahdollisuudet elämässä.
16. Minusta on tärkeää saada näyttää muille taitojani. Haluan saada tekemisistäni kiitosta ja ihailua.
17. Minulle on tärkeää elää turvallisessa ympäristössä. Vältän mielelläni asioita, jotka voisivat uhata turvallisuuttani.
18. Pidän yllätyksistä ja etsin uusia asioita, joihin voisi tarttua. Minusta on tärkeää tehdä elämässäni paljon erilaisia asioita.
19. Ahkeruus, tunnollisuus ja täsmällisyys ovat minulle tärkeitä.
20. Mielestäni ihmisten pitäisi tehdä, kuten käsketään. Sääntöjä pitää noudattaa, vaikka kukaan ei ole näkemässä.
21. Minusta on tärkeää kuunnella ihmisiä, jotka ovat erilaisia kuin itse olen. Vaikka olisinkin heidän kanssaan eri mieltä, haluan silti ymmärtää heitä.
22. Minusta on tärkeää olla nöyrä ja vaatimaton. En pyri keräämään huomiota osakseni.
23. Minusta on tärkeää pitää hauskaa. Pidän itseni hemmottelusta.

LIITE 1: Tutkimuksessa käytetty kyselylomake

a. ei lainkaan samaa mieltä	b. ei juuri lainkaan samaa mieltä
c. vain hieman samaa mieltä	d. jonkin verran samaa mieltä
e. melko samaa mieltä	f. erittäin paljon samaa mieltä

24. Minusta on tärkeää päättää itse omista asioistani. Haluan olla vapaa ja riippumaton toisista.
25. Minusta on tärkeää auttaa ympärilläni olevia ihmisiä. Haluan huolehtia heidän hyvinvoinnistaan.
26. Menestyminen on minulle tärkeää. Haluan, että saavutukseni huomataan.
27. Minulle on tärkeää, että valtio takaa turvallisuuteni kaikkia uhkia vastaan. Haluan, että valtion on niin vahva, että se voi suojella kansalaisiaan.
28. Etsin mielelläni seikkailuja ja haluan ottaa riskejä. Haluan elämään jännitystä.
29. Minusta on tärkeää käyttäytyä moitteettomasti. Haluan välttää tekemästä mitään, mikä toisen mielestä on väärin.
30. Toimin mielelläni johtajana ja määrään, mitä toisten pitää tehdä. Haluan ihmisten tekevän kuten sanon.
31. Minusta on tärkeää olla ystäville uskollinen. Haluan omistautua lähimmäisilleni.
32. Olen voimakkaasti sitä mieltä, että ihmisten pitäisi välittää luonnosta. Ympäristöstä huolehtiminen on minulle tärkeää.
33. Perinteet ovat minulle tärkeitä. Pyrin noudattamaan uskontoni ja sukuni tapoja.
34. Etsin mahdollisuuksia pitää hauskaa. Minulle tärkeitä ovat asiat, jotka tuottavat nautintoa.

LIITE 1: Tutkimuksessa käytetty kyselylomake

RYHMÄKIINTEYS

Seuraavat väittämät käsittelevät sinun joukkueesi / jaoksesi ja sen jäsenten toimintaa. Väittämät on jaettu kolmeen eri kategoriaan;

1. joukkueesi / jaoksesi miehistön jäseniä ja miehistön jäsenten välisiä suhteita,
2. joukkueesi / jaoksesi johtajia ja johtajien välisiä suhteita sekä
3. joukkueesi / jaoksesi johtajien ja miehistön jäsenten välisiä suhteita sekä koko joukkuetta / jaosta koskeviin väittämiin

Vaikka joukkueessasi / jaoksessasi on varmasti erilaisia mielipiteitä ja näkemyksiä edustavia yksilöitä, pyri arvioimaan joukkuettasi / jaostasi ja sen jäseniä kokonaisuutena.

Vastausvaihtoehdot ovat:

1	2	3	4	5
ei lainkaan	vähän	jonkin verran	melko paljon	hyvin paljon

Miehistön jäseniä ja miehistön jäsenten välisiä suhteita koskevat väittämät:

35. Miehistön jäsenet ovat sisäistäneet armeijan tavoittelemat arvot (esim. kurinalaisuus, riittävä sotilaallisuus)
36. Miehistön jäsenet luottavat toisiinsa
37. Miehistön jäsenet huolehtivat/välittävät toisistaan (esim. auttaminen)
38. Miehistön jäsenten yhteistyö annettujen tehtävien loppuun saattamiseksi toimii hyvin
39. Miehistön jäsenet toimivat tarvittaessa yhtenä tiiminä
40. Miehistön jäsenet ovat tietoisia siitä, mitä heiltä odotetaan
41. Miehistö tuntee, että heillä on merkittävä osa joukkueelle/jaokselle annettujen tehtävien toteuttamisessa
42. Miehistön jäsenet ovat ylpeitä juuri tähän joukkueeseen/jaokseen kuulumisesta
43. Miehistön jäsenet ovat tyytyväisiä siihen ajan määrään, joka heillä on käytettävissä perheen tai ystävien kanssa olemiseen tai muihin henkilökohtaisiin menoihin.
44. Miehistön jäsenet ovat tyytyväisiä yhteisiin, varsinaisen palvelusajan ulkopuolella järjestettyihin tilaisuuksiin (esim. liikuntakerhon tai Sotilaskodin järjestämät tilaisuudet ja tapahtumat)

LIITE 1: Tutkimuksessa käytetty kyselylomake

1	2	3	4	5
ei lainkaan	vähän	jonkin verran	melko paljon	hyvin paljon

45. Vaikka siitä ei puhuttaisi, niin miehistön jäsenet tuntevat palvelevansa maataan

46. Miehistöllä on mahdollisuus kehittää itseään ja oppia uutta (esim. sotilaallisen osaamisen kehittämisen tai omatoimisen opiskelun mahdollisuudet)

Johtajia ja johtajien välisiä suhteita koskevat väittämät:

47. Johtajat näyttävät esimerkillään sisäistäneensä armeijan tavoittelemat arvot (esim. kurinalaisuus, riittävä sotilaallisuus)

48. Johtajat luottavat toisiinsa

49. Johtajat huolehtivat/välittävät toisistaan (esim. auttaminen)

50. Johtajilla on tarvittavat taidot johtaa alaisiaan erilaisissa operaatioissa

Johtajien ja miehistön välisiä suhteita sekä koko joukkuetta / jaosta koskevat väittämät:

51. Johtajat ja miehistön jäsenet huolehtivat/välittävät toisistaan (esim. auttaminen)

52. Miehistön jäsenet saavat tarvittaessa johtajiltaan apua henkilökohtaisiin ongelmiinsa

53. Johtajat ja miehistön jäsenet toimivat koulutuksessa tai erilaisissa operaatioissa hyvin yhdessä

54. Joukkueessani/jaoksessani ollaan tietoisia millaisesta käyttäytymisestä seuraa hankaluuksia (esim. erilaisten kasarmielämää koskevat sääntöjen noudattamatta jättämisestä aiheutuvat seuraukset)

Kysely on päättynyt. Varmista vielä, että olet vastannut kaikkiin kysymyksiin.

Kiitos vastauksestasi!

Liite 2: Varusmiesten ryhmäkiinteys ja varianssianalyysin tulokset

Varusmiesjoukkueiden erot ryhmäkiinteyden osa-alueiden suhteen:

Muuttuja	KAIKKI <i>n</i> =208		ALFA <i>n</i> =22		BRAVO <i>n</i> =18		CHARLIE <i>n</i> =27		KILO <i>n</i> =28		1OHJJ <i>n</i> =26		2OHJJ <i>n</i> =23		3OHJJ <i>n</i> =21		JOPA <i>n</i> =26		HJ <i>n</i> =18		F(8,200)	<i>p</i>	η^2
	Ka.	S	Ka.	S	Ka.	S	Ka.	S	Ka.	S	Ka.	S	Ka.	S	Ka.	S	Ka.	S					
1. Vertikaalinen kiinteys	3.51	.84	3.53	.69	3.78	.82	3.47	.67	3.25	.97	3.45	.98	3.63	.74	3.64	.88	3.61	.89	3.33	.90	.847	>.05	.03
2. Organisatorinen kiinteys	3.28	.74	3.31	.78	3.44	.88	3.27	.57	2.89 ^a	.75	3.47	.59	3.62 ^a	.61	3.26	.75	3.11	.89	3.23	.67	2.183	<.05	.08
3. Horisontaalinen kiinteys	3.66	.78	3.61	.77	3.43	.96	3.90 ^b	.50	3.23 ^{bc}	.91	3.86	.59	4.01 ^c	.72	3.48	.59	3.87	.77	3.44	.89	3.146	<.01	.11

Huom. Samalla (^{a b c}) merkityt keskiarvot poikkeavat toisistaan tilastollisesti ($p < .05$).

Post Hoc -testi = Tuckey.

