

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

UPSEERIELÄMÄN VALINTOJA: URA, PERHE VAI MOLEMMAT?

Pro gradu -tutkielma

Yliluutnantti

Essi Hoot

Sotatieteiden maisterikurssi 7

Maasotalinja

Huhtikuu 2018

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

Kurssi SM 7	Linja Maasotalinja
Tekijä Yliluutnantti Essi Hoot	
Tutkielman nimi UPSEERIELÄMÄN VALINTOJA: URA, PERHE VAI MOLEMMAT?	
Oppiaine johon työ liittyy Sotilaspedagogiikka	Säilytyspaikka Maanpuolustuskorkeakoulun kirjasto
Aika Huhtikuu 2018	Tekstisivuja 86 Liitesivuja 10
TIIVISTELMÄ <p>Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia miten upseerin ammatti ja ura mahdollistavat oman elämän hallinnan sekä varhaisaikuisuuden elämäntapa- ja psykologisten kehitystehtävien läpikäymisen. Tutkimuksen keskiössä oli millainen suhde kehitystehtävillä ja niiden hallinnan mahdollisuudella on upseerin uraan, erityisesti uran ja perhe-elämän asetelmassa.</p> <p>Jokaisen ihmisen elämäntapa on yksilöllinen. Siihen vaikuttavat niin biologiset, sosiaaliset kuin psykologiset tekijät ja tapahtumat, mutta myös yksilön valinnoilla ja tavoitteilla on iso merkitys yksilön elämän kulkuun ja elämäntapaan. Elämäntapa muodostuu erilaisista vaiheista, joilla on omat tehtävänsä ihmisen kehittämisessä ja yksilöitymisessä läpi elämän. Tutkimukseen valittuna kehitysvaiheena oli varhaisaikuisuus. Kehitysvaiheen tyypillisimmät kehitystehtävät ovat pysyvän parisuhteen löytäminen, perheen perustaminen ja työuralla eteneminen. Lisäksi kehitystehtäviin liittyy niiden hallinta, joka puolestaan liitetään kehityksen hallinnantunteen myötä tyytyväisyyteen tai onnellisuuteen sekä sosiaaliseen tukeen.</p> <p>Upseerin ammatissa kehitystehtävien läpikäyminen saattaa olla haastavaa. Upseerin on uransa varrella tehtävä isoja päätöksiä, joiden ratkaisuilla voi olla merkittävä vaikutus sekä omaan uraan että muuhun elämään, mutta myös elämään mahdollisesti kuuluviin ihmisiin. Tässä tutkimuksessa ilmiötä tarkasteltiin pääosin elämäntapa- ja psykologisesta näkökulmasta. Tutkimus tehtiin kvalitatiivisella tutkimusotteella. Aineisto kerättiin sähköpostitse lähetetyllä kyselyllä ja aineisto analysoitiin teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä käyttäen. Tutkimukseen muodostettu teoria elämäntapa- ja psykologiasta, sen kehitystehtävistä ja niiden hallinnasta ohjasivat, niin aineiston hankintaa, kuin sen analysointia.</p> <p>Johtopäätöksenä voidaan todeta, että upseerin ura yhdistettynä elämäntapa- ja psykologian kehitystehtäviin ja niiden hallintaan muodostaa haastavan asetelman. Upseerin ammatti nähdään edelleen kutsumuksena ja upseerit haluavat asettaa usein perheensä uran edelle, mutta se vaatii paljon tasapainoilua, niin yksilöltä, heidän perheiltään, kuin organisaatiolta. Parhaimmillaan asetelma on joustava uran ja perhe-elämän kesken. Osalle upseereista kehitystehtävien hallinta tarkoittaa isoja ratkaisuja kehitystehtävien välillä, osalle se on jatkuvaa tasapainoilua kehitystehtävien kesken sekä niiden ajoittaista priorisointia. Upseeri voi edetä urallaan myös perhe-elämä edellä.</p>	
AVAINSANAT Elämäntapa- ja psykologia, varhaisaikuisuus, upseerin ura, perhe-elämä	

SISÄLLYS

1. JOHDANTO	1
1.1 Tutkimuksen filosofiset lähtökohdat ja tavoite	4
1.2 Aikaisemmat tutkimukset ja tämän tutkimuksen viitekehys	7
1.3 Sotilassosiologia, sosiaalipsykologia ja elämänkaaripsykologia.....	12
2. PERHE, TYÖ JA PUOLUSTUSVOIMAT	14
2.1 Perhe ja työ	14
2.2 Työn ja perheen yhteensovittaminen.....	16
2.3 Puolustusvoimat kehittyvänä ja uudistuvana työnantajana sekä työympäristönä	18
2.4 Puolustusvoimien henkilöstöstrategia 2015 ja upseerin ammatti.....	20
3. UPSEERIN URA JA ELÄMÄNKAARIPSYKOLOGIA	25
3.1 Ihmisen elämänkaari ja persoonallisuuden kehitys	25
3.2 Ihmisen kehitysvaiheet	26
3.3 Varhaisaikuisuus.....	28
3.4 Robert J. Havighurstin kehitystehtäväteoria.....	30
3.5 Kehityksen hallinta	32
3.6 Upseerin ura.....	34
4. TUTKIMUSONGELMA JA MENETELMÄLLISET RATKAISUT	39
4.1 Tutkimuksen tausta ja rajaus	39
4.2 Tutkimuksen ongelma, tutkimuskysymykset ja menetelmälliset ratkaisut	39
4.3 Tutkimuksen aineiston kerääminen	41
4.4 Tutkimuksen kysely.....	43
4.5 Analyysi.....	44
5. TULOKSET JA PÄÄTELMÄT	47
5.1 Tutkittavat upseerit	47
5.2 Kyselyn yhteisen osion tulokset	49
5.2.1 Ammatinvalinta ja kutsumus.....	50
5.2.2 Virkaurakurssin valinta ja uratavoitteet	52
5.2.3 Upseereiden suhde työhön ja urakehitykseen sekä sosiaalinen tuki elämänkaareissa	56
5.2.4 Väitteet	59
5.3 Perheelliset upseerit.....	62
5.3.1 Kriisinhallintapalvelus.....	66
5.3.2 Siirrot ja siirtovelvollisuus	68
5.3.3. Perheellisten uran ja perhe-elämän yhdistäminen.....	71
5.4 Perheettömät upseerit	74
6. POHDINTAA JA TULOSTEN TARKASTELUA	76
6.1 Johtopäätökset	76
6.2 Luotettavuuden tarkastelua ja lähdekritiikki	82
6.3 Jatkotutkimusesitykset ja päätössanat	85
LÄHTEET.....	87
LIITTEET	93

UPSEERIELÄMÄN VALINTOJA: URA, PERHE VAI MOLEMMAT?

1. JOHDANTO

Jokaisen ihmisen elämä ja elämän kulku muodostavat ainutlaatuisen kokonaisuuden. Tätä kokonaisuutta voidaan kutsua ihmisen elämänkaareksi, jota myös tässä tutkimuksessa käytetään. (Dunderfelt 1997, 16.) Elämä muodostuu monista eri vaiheista ja ilmiöistä, jotka aika sitoo toisiinsa. Yksilön elämänkaareen vaikuttavat niin biologiset, sosiaaliset, kuin psykologiset tekijät ja tapahtumat elämässä. Elämän yksilölliseen kulkuun vaikuttavat merkityksellisesti muun muassa perhe, koulutus, työ ja vapaa-aika. Ihmisten omilla tavoitteilla, valinnoilla ja ratkaisuilla on iso merkitys yksilön elämän kulkuun. Yksilön kehitys on yhteydessä myös yhteiskunnalliseen kehitykseen ja muutokseen. (Niemelä & Ruth 1989, 7; Dunderfelt 1997, 16–17.) Tarkastelunäkökulmasta riippuen yksilön kehitys ja elämän kulku voidaan liittää muun muassa sosiaalipsykologiaan, sosiologiaan, genetiikkaan tai perhedynamiikkaan (Niemelä & Ruth 1989, 7). Tässä tutkimuksessa asiaa tarkastellaan pääosin sotilassosiologian ja elämänkaaripsykologian näkökulmasta.