Liite 2: Varusmiesten ryhmäkiinteys ja varianssianalyysin tulokset

Varusmiesjoukkueiden erot organisatorista kiinteyttä mittaavien muuttujien suhteen:

Muuttuja	ALFA n=22		BRAVO n=18		CHARLIE n=27		KILO n=28		1OHJJ n=26		2OHJJ n=23		3OHJJ n=21		JOPA n=26		HJ n=18		F(8,200)	p	η ²
	Ka.	S	Ka.	S	Ka.	S	Ka.	S	Ka.	S	Ka.	S	Ka.	S	Ka.	S	Ka.	S			
41. Miestö tuntee, että heillä on merkittävä osa joukkueelle/jaokselle...	3,41	1,05	3,33	0,97	3,26	0,86	2,85	0,86	3,54	0,76	3,57	0,99	3,55	1,10	2,92	1,13	3,00	1,24	1,926	.058	.07
42. Miestön jäsenet ovat ylpeitä juuri tähän joukkueeseen/jaokseen...	3,41	1,05	3,44	0,98	3,59 ^a	1,01	2,63 ^{ab}	1,01	3,46	0,81	3,83 ^{bc}	0,78	3,27	1,08	2,85 ^c	1,26	3,00	0,97	3,537	.001	.13
44. Miestön jäsenet ovat tyytyväisiä yhteisiin, varsinaisen palvelusajan...	3,14	0,99	3,47	1,42	3,30	1,07	3,07	1,04	3,62	1,06	3,82	0,91	3,00	0,95	3,42	0,95	3,67	1,14	1,624	.120	.06
45. Vaikka siitä ei puhuttaisi, niin miehistön jäsenet tuntevat palvelunsa...	3,27	1,03	3,47	1,07	2,93	0,87	2,74	1,02	3,15	1,12	3,50	0,96	3,19	0,87	3,15	1,05	3,11	0,90	1,353	.220	.05
46. Miestöllä on mahdollisuus kehittää itseään...	3,32	1,00	3,59	1,06	3,26	1,02	3,15	1,10	3,58	1,03	3,45	1,14	3,23	0,92	3,19	1,06	3,39	0,85	0,575	.778	.02

Huom. Samalla (^{a b c}) merkityt keskiarvot poikkeavat toisistaan tilastollisesti (p<.05).

Post Hoc -testi = Tuckey.

Liite 2: Varusmiesten ryhmäkiinteys ja varianssianalyysin tulokset

Varusmiesjoukkueiden erot horisontaalista kiinteyttä mittaavien muuttujien suhteen:

Muuttuja	ALFA n=22		BRAVO n=18		CHARLIE n=27		KILO n=28		1OHJJ n=26		2OHJJ n=23		3OHJJ n=21		JOPA n=26		HJ n=18		F(8,200)	p	η ²
	Ka.	S	Ka.	S	Ka.	S	Ka.	S	Ka.	S	Ka.	S	Ka.	S	Ka.	S	Ka.	S			
37. Miehistön jäsenet huolehtivat/välittävät toisistaan	3,68	0,78	3,28	1,18	3,78	0,64	3,15 ^a	0,91	3,69	0,62	3,95 ^a	0,84	3,41	0,80	3,77	1,03	3,44	0,86	2,273	.024	.08
38. Miehistön jäsenten yhteistyö annettujen tehtävien loppuun...	3,45	0,86	3,28	1,02	3,81	0,74	3,19	1,11	3,85	0,78	3,78	1,00	3,32	0,72	3,85	0,78	3,44	1,04	2,193	.029	.08
39. Miehistön jäsenet toimivat tarvittaessa yhtenä tiiminä	3,67	0,91	3,72	1,13	4,11	0,64	3,37 ^b	1,12	4,04	0,72	4,26 ^b	0,75	3,73	0,70	4,00	0,85	3,44	1,04	2,864	.005	.10

Huom. Samalla (^{a b c}) merkityt keskiarvot poikkeavat toisistaan tilastollisesti (p<.05). Post Hoc -testi = Tuckey.