Ihmisen elämänkaari alkaa syntymästä ja se jatkuu useiden eri vaiheiden läpi kuolemaan saakka. Jokaisella elämän vaiheella on omat kehitystehtävänsä, mitkä vaikuttavat ihmisen henkiseen kehitykseen ja yksilöitymiseen läpi koko elämän. Aikaisempi kehitys on pohjana seuraaville kehitysvaiheille. (Niemelä & Ruth 1989, 7; Dunderfelt 1997, 16–17.) Tässä tutkimuksessa tarkastelun subjektina ovat upseerit ja heidän yksilölliset elämänkaarensa. Lähestyn ilmiötä ihmisen elämänkaaren kehityspsykologisten tehtävien ja elämän hallinnan kautta. Tutkimuksen keskiössä on upseerin uran ja perhe-elämän yhdistämisen asetelma. Tarkasteltava elämänvaihe on varhaisaikuisuus, joka on upseerin uran ja elämän aktiivisempia vaiheita. Jokaisen upseerin elämä muodostaa ainutlaatuisen kokonaisuuden, mutta oikeilla menetelmillä ja lähestymistavalla on mahdollista löytää myös lainmukaisuuksia. Tavoitteeni on löytää yksilöiden kautta yhteisiä ihmisen kehittymistä ja elämäntulkua yhdistäviä tekijöitä ja rakenteita. (Dunderfelt 1997, 17–18.)

Työn ja perhe-elämän yhdistäminen on yksilölle ja yhteiskunnalle välttämätöntä. Tasapaino työn ja perheen välisessä suhteessa vaihtelevat yksilöittäin, mutta myös työorganisaatioittain. (Autio, Leinonen & Otonkorpi-Lehtoranta 2011, 1; Heiskanen, Korvajärvi & Rantalaiho 2008, 126–127.) Puolustusvoimissa työn ja perheen suhde sekä suhteen sujuva vuorovaikutus on haastavaa. Haastavuus selittyy sillä, että työ sotilasorganisaatiossa ja perhe sosiaalisena instituutiona ovat kumpikin vaativia, niin sanottuja ahneita instituutioita. Ne kilpailevat yksilön sitoutumisesta ja lojaaliudesta, jolloin yksilön on jaettava aikaansa, rahaansa, energiaansa työn ja perheen kesken. (Hannola 2016, 311; De Angelis & Segal 2005, 22). Se millä perusteella jako tehdään ja mitkä asiat jakoon vaikuttavat, ovat yksilöllisiä.

Sovitettaessa eri elämänalueita yhteen joutuu yksilö ratkaisemaan sekä konkreettisia toimintaan että ajankäyttöön liittyviä valintoja, mutta myös eri elämänalueille liittyviä arvoja (Turpeinen & Toivanen 2008, 12–13). Yksilön valinta ja päätös tehdään elämäntarkoituksen ja Eriksonin psykososiaalisen teorian (1950) mukaan viime kädessä kehitysvaiheensa edellytysten perusteella, mutta myös aikaisemmillä kehitysvaiheilla ja niiden onnistuneella tai epäonnistuneella läpikäymisellä on vaikutus yksilön päätöksiin (Dunderfelt 1997, 242, 251; Erikson 1980, 53–57).

Tutkimuksen kohteena ovat vuonna 2017 esiupseerikurssilta (EUK) ja yleisesikuntaupseerikurssilta (YEK) valmistuneet upseerit, toimintaympäristönä on Puolustusvoimat ja upseerin ammatti. Tutkimuksessa puhutaan upseerin urasta, vaikka sillä tarkoitetaan yleisesti upseerin ammattia, johtuen ammatin ja siinä kehittymisen nousujohteisuudesta. Upseerin palvelussuhteeseen ja uraan liittyy monia erityispiirteitä ja ehtoja, kuten siirtymisvelvollisuus, päivystystehtävät, alueellisen koskemattomuuden valvonta- ja torjuntatehtävät, pitkäkestoisen harjoitustoiminnan aiheuttamat haasteet sekä kyky ja tarve reagoida lakisääteisten tehtävien toteuttamiseen, myös tehdyistä suunnitelmista poiketen. Puolustusvoimien etu työmarkkinoilla on se, että se pystyy tarjoamaan henkilöstölleen vakinaisen virkasuhteen, ura- ja palkkakehitys ovat nousujohteisia ja uraan on mahdollista sisällyttää myös kansainvälisiä tehtäviä. (Puolustusvoimien henkilöstöstrategia (HESTRA) 2015, 7, 30; Henkilöstötilinpäätös 2016, 13).

Upseerin ammatti sisältää paljon erityispiirteitä ja vaatimuksia. Näitä ovat muun muassa jatkuvan koulutuksen periaate, eteneminen virkaiän mukaan, haavoittumisen ja kuoleman riski, tehtäväkierto, maskuliininen työympäristö ja siirtovelvollisuus (De Angelis & Segal 2005, 25.) Upseerin ammatissa sitoudutaan yhteen työnantajaan koko palvelusuran ajaksi. (Raittila 1996, 3). Puolustusvoimien tehtävät mukaan lukien kansainväliset tehtävät, poikkeusolot ja rauhan ajan muutostilanteet asettavat erityisvaatimuksia palkatun henkilöstön toimintakyvylle (fyysinen, psyykinen, sosiaalinen ja eettinen). (HESTRA 2015, 16.)

Upseerin on tehtävä monia ratkaisuja uran edetessä, kuten esimerkiksi kriisinhallinta palvelukseen lähtemisestä, virkaurakurssille hakeutumisesta ja siirtovelvollisuuden aiheuttamaan siirtoon liittyvistä asioista. Tällaiset upseerin uran niin sanotut käännekohtat ovat ikään kuin risteys, jossa toiset tiet mahdollisesti edesauttavat urakehitystä ja toiset hidastavat. Uran ratkaisuihin on upseerin yhdistettävä myös muu elämänsä, jolloin puntarissa voi olla oma ura ja perhe-elämä. Yksilön on tällaisissa tilanteissa hallittava elämäänsä ja elämän eri osa-alueita kokonaisuudessaan. Mitä ura Puolustusvoimissa vaatii yksilöltä, miten upseeri kykenee elämänsä ja uransa hallintaan ja miten perhe vaikuttaa uran ratkaisuihin? Voiko perheellinen upseeri olla myös uraorientoitunut? Ja onko upseerin ammatti muuttumassa kutsumuksesta palkkatyöksi?

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää mahdollistaako Puolustusvoimat ja upseerin ura oman elämän hallinnan ja elämänkaaripsykologisten kehitystehtävien läpikäymisen ja miten kehitystehtävät vaikuttavat upseerin uran ja perhe-elämän yhdistämisen asetelmaan.

Tämän tutkimuksen tutkimuskysymys on:

Millainen suhde varhaisaikuisuuden elämänkaaripsykologisilla kehitystehtävillä ja niiden hallintamahdollisuuksilla on upseerin uraan, erityisesti uran ja perhe-elämän asetelmassa?

Tutkimusongelmaa pyrin ratkaisemaan alakysymysten avulla, jotka ovat:

- Millainen on upseerin ammatti yhteen sovitettaessa työtä ja perhettä?
- Miten upseerin ura mahdollistaa elämänkaaripsykologian mukaiset kehitystehtävät ja niiden hallitsemisen?

Tutkimus alkaa johdatuksella tutkimuskohteeseen ja tutkittavaan ilmiöön tieteenfilosofian ja viitekehyksen esittelyllä. Tutkimuksen toisessa luvussa yritän havainnollistaa mistä tutkittava ilmiö muodostuu tarkastelemalla työtä, perhettä, Puolustusvoimia ja upseerin ammatin erityispiirteitä. Kolmannessa luvussa keskityn siihen mihin ilmiö on yhteydessä, punomalla yhteen ihmisen elämäntieteitä kehitystehtävien ja upseerin urapolkua. Tutkimukseen liittyvä tutkimusprosessi on esitelty luvussa neljä. Luvussa avaan tutkimusongelman kysymyksineen tarkemmin sekä mitä tietoa odotan kysymyksillä saavani.

Tutkimusaineisto kerättiin kyselyllä ja tutkimusaineisto analysoitiin teoriaohjaavaa sisällönanalyysia käyttäen. Viidennessä luvussa esitän tutkimuksen tulokset sekä tulkintani tutkittavasta ilmiöstä, aineiston ja teorian vuoropuheluna. Lopuksi vastaan tutkimuskysymyksiin, pohdin ja tarkastelen tutkimuksen tuloksia sekä luotettavuutta.

Toivon tutkimuksen tukevan erityisesti upseereita, heidän uransa ja perhe-elämänsä yhdistämisen helpottamiseksi, mutta myös tuottavan Puolustusvoimille tärkeää tietoa siitä, millä perusteella upseerit tekevät ratkaisujaan ja miten urapolkua voisi tukea perhe-elämän helpottamisen näkökulmasta. Koska Puolustusvoimat on yhteiskunnallisesti merkittävä toimija nyt ja tulevaisuudessa, on sotilastyötä koskevalla tiedolla ja tutkimuksella yleisempääkin merkitystä (Otonkorpi-Lehtoranta 2017, 9). Upseereilla on Puolustusvoimissa esimiesasemansa vuoksi keskeinen rooli organisaatiossa ja uudistusten toteuttamisessa (Raittila 1996, 1). Perheelliset upseerit ovat arvokkaita työntekijöitä Puolustusvoimissa. Tästä puhuvat puolestaan työuupumustutkimukset, joiden mukaan parhaimmillaan perhe on tärkeä voimavara ja energian lähde (Hakanen 2005, 50, 64–66; Turpeinen & Toivanen 2008, 10.) Perheellä on merkittävä rooli sotilaan toimintakyvyn ylläpitämisessä ja jopa kehittämisessä (Autio ym. 2011, 37–38).

1.1 Tutkimuksen filosofiset lähtökohdat ja tavoite

Tutkimuksessa ei ole kyse pelkästään tutkimuskysymykseen vastaamisesta, vaan sen on selvitettävä myös luonteeltaan filosofisia kysymyksiä. Tässä kappaleessa pyrin kertomaan tutkimukseni filosofisia taustoja. Ymmärtämällä tutkimuskohteeni syvemmin pystyn perustelemaan myös tutkimuksellisia ratkaisujani. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2016, 129–131; Sirén & Pekkarinen 2017, 1-3.) Tämä on tapani nähdä tutkimuskohteeni.

Tieteenfilosofisesti tarkastellen tutkimukseni kuuluu aristoteeliseen tutkimusperinteeseen. Tutkimuksessa on teoreettisesti tukeuduttu sosiaaliseen konstruktivismiin ja tutkimusmenetelmällisesti abduktiiviseen sisällönanalyysiin. (Sirén & Pekkarinen 2017, 13.) Konstruktivismi eroaa muista tieteenfilosofioista siten, että siinä ajatellaan totuuden olevan suhteellista. Ihminen rakentaa tietonsa aikaisemman tiedon ja kokemusten varaan. Yksilön tiedonkäsitys, näkemykset ja käsitykset muuttuvat hänen kehitysvaiheiden, socialisaation ja saamiensa kokemusten myötä. Ne ovat ajasta, paikasta ja tarkastelijasta riippuvaisia. (Heikkinen 2007, 145–146; ks. myös Heikkinen 2015.)

Tässä tutkimuksessa tarkasteltavana yksilönä ovat upseerit. Upseerit tekevät uransa aikana useita valintoja ja ratkaisuja omien tavoitteiden mukaisesti. Valintoja ja ratkaisuja voivat ohjata esimerkiksi sosiaaliset, psykologiset tai biologiset tekijät. Tämän tutkimuksen tulokset muodostuvat kyselyyn vastanneiden upseereiden vastauksista. Tutkijana olen pyrkinyt analysoimaan tuloksia objektiivisesti, mutta laadullisen tutkimuksen tulokset ovat se mitä tutkija tutkittavasta tulkitsee ja miten hän ymmärtää tutkittavan ilmiön. (Metsämuuronen 2008, 206; Creswell 2013, 15.) Tutkimuksen kokonaisuus muodostuu tutkittavien ”äänestä”, tutkijan tulkinnasta, tutkimusongelman määrittelystä ja kuvailusta sekä liittäen elämäntutkimukseen. (Creswell 2013, 44).

Pääaineeni on sotilaspedagogiikka, joka liitetään vahvasti ihmistieteelliseen tutkimusotteeseen. Ihmistieteissä tavoitteena on päästä tarkastelemaan syvemmällä tasolla toimijoiden, kuten esimerkiksi minun tutkimuksessani upseerien elämää. Tarkastelun keskiössä on se, mitä upseerit tekevät, kokevat, tuntevat, ajattelevat, mitkä ovat heidän käsityksensä asioista, mitä merkityksiä ja tavoitteita he toiminnalleen asettavat ja ennen kaikkea millaisia ratkaisuja ja valintoja he tekevät ja miksi (Kallioinen 2000, 91; Lyytinen 1995, 25.)

Tutkimukseni perustuu laadulliseen tutkimusotteeseen. Keskeinen tunnuspiirre laadulliselle tutkimukselle on todellisuuden ja siitä saatavan tiedon subjektiivisen luonteen korostaminen. Laadullinen tutkimus ei pyri yleistämään, pyrkimyksenä on tavoittaa tutkittavien näkemys tutkittavasta ilmiöstä valitussa ympäristössä. (Kiviniemi 2015, 74; Denzin & Lincoln 2000, 105–117; Puusa & Juuti 2011, 47). Minun tutkimuksessani oleellista on upseereiden uran ja perhe-elämän yhdistämisen asetelma ja sen liittäminen varhaisaikuisuuden kehitystehtäviin ja niiden hallinnan mahdollisuuteen upseerin uralla. Käsitykseni ilmiöstä, luomani tutkimusasetelma, teorian valinta ja lähestymistavan valinnat vaikuttavat tutkimuksen tuloksiin (Creswell 2013, 18–19).

Aineistonkeruun väline on tutkija itse. Näin aineistoon liittyvien näkökulmien ja tulkintojen kehittyminen muodostuu tietoisuudessani tutkimusprosessin edetessä. Oleellista on, että tutkijana tiedostan oman tietoisuuteni kehittymisen tutkimuksen kuluessa ja tuon sen esiin. Näin kykenen mahdollisesti myös tutkimuksellisiin uudelleenlinjauksiin. (Kiviniemi 2015, 75; Tuomi & Sarajärvi 2012, 20.)