Liite 3: Varusmiesten arvot ja varianssianalyysin tulokset

Varusmiesjoukkueiden erot arvotyyppien suhteen:

Muuttuja	KAIKKI n=209		ALFA n=22		BRAVO n=18		CHARLIE n=27		KILO n=28		1OHJJ n=26		2OHJJ n=23		3OHJJ n=21		JOPA n=26		HJ n=18		F(8,201)	p	η ²
	Ka.	S.	Ka.	S.	Ka.	S.	Ka.	S.	Ka.	S.	Ka.	S.	Ka.	S.	Ka.	S.	Ka.	S.	Ka.	S.			
Hedonismi	4.75	1.00	4.91	1.02	4.33	1.08	4.81	.86	4.79	1.24	4.56	1.15	5.04	.78	4.75	.96	4.71	.87	4.81	.97	.849	.561	.03
Hyväntahtoisuus	4.73	.96	4.89	.95	4.62	1.13	4.83	.76	4.70	1.26	4.65	.98	4.98	.73	4.39	.79	4.73	.98	4.78	1.05	.701	.690	.03
Universalismi	4.63	1.15	5.00	.95	4.58	1.10	4.72	1.12	4.59	1.46	4.29	1.07	4.80	.67	4.61	1.03	4.56	1.28	4.58	1.46	.678	.701	.03
Virikkeisyys	4.15	1.15	4.32	1.24	4.36	1.27	4.37	1.00	3.88	1.44	3.77	1.03	4.22	.93	4.18	.98	4.38	1.11	3.97	1.29	1.015	.426	.04
Suoriutuminen	4.14	1.07	4.36	1.08	3.89	.96	4.26	1.05	3.98	1.35	3.87	1.03	4.39	.78	4.36	1.03	4.15	.96	3.94	1.33	.919	.502	.04
Yhdenmukaisuus	3.83	1.14	4.07	1.11	3.94	1.30	3.98	1.04	3.52	1.24	3.46	1.10	4.17	.92	3.86	1.04	3.62	1.06	4.00	1.48	1.235	.218	.05

Huom. Samalla yläindeksillä merkityt (abc) keskiarvot poikkeavat toisistaan tilastollisesti merkitsevästi (p<.05).

Post Hoc -testi = Tuckey.

Liite 4: Alkuperäisen ryhmäkiinteysmittarin summamuuttujarakenne

Alkuperäisen ryhmäkiinteysmittarin summamuuttujarakenne (Siebold & Kelly 1988b):

SUMMAMUUTTUJA**Muuttuja**

ORGANISATORINEN KIINTEYS - AFFEKTIIVINEN, MIEHISTÖN ARVOT

35. Miehistön jäsenet ovat sisäistäneet armeijan tavoittelemat arvot (esim. kurinalaisuus, riittävä sotilaallisuus)

ORGANISATORINEN KIINTEYS - AFFEKTIIVINEN, JOHTAJIEN ARVOT

47. Johtajat näyttävät esimerkillään sisäistäneensä armeijan tavoittelemat arvot (esim. kurinalaisuus, riittävä sotilaallisuus)

ORGANISATORINEN KIINTEYS - AFFEKTIIVINEN, YLPEYS

41. Miehistö tuntee, että heillä on merkittävä osa joukkueelle/jaokselle annettujen tehtävien toteuttamisessa

42. Miehistön jäsenet ovat ylpeitä juuri tähän joukkueeseen/jaokseen kuulumisesta

ORGANISATORINEN KIINTEYS - INSTRUMENTAALINEN, TARPEET

40. Miehistön jäsenet ovat tietoisia siitä, mitä heiltä odotetaan

43. Miehistön jäsenet ovat tyytyväisiä sen ajan suhteen, joka on käytettävissä perheen tai ystävien parissa olemiseen tai muihin henkilökohtaisiin menoihin

ORGANISATORINEN KIINTEYS - INSTRUMENTAALINEN, TAVOITTEET

44. Miehistön jäsenet ovat tyytyväisiä yhteisiin, varsinaisen palvelusajan ulkopuolella järjestettyihin tilaisuuksiin (esim. liikuntakerhon tai Sotilaskodin järjestämät tilaisuudet ja tapahtumat)

45. Vaikka siitä ei puhuttaisi, niin miehistön jäsenet tuntevat palvelevansa maataan

46. Miehistöllä on mahdollisuus kehittää itseään (esim. fyysisen kunnon kehittämisen tai sotilaallisen osaamisen kehittämisen mahdollisuudet)

ORGANISATORINEN KIINTEYS - INSTRUMENTAALINEN, NORMITTOMUUS

54. Joukkueessani/jaoksessani ollaan tietoisia millaisesta käyttäytymisestä seuraa hankaluuksia (esim. erilaisten kasarmielämää koskevat sääntöjen noudattamatta jättämisestä aiheutuvat seuraukset)