Laadullisen tutkimuksen konstruktivistiseen ja tulkinnalliseen suuntaukseen liitetään pyrkimys ymmärrykseen ja relativistinen tiedonkäsitys. Tieto on siis aina sijoittunutta suhteessa siihen, jossa toimija on kohdatessa maailman. Jokainen yksilö on arvokas ja hänen ajatuksillaan, kokemuksillaan ja tuntemuksillaan on tärkeä merkitys. Todellisuus on myös ei-havainnollista, toisin kuin positivistisessä tai postpositivistisessä tutkimustraditiossa ajatellaan. (Kallioinen 2000, 93, 94.) Kallioinen tulkitsee Töttöä (1982) siten, että todellisuus rakentuu ihmisen toiminnasta ja siihen liittyvistä merkityksistä. Tutkimukseen liittyvä todellisuus muuttuu jatkuvasti tutkijan, tutkimuksen teorian ja tutkittavien näkökulmana toimivan subjektin tulkiten sitä koko ajan. Tutkija jatkuvasti uudelleen tulkitsee ”todellisuutta”, johon tarvitaan hermeneuttisen perinteen mukaan havainnon ja teoreettisen ajattelun lisäksi myös **ymmärtämistä**. (Kallioinen 2000, 94.) Tutkimusprosessi elää ja tutkimusasetelma muovautuu koko tutkimuksen ajan, kunnes tutkija pystyy rakentamaan johtopäätöksensä keräämästään aineistosta ja kriittisesti arvioimaan työtään (Puusa & Juuti 2011, 51).

Tieto on olemassa ihmisten kokemuksissa ja ilmiöt ovat ihmisten konstruoimia kokonaisuuksia, joita saattaa esiintyä useita samanaikaisesti ja ihmiset voivat myös muuttaa todellisuutta (Sirén & Pekkarinen 2017, 3–4). Keskeistä on pyrkiä ylittämään tulkinnoissa havaintotaso ja päästä syvemmälle, kuten subjektiivisiin rakenteisiin ja tulkintoihin. Tutkimukseni keskiössä ovat upseerit, heidän yksilölliset elämänsänsä, kokemuksensa ja päätöksensä. Tutkimukseni tehtävänä on antaa teoreettisesti mielekäs tulkinta tutkittavasta ilmiöstä. (Puusa & Juuti 2011, 48.)

Laadullisella menetelmällä on pienempi riski menettää tutkimuskohteen ainutkertaisuudesta jotakin ja kuulla enemmän tutkittavien ääntä (Virta 2008, 3; Liamputtong 2013, johdanto.) Subjekti on fyysinen, käytännöllisesti toimiva, kielellinen ja tiedostava olento. Tarkoitukseni on löytää yhdistäviä tekijöitä totuuksista. Ajattelen totuuden perustuvan ajatukseen että yksilöillä on omat kokemukset ja näin myös omat totuudet. (Kallioinen 2000, 91–96.) Minun tutkimukseni tavoitteena on selittää ja ymmärtää tutkittavaa kohdetta (Hirsjärvi ym. 2016, 138–139), joka on varhaisaikuisuuden elämänkaaripsykologisten kehitystehtävien ja niiden hallinnan suhde upseerin uraan ja perhe-elämän yhdistämisen asetelmassa. Ihmistieteellinen metodologia liitetään hermeneutiikkaan, jonka tehtävänä tässäkin tutkimuksessa on tarkastella niitä ehtoja, jotka tekevät ymmärtämisen mahdolliseksi (Tuomi & Sarajärvi 2012, 31–32). Ennen kuin lähestyn tarkemmin omaa tutkimustani, esittelen aikaisemmat tutkimukset ja niiden keskeiset tulokset.

1.2 Aikaisemmat tutkimukset ja tämän tutkimuksen viitekehys

Laadullisessa tutkimuksessa tutkimusprosessi elää ja muovautuu koko tutkimuksen ajan, kunnes tutkija pystyy tekemään johtopäätöksiä aineistosta ja arvioimaan kriittisesti työtään. Tutkimusprosessi etenee hermeneuttisen kehän tapaan päämääränä kokonaisvaltainen ymmärrys tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä. Aloitan tämän tutkimusprosessin liittämällä tutkimuksen ilmiön aikaisempaan tietoon ja tutkimuksiin. Ilmiön uudelleen tarkastelun tuloksena ymmärrys syvenee ja tätä kautta syntyy uusi tulkinta. (Puusa & Juuti 2011, 51, 53; Tuomi & Sarajärvi 2012, 34–35.)

Tutkimukseni aihealuetta on tutkittu melko vähän Suomessa ja Puolustusvoimissa. Pohjois-Amerikassa ”Military families” on melko paljon tutkittu aihe, eritoten sotilassosiologian näkökulmasta. Kyseisiä tutkimuksia ei kuitenkaan ole mahdollista sellaisenaan hyödyntää, sillä ne pohjautuvat ammattiarmeijakeskeiseen tutkimusperinteeseen. (Hannola 2016, 312; Otonkorpi-Lehtoranta 2017, 9.)

Suomessa tuorein tutkimus on Katri Otonkorpi-Lehtorannan väitöskirja ”Sotilaat, työ ja perhe”. Vuonna 2017 julkaistu väitöskirja on tehty miessotilaiden työn ja perheen suhteesta, työelämän ja organisaation näkökulmasta. Tutkimuksessa tarkastellaan sotilaiden työn ja perheen suhteita järjestäviä käytäntöjä ja prosesseja: millaisia ovat työn ja perheen suhteita muovaavan organisatorisen tilan ulottuvuudet ja millaiset ovat materiaalis-regulatiivisen, sosiaalisen ja mentaalisen ulottuvuuden keskinäiset suhteet.

Tutkimuksen aineisto koostuu vuonna 2009 tehdyistä asiantuntija-, yksilö-, ja ryhmähaastatteluista Maavoimien esikunnassa ja Panssariprikaatissa sekä dokumenttiaineistosta, joka muodostuu kolmesta Puolustusvoimien ohjesäännöstä. Tutkimuksessa analysoidaan myös sitä, miten sukupuoli ja maskuliinisuus ovat läsnä työn ja perheen suhteessa. Tulosten mukaan sotilaiden työn ja perheet suhteita järjestää materiaalisregulatiivisesta näkökulmasta ahne ja antelias joustavuus, liikkuvuus, taloudellinen rationaalisuus sekä työn kuormittavuus. Keskeisimpänä tuloksena voidaan pitää, että työn ja perheen suhteissa on kyse institutionalisoituneen kutsumustyön ja professionalisoituneen palkkatyön ristivedosta. Perheen rooli näiden kahden suhteessa on pitää huolta sotilaan työkyvyn ylläpysymisestä ja sopeutua muutoksiin.

Otonkorpi-Lehtorannan tutkimuksen tilateoreettinen lähestymistapa antaa mahdollisuuden hyödyntää tuloksia mietittäessä työn ja perheen suhteen käytännön järjestelyitä sekä tutkimus tekee näkyväksi sosiaalisia odotuksia ja muuttuneita ajattelu- ja toimintamalleja. Tutkimuksessa tulee esiin työn ja perheen suhteita järjestävät käytännöt ja prosessit sekä niiden ylläpitäminen. Otonkorpi-Lehtoranta tuo esiin työntekijöiden työn ja perheen suhteisiin liittyviä tarpeita, sillä 2009 vuoteen mennessä tehnyt muutokset työssä ja työympäristössä haastavat työn ja perheen suhteen sosiaalisia ja mentaalisia järjestyksiä. Tutkimuksen mukaan tarvitaan lisää joustoa työntekijöiden suuntaan.

Samasta aineistosta, eri viitekehyksellä, teorialla ja fokuksella on tehty Maanpuolustuksen tieteellisen neuvottelukunnan tutkimus vuodelta 2011 ”Työn ja perheen yhteensovittaminen puolustusvoimissa”. Tampereen yliopiston tutkijaryhmä tarkasteli työn ja perheen yhteensovittamisen tematiikkaa puolustusvoimien palkatun henkilöstön keskuudessa, tarkoituksenaan löytää yhteensovittamisen käytäntöjä ja haasteita. Lisäksi tutkimuksessa selvitettiin yhteensovittamisen ongelmien ratkaisuja organisaatiossa.

Tutkimuksessa todettiin, että sotilaiden puolisoiden tyytyväisyydellä on yhteys sotilaan sitoutumiseen. Sotilaan ja puolison sitoutumiseen vaikuttaa organisaation suhtautuminen perheeseen. Esimiesten rooli nähtiin tärkeänä sekä organisaation jousto ja luottamus työntekijäänsä. Kokoavana johtopäätöksenä tutkimuksessa todetaan työn ja perheen yhteensovittamisen yhteys sotilaan toimintakykyyn. Koska ansiotyön ja perheen yhteensovittaminen on välttämätöntä, Puolustusvoimat organisaationa tarvitsee sotilaan perhettä tukemaan hänen toimintakykyään. Organisaation on joustettava osaltaan sotilaan sitoutumisen varmistamiseksi. Perhe nousee lähes aina työtä tärkeämmäksi, myös silloin, kun se vaikuttaa kielteisesti uralla etenemiseen. Puolustusvoimien työhön liittyy erityispiirteitä. Sotilastyön ja perheen yhteensovittamisen haasteet tulevat pääosin matkatyöstä ja pitkistä poissaoloista perheen luota.

Tutkimukseni 2. ohjaaja, Anitta Hannola (2016) on tehnyt tutkimuksen ”Perheellisenä Puolustusvoimissa – työn ja perheen yhteensovittamisen haasteita”. Tutkimus tarkastelee sotilasorganisaatiossa tehtävää työtä ja perheellisten työntekijöiden kokemuksia ahneiden ja vaativien instituutioiden sekä työ- ja perhe -ristiriitaisuuden näkökulmasta. Aineistoina käytettiin Puolustusvoimien työilmapiirikyselyä sekä erillisiä useamman vuoden työyhteisökyselyjä. Tutkimuksessa selvitetään, keitä ovat tyypilliset puolustusvoimien reppurit (puolustusvoimien matkatyöläinen) ja millaisia eroja työyhteisökokemuksissa on muuhun henkilöstön verrattuna.

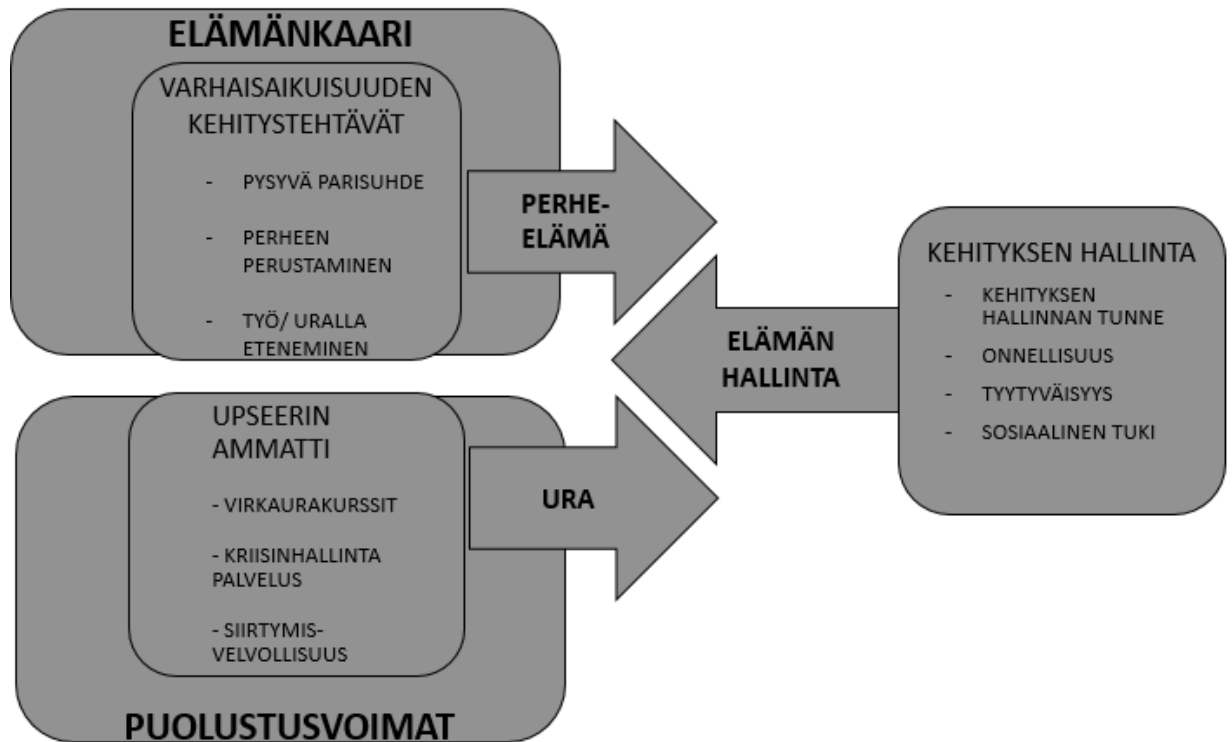
Hannolan mukaan tyypillinen reppuri on pidempään Puolustusvoimissa palvellut, iältään 44–54 -vuotias. Reppurit kokevat työnsä aiheuttavan huomattavasti useammin haittaa perheilleen kuin ei reppureille Puolustusvoimien työntekijöille. Sotilasorganisaation aiheuttamat vaatimukset reppureille painottuvat henkilösiirtoihin ja työn yleiseen tihentymiseen. Perheen etu koettiin tässäkin tutkimuksessa ensisijaisena sotilasuraan verrattuna. Perheeseen sitoudutaan ja halutaan olla läsnä arjessa.

Sotilasorganisaation ja perheen ahneus on Hannolan mukaan muuttunut viimeisten vuosikymmenien kuluessa. Niin perhe kuin työ sotilasorganisaatiossa ovat vaativia, toisin sanoen ahneita instituutioita, jotka kilpailevat yksilön ajasta, lojaaliudesta, sitoutumisesta ja energiasta. Ahneuden seurannaisilmiötä, työ-perhe –ristiriitaa on tutkimuksen mukaan pääosin työstä perheeseen päin. Tällöin ajaudutaan usein konflikteihin, jotka aiheuttavat muun muassa siirtovelvollisuuden aiheuttamat siirrot sekä ajan ja läsnäolon jakaantuminen perheen ja työn kesken. Konflikteja nähtiin vähentävän hajautettu työ, työaikajoukot, ylempien esimiesten tuki, organisaation tukitoimet sekä perhemyönteinen ilmapiiri.

Juha Aikkilan (2011) esiupseerikurssilla tehty tutkimus ”Työn ja perhe-elämän yhdistäminen nuoren upseerin ammatissa”, pyrki selvittämään mitä käytännön keinoja nuoren upseerin työ ja perhe-elämän yhdistämisessä on. Tuloksena saatiin, että nuoren upseerin työyhteisöllä, omalla perheellä ja lähimmillä esimiehillä on keskeinen merkitys työn ja perhe-elämän yhdistämisessä. Tutkimuksen aineisto kerättiin puolistrukturoiduilla haastatteluilla. Haastatellut kokivat, että perhe toimii voimavarana myös työelämässä. Työ vaatii ajallisesti paljon, mikä näkyy poissaolona perheen luota. Siirtovelvollisuus nähtiin negatiivisena asiana.