HORISONTAALINEN KIINTEYS - AFFEKTIIVINEN

36. Miehistön jäsenet luottavat toisiinsa

37. Miehistön jäsenet huolehtivat/välittävät toisistaan (esim. auttaminen)

HORISONTAALINEN KIINTEYS - AFFEKTIIVINEN, JOHTAJAT

48. Johtajat luottavat toisiinsa

49. Johtajat huolehtivat/välittävät toisistaan (esim. auttaminen)

HORISONTAALINEN KIINTEYS - INSTRUMENTAALINEN

38. Miehistön jäsenten yhteistyö annettujen tehtävien loppuun saattamiseksi toimii hyvin

39. Miehistön jäsenet toimivat tarvittaessa yhtenä tiiminä

VERTIKAALINEN KIINTEYS - AFFEKTIIVINEN

51. Johtajat ja miehistön jäsenet huolehtivat/välittävät toisistaan (esim. auttaminen)

52. Miehistön jäsenet saavat tarvittaessa johtajiltaan apua henkilökohtaisiin ongelmiinsa

VERTIKAALINEN KIINTEYS - INSTRUMENTAALINEN

50. Johtajilla on tarvittavat taidot johtaa alaisiaan erilaisissa operaatioissa

53. Johtajat ja miehistön jäsenet toimivat koulutuksessa tai erilaisissa operaatioissa hyvin yhdessä

Liite 5: Alkuperäisen arvomittarin summamuuttujarakenne

Alkuperäisen arvomittarin summamuuttujarakenne (Schwartz 1996):

SUMMAMUUTTUJA /

Muuttuja

ITSEOHAJUTUVUUS

- 13. Uusien ideoiden tuottaminen on minulle tärkeää. Haluan olla omaperäinen ja tehdä asiat omalla tavallani.
- 24. Minusta on tärkeää päättää itse omista asioistani. Haluan olla vapaa ja riippumaton toisista.

VALTA

- 14. Minusta on tärkeää, että pankkitililläni on rahaa. Haluan, että minulla on varaa ylellisyyteen.
- 30. Toimin mielelläni johtajana ja määrään, mitä toisten pitää tehdä. Haluan ihmisten tekevän kuten sanon.

UNIVERSALISMI

- 15. Minulle on tärkeää, että kaikkia maailman ihmisiä kohdellaan tasa-arvoisesti. Kaikilla pitäisi olla samat mahdollisuudet elämässä.
- 21. Minusta on tärkeää kuunnella ihmisiä, jotka ovat erilaisia kuin itse olen. Vaikka olisinkin heidän kanssaan eri mieltä, haluan silti ymmärtää heitä.
- 32. Olen voimakkaasti sitä mieltä, että ihmisten pitäisi välittää luonnosta. Ympäristöstä huolehtiminen on minulle tärkeää.

SUORIUTUMINEN

- 16. Minulle on tärkeää saada näyttää muille taitojani. Haluan saada tekemisistäni kiitosta ja ihailua.
- 26. Menestyminen on minulle tärkeää. Haluan, että saavutukseni huomataan.

TURVALLISUUS

- 17. Minulle on tärkeää elää turvallisessa ympäristössä. Vältän mielelläni asioita, jotka voisivat uhata turvallisuuttani.
- 27. Minulle on tärkeää, että valtio takaa turvallisuuteni kaikkia uhkia vastaan. Haluan, että valtio on niin vahva, että se voi suojella kansalaisiaan.

VIRIKKEISYYS

- 18. Pidän yllätyksistä ja etsin uusia asioita, joihin voisi tarttua. Minusta on tärkeää tehdä elämässäni paljon erilaisia asioita.
- 28. Etsin mielelläni seikkailuja ja haluan ottaa riskejä. Haluan elämäni jännitystä.

YHDENMUKAISUUS

- 20. Mielestäni ihmisten pitäisi tehdä, kuten käsketään. Sääntöjä pitää noudattaa, vaikka kukaan ei ole näkemässä.
- 29. Minusta on tärkeää toimia moitteettomasti. Haluan välttää tekemästä mitään, mikä toisten mielestä on väärin.

PERINTEET

- 22. Minusta on tärkeää olla nöyrä ja vaatimaton. En pyri keräämään huomiota osakseni.
- 33. Perinteet ovat minulle tärkeitä. Pyrin noudattamaan uskontoni ja sukuni tapoja.

HEDONISMI

- 23. Minusta on tärkeää pitää hauskaa. Pidän itseni hemmottelusta.
- 34. Etsin mahdollisuuksia pitää hauskaa. Minulle ovat tärkeitä asiat, jotka tuottavat nautintoa.

HYVÄNTAHTOISUUS

- 25. Minusta on tärkeää auttaa ympärilläni olevia ihmisiä. Haluan huolehtia heidän hyvinvoinnistaan.
 - 31. Minusta on tärkeää olla ystäville uskollinen. Haluan omistautua lähimmäisilleni.
-