Yhteenvetona havaintoni aikaisemmista tutkimuksissa on se, että upseeri asettaa perheensä ja perhe-elämänsä usein työnsä edelle. Työ Puolustusvoimissa on vaativaa ajallisesti, organisaation hallitsevuuden ja sotilaan toimintakyvyn ylläpysymisen osalta. Työ ja perhe-elämä ovat pääosin yhteen sovitettavissa, mutta se vaatii joustoa perheen aikuisten ja organisaation puolelta. Tutkimusten tuloksissa on nähtävissä piirteitä, että sotilaan ammatti olisi muuttumassa kutsumusammattista niin sanotuksi palkkatyöksi. Upseereiden uskollisuus ja lojaalius ammattia kohtaan on muuttuvassa tilassa. Yksilöiden on tehtävä uran edetessä isoja ratkaisuja uransa ja perhe-elämänsä suhteen, sillä perhe nähdään uraan vaikuttavana tekijänä. Organisaation käytännöt tukevat puolestaan perheen ja työn yhdistämistä yhä enemmän, mutta yhteiskunnallinen muutos, perheiden moninaistuminen, työn kuvan muutos ja sukupuoliroolien jakaantuminen tasaisemmin aiheuttavat paineita perheille joustaa upseerin työn johdosta.

Minun tutkimuksessani yritetään ymmärtää upseereiden uran ja elämänsä kehitystehtävien, erityisesti uran ja perhe-elämän yhdistämisen asetelmaa, elämänsä kehitystehtävien ja niiden hallinnan kautta. Tutkimuksen viitekehys on muodostettu tutkimuksen keskeisimmistä käsitteistä ja niiden välisistä suhteista (Kuvio 1). Viitekehyksessä yhdistyy tutkimusta ohjaava metodologia ja se, mitä tutkittavasta ilmiöstä jo tiedetään (Tuomi & Sarajärvi 2012, 18).



KUVIO 1. Tutkimuksen viitekehys.

Tutkimuksen viitekehys koostuu kolmesta osa-alueesta. Osa-alueet ovat elämänskaari ja kehityspsykologian kehitystehtävät, Puolustusvoimat ja upseerin ammatti, sekä kehityksen hallinta. Osa-alueet muodostavat yksilöllisen suhteen keskenään upseerista riippuen. Varhaisaikuisuuden kehitystehtävät ja kehityksen hallinta perustuvat tutkimuksen teoriaan ja Puolustusvoimat sekä upseerin ura muodostavat kontekstin. Varhaisaikuisuuden kehitystehtävät, erityisesti perhe-elämä (pysyvä parisuhde ja/ tai perheen perustaminen), ja kehityksen hallinnan suhde upseerin uran ja perhe-elämän asetelmaan, muodostavat tutkittavan ilmiön.

1.3 Sotilassosiologia, sosiaalipsykologia ja elämänkaaripsykologia

Jokainen ihminen ja tutkija katsoo omalla tavallaan, kuten tiedekin (Helkama, Myllyniemi & Liebkind 2005, 11).

Tutkimuskohteeni on sosiologinen, tarkemmin rajattuna sotilassosiologinen, johtuen tutkimusalueesta, näkökulmasta ja lähestymistavasta. Sotilassosiologian tieteenalan näkökulmasta laaditut opinnäytteet menevät osittain päällekkäin niin johtamisen kuin sotilaspedagogiikan pääoppiaineen kanssa (Sirén & Pekkarinen 2017, 1; Harinen 2011, 102–103.) Sosiologiassa tutkimuksessa mielenkiinnon kohteina ovat aina ihmisten välinen vuorovaikutus ja yksilöiden väliset suhteet sekä yksilön suhde yhteisöön (Saaristo & Jokinen 2013, 10). Sosiologia tutkii arvoja, asenteita, normeja, rooleja ja asenteita ryhmissä, yhteisöissä ja organisaatioissa (Harinen 2011, 9). Sotilassosiologia on sekä sosiologian että sosiaalipsykologian soveltamista sotilasorganisaation ja Puolustusvoimien ilmiöiden tutkimiseen. Sosiaalipsykologia tutkii ihmisten välistä vuorovaikutusta, kuten pienryhmäilmiöitä ja niiden vaikutusta ihmisen käyttäytymiseen ja niiden säännönmukaisuuksia. (Harinen 2011, 9; Helkama ym. 2005, 11).

Tutkin yksilön toimintaa ja käyttäytymistä suhteessa omaan perheeseensä ja työuraansa. Suhteeseen vaikuttaa monet tekijät. Näitä ovat muun muassa yksilön arvot, roolit, normit, yksilön elämänkaari, aikaisemmat kokemukset, sosiaaliset suhteet, yhteiskunta ja työyhteisö. (Harinen 2011, 7–10.) Sosiaalinen vuorovaikutus perustuu osapuolten väliseen käyttäytymisen säännönmukaisuuteen ja ennustettavuuteen. Ihmisen käyttäytyminen ja toiminta noudattavat yleensä sääntöjä ja mahdollistavat ennakoimisen. Osa säännöistä on helppo havaita ja tiedostaa. Osa säännöistä emme lainkaan huomaa ja noudatamme niitä huomaamattamme. Säännönmukaisuus takaa sen, että toiminta vähitellen institutionalisoituu. Yhteiskunnan toimivuus ja koossapysyminen edellyttävät ihmisten käyttäytymisen yhdenmukaisuutta ja ennakoitavissa olemista. (Saaristo & Jokinen 2013, 83–84.)

Tutkimukseni on osaltaan myös psykologinen, sillä tutkimuksen teoriaan liittyy kiinteästi sotilassosiologian ohella elämänkaaripsykologia ja kehityspsykologia. Kehityspsykologia tutkii ihmisen kehitystä syntymästä kuolemaan asti. Mielenkiinto on erityisesti ajattelussa, motivaatiossa, tunteissa, sosiaalisessa toiminnassa ja psykologisten mekanismien muutoksessa, ikäkaudesta toiseen. (Nurmi, Ahonen, Lyytinen, Lyytinen, Pulkkinen & Ruoppila 2007, 11).

Elämänkaaripsykologia on psykologian osa-alue, joka laajentaa kehityspsykologista ajattelua keskittyen ihmisen kehitykseen kokonaisuudessaan. Elämänkaaripsykologiassa kokonaisuus nähdään olevan enemmän kuin osien summa. Elämän eri vaiheet ja ikäkaudet yhdistyessään muodostavat elämänkaaren. (Dunderfelt 1997, 15.; Häyrynen 1989, 114.)

Ihmisen kehitys ja kasvu jatkuvat läpi koko elämänkaaren. Elämänkaaripsykologiassa on tärkeää erottaa nämä kaksi termiä. Kasvu merkitsee jatkuvaa, kumulatiivista kasvamista tiedoissa, ymmärryksessä, viisaudessa, pituudessa ja painossa. Kehitys on fyysisten, sosiaalisten, psyykkisten ja yksilöllisten voimien yhteisvaikutusta. Puolustusvoimissa ja sotilaspedagogisesta näkökulmasta puhutaan sotilaan toimintakyvystä. Monet sisäiset ja ulkoiset tekijät muovaavat ihmisen kehitystä. Jokainen käy yksilöllisellä tavalla läpi kaikille yhteiset elämänvaiheet. Elämänkaaripsykologia on ennen kaikkea tiedostamista ja taitavaa toimintaa ajassa. (Dunderfelt 1997, 16–20.)

2. PERHE, TYÖ JA PUOLUSTUSVOIMAT

2.1 Perhe ja työ

Sotilassosiologisessa tutkimuksessa perinteisesti perheelle tarkoitetaan ydinperhettä eli perhettä joka koostuu lapsesta tai lapsista ja biologisista vanhemmista (Hannola 2016, 312; Segal 1986, 13; Segal & Segal 2006, 225–233.) Tilastokeskus puolestaan määrittelee perheen seuraavasti: ”Perheet muodostetaan vuoden vaihteessa Väestörekisterikeskuksen väestötietojärjestelmän mukaan *samassa asunnossa asuvista henkilöistä*. Tilastossa on perheet ja lapsiperheet ja heidän väestötietonsa. Perheet luokitellaan lapsettomiin tai lasten kanssa asuviin avio- ja avopareihin, rekisteröityihin mies- ja naispareihin sekä yhden vanhemman perheisiin. Avoparit päätellään yhdessä asumisen perusteella.” (Tilastokeskus 2016. <http://www.stat.fi/til/perh>, viitattu 13.3.2018). Tutkimuksessani ei ole oleellista keskittyä perheen muotoon tai sen määritelmään, sillä ilmiötä ei tutkita juridisesta tai taloudellisesta näkökulmasta. Kyselyyn vastattaessa upseerit ovat tehneet henkilökohtaisen ratkaisun sen mukaan, ovatko he mielestään perheen jäseniä ja onko heillä perhettä.

Yhteistä kaikille perheen määritelmille on se, että sen sisällä vallitsee tunneside. Perheen jäsenet ovat enimmäkseen omilla tahoillaan, mutta palaavat aina yhteen joko päivittäin, viikoittain tai harvemmin, riippuen perheestä ja sen arjen ratkaisuista. Aina tavatessaan perhe tuntee olevansa perhe. Toinen yhteinen tekijä on perheen rakentuminen. Perhe rakentuu tapahtumien kuluessa ja myös perheellä on niin sanottu elämänkaari. Elämänkaaren lisäksi perheeseen vaikuttaa sosiaaliset ja kulttuuriset tekijät. (Jallinoja 2000, 10, 187–190; Segal 1986; 13.) Perhe on itsessään yksi tärkeimmistä yhteiskunnan osa-alueista, sillä se on takuu monen muun sosiaalisen instituution olemassaololle. Perheen tehtävä on esimerkiksi huolehdittava jatkuvuudesta ja ylläpitää sekä välittää yhteiskunnallisen integraation kannalta välttämättömiä arvoja ja normeja. (Saaristo & Jokinen 2013, 92; Parsons 1979, 39–45.) Perhe on osa elämänkaarta ja sosiaalisesti ajateltuna tärkeimpiä vuorovaikutussuhteita minuuden muotoutumisessa (Havighurst & Neugarten 1962, 93–94).

Perheen muodostaminen alkaa usein parisuhteesta, joka rakentuu vastavuoroisen tunnesiteen varaan. Myöskään parisuhteen määrittelyminen ei ole oleellista tässä tutkimuksessa eikä se ole täysin yksiselitteistä. Parisuhteelle muodostuu oma elämänkaarensa rakentuen useasta eri vaiheesta. Parisuhteen elämänkaareen vaikuttaa lapsi, työ, päihteet, köyhyys, sairaus, ystävät ja mikä tahansa asia, mikä vaikuttaa parisuhteessa olevien keskinäiseen suhteeseen. Kaikki nämä asiat vaikuttavat jollain tavalla siihen, millaiseksi parisuhde tai perhe muodostuu ja

kehittyy. Lueteltujen asioiden lisäksi parisuhde ja perhe rakentuvat myös ajan jakamisesta. Aika on keskeisesti perhettä ja parisuhdetta muovaava tekijä. Aika symboloi suoraan sitä, mitä kukin pitää merkittävänä. Aika jaetaan perheen ja parisuhteen lisäksi työn, ystävien, sukulaisten, harrastusten ja niin sanotun oman ajan kesken. Nykypäivänä työ menestyy hyvin yksilön jakaessa aikaansa eri toimintojen kesken. (Jallinoja 2000, 10–12.) Kuten jo edellä todettu, perhe ja työ sotilasorganisaatioissa kilpailevat ajan lisäksi myös yksilön sitoutumisesta, lojaaliudesta ja energiasta (Hannola 2016, 311). Perhettä sosiaalisena instituutiona ja työtä sotilasorganisaatioissa voidaan vaativuudesta johtuen kutsua ahneiksi instituutioiksi (Hannola 2016, 311; Coser 1974, 1–8, 15; Segal 1986, 9–23).

Työ on yksi aikuisen ihmisen keskeisimmistä asioista. Työ tuottaa ihmiselle tyydytystä ja kokemusta elämän mielekkyydestä, mutta se voi myös kuormittaa, aiheuttaa stressiä ja uupumusta. (Nurmi ym. 2007, 194.) Nyky-yhteiskunnassa koulutus luo perustan uralle ja urakehitykselle. Elämänmittaiset opiskelumahdollisuudet antavat mahdollisuuden opiskella iästä riippumatta, myös myöhemmällä iällä. Suomessa pääosa miehistä ja naisista on kokopäivätyössä. Suomalaisten aikuisten psyykkisellä hyvinvoinnilla on yhteys työpaikan pysyvyyteen ja koulutuksen suomaan asemaan. Useimmat ihmiset pysyvät samalla ammattuuralla koko elämänsä ajan. Alan vaihtaminen ei ole helppoa ja sen taustalla on usein henkilökohtainen kriisi. Kriisi saattaa liittyä elämän mielekkyyden kokemukseen, ihmissuhteisiin tai työn kokemiseen epätyytyttävästi. (Nurmi ym. 2007, 200–201.)

Työ ja työelämä toimivat vahvasti aikuisen kehitysympäristönä, sillä yksilö toimii työympäristössään useamman vuosikymmenen ajan. Työ tarjoaa toimeentulonlähteen lisäksi kehyksiä tulevaisuuden suunnittelulle, keinoja toteuttaa itseään sekä sosiaalista kanssakäymistä muiden ihmisten kanssa. Pitkällä aikavälillä työ toimii erityisenä sosiaalisena kehitysympäristönä, joka tarjoaa tilaisuuden henkilökohtaiselle kasvuille. (Kirjonen 1995, 381–382.) Työympäristö, työn sisältö, työpaikan ihmissuhteet, johtamiskäytännöt ja esimerkiksi työn haittatekijät ovat keskeisiä yksilön kehitykseen vaikuttavia tekijöitä. (Ruoppila 1995, 291).

Työelämään ja työuralla etenemiseen liittyy odotuksia ja vaatimuksia, jotka muuttuvat muun muassa yhteiskunnallisten muutosten myötä (Ruoppila 1995, 292). Työ luo ihmiselle mahdollisuuksia kokea itsensä tärkeäksi yhteiskunnassa. Työ voi olla samanaikaisesti konkreettisten ja symbolisten voimavarojen lähde. Yksilön suhde työhön määräytyy useamman suhteen kautta, joista yksi on identiteetti. Pitkälle koulutautunut ihminen voi kokea identiteettinsä ja itsearvostuksensa liittyvän niin kiinteästi työhön ja ammattiin, että siitä

luopuminen tuntuu yksilöstä mahdottomalta. Useimmille ihmisille työ ei kuitenkaan merkitse kaikkea elämässä, vaan sen rinnalla on muita tärkeitä elämäalueita kuten perhe, harrastukset ja vapaa-aika. (Kirjonen 1995, 391–393.) Useimmat suomalaiset haluavat sekä työn että perheen (Kinnunen & Mauno 2002, 101).

2.2 Työn ja perheen yhteensovittaminen

Työn ja perheen yhteensovittamisen sijaan voidaan käyttää sanoja yhdistäminen ja tasapaino. Työn ja perheen yhdistämisessä yksilö yhdistää eri elämän alueita kokonaisuudeksi. Yhdistämiseen liittyy vahvasti eri elämän alueiden sekoittuminen keskenään ja sitä käytetään pääosin kotiansiotyön muodoista, kuten perhepäivähoitajan työstä. Pohjoismaissa ja EU-kontekstissa käytetään yleisimmin työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Yhteensovittamiseen liittyy termi sovittaminen, jolla haetaan harmoniaa perhe-elämän ja työn välillä. Sovittaminen vaatii aktiivista toimintaa, järjestelyä ja mukautumista. (Pälli & Rissanen 2006, 42–48.) Se on kuin arjen palapeliä (Kinnunen & Mauno 2002, 99).

Työ ja perhe nähdään erilaisina elämän alueina. Tasapainottaminen puolestaan käsittää työn ja perhe-elämän painon tasaista jakautumista. Tasapaino viittaa yhteensovittamisen mukaisesti sopusointuun, mutta tasapainossa työn ja perhe-elämän painoarvot joutuu puntaroinnin kohteeksi. (Pälli & Rissanen 2006, 42–48.) Tässä tutkimuksessa käytetään pääosin työn ja perhe-elämän yhteensovittamista ja työn ja perhe-elämän asetelmaa, jotka eivät mielestäni ota tarkempaa kantaa työn ja perhe-elämän suhteeseen. Joka tapauksessa työn ja perheen yhteensovittaminen vaatii paljon niin työntekijältä, hänen perheeltään kuin organisaatiolta.

Työn ja perheen yhteensovittaminen on viimeisten vuosikymmenten aikana noussut ajankohtaiseksi asiaksi, mutta osaksi jopa ongelmaksi organisaatioissa. Tämä on tapahtunut työelämässä tapahtuneiden muutoksen myötä (Pälli & Rissanen 2006, 41; Kinnunen & Mauno 2002, 99). Tutkimusten mukaan ihmiset tekevät työtä enemmän kuin ennen. Työn painoarvo on suuri ja siitä saatava raha on verrattavissa aikaan ja sen jakamiseen. Aika ja raha ovat tekijöitä, jotka pakottavat laittamaan elämän ja perheen asioita tärkeysjärjestykseen, joko tietoisesti tai tiedostamatta. (Jallinoja 2000, 121.) Näin ollen aika ja raha toimivat perhettä muovaavina ja rakentavina tekijöinä.

Ansiotyötä ja perhettä pidetään lähes poikkeuksetta tärkeänä. Näin työn ja perheen välille syntyy kilpailuasetelma joiden välille pyritään löytämään perhekohtainen tasapaino. Työ on yksilölle niin tyydyttävä tekijä, että monet työntekijät ovat valmiit sitoutumaan työhönsä niin,

ettei perheelle jää enää niin paljon aikaa kuin mitä sille haluttaisiin antaa. Työ on asia, jossa voi menestyä, edetä uralla ja siitä myös palkitaan. Koska työstä ei olla valmiita tinkimään, tarvitaan joustavampia työaikamuotoja ja todellisia vaihtoehtoja, jotka antavat mahdollisuuden ottaa perheen paremmin huomioon, ja näin etiikalla on suurempi liikkumavara. (Jallinoja 2000, 140–143.)

Jallinojan (2000, 145) mukaan STAKES:n työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista koskevan tutkimuksessa todetaan, että eniten aikaa työhönsä käyttävät johtavassa asemassa olevat, ylemmät toimihenkilöt ja yrittäjät. Nämä ihmiset myös kertovat kokeneensa muita ihmisiä selvästi enemmän työstä johtuvaa ajanpuutetta perheen kanssa, mutta he eivät silti ole valmiita tekemään sellaisia työaikajärjestelyjä, jotka antaisivat aikaa töiltä perheen käyttöön. Huomionarvoista tutkimuksista myös on, että pienten lasten (alle 7 vuotta) vanhemmat tekevät lähes yhtä paljon ylitoita kuin muut, eikä vanhempien osallistuminen yön yli kestäväälle työmatkalle ole yhtään sen harvinaisempaa. Ainut eroavaisuus on sukupuolella, sillä naiset osallistuvat harvemmin yöttä poissa kotoa vaativille työmatkoille. (Jallinoja 2000, 145.)

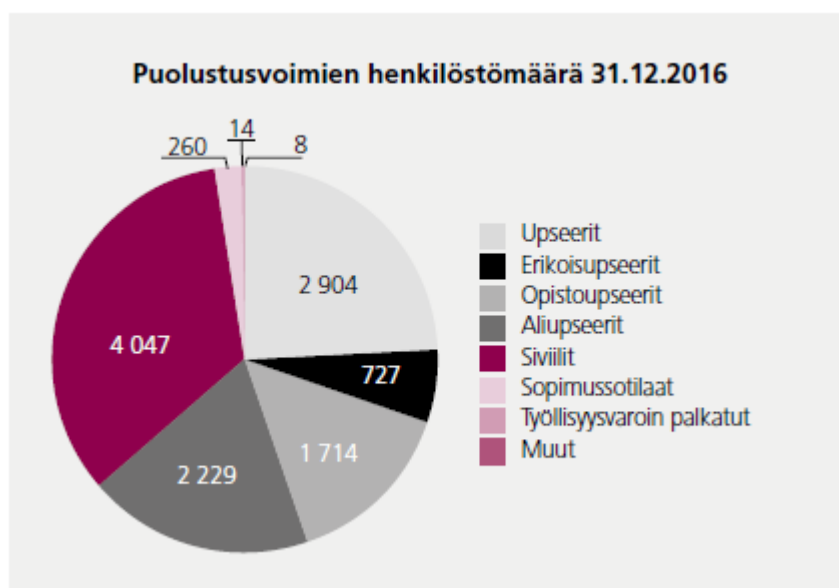
Minna Salmi (2004) puhuu työn- ja perheen yhteensovittamisen mallista joko-tai näkökulmasta ja sekä-että näkökulmasta (Salmi 2004, 114–115). Työn ja perheen vuorovaikutus on pääosin kuitenkin kiinni yksilöistä, heidän perheistään sekä heidän tekemistään valinnoista. Kuitenkaan vastuu työn ja perheen yhteensovittamisessa ei ole pelkästään yksilöillä ja heidän perheillään vaan vastuu on heidän lisäksi yhteiskunnalla ja organisaatiolla. (Rantanen & Kinnunen 2005, 260–261.) Organisaatioiden vakiintuneet ajattelu- ja toimintamallit voivat vaikuttaa henkilöstön mahdollisuuksiin yhdistää työ ja perhe-elämä. Perhemyönteinen organisaatiokulttuuri edistää henkilöstön hyvinvointia, mutta myös lisää myönteistä suhtautumista yksilön hyödyntää lakisääteisiä ja työehtoopimukseen sisältyviä joustoja ja vapaita, kuten vanhempainvapaata ja työajan lyhentämistä. (Rantanen & Kinnunen 2005, 266, 278.)

Perheen ja työn vuorovaikutusta kuvaavan siirräntämallin mukaan, positiivinen muutos perhe-elämässä saa aikaan myönteisen muutoksen myös työtyytyväisyydessä. Vastaavasti kielteinen muutos heijastuu negatiivisena toiselta elämän alueelta toiselle. (Rantanen & Kinnunen 2005, 231.) Perheen on tutkittu tasapainottavan myös upseerin työntekoa. Saramiehen (2017) tutkimuksen mukaan perheellisillä sotilailta työuupumusoireet ovat määrällisesti vähäisiä (Saramies 2017, 47). Andres, Moelker & Soeters (2011) tutkimuksen mukaan perhe tukee sotilaan työtä, erityisesti psyykeen osalta, riippumatta siitä koska upseeri on perheensä perustanut, oli se sitten ennen uraa tai sen aikana (Andres, Moelker & Soeters 2011, 6).

2.3 Puolustusvoimat kehittyvänä ja uudistuvana työnantajana sekä työympäristönä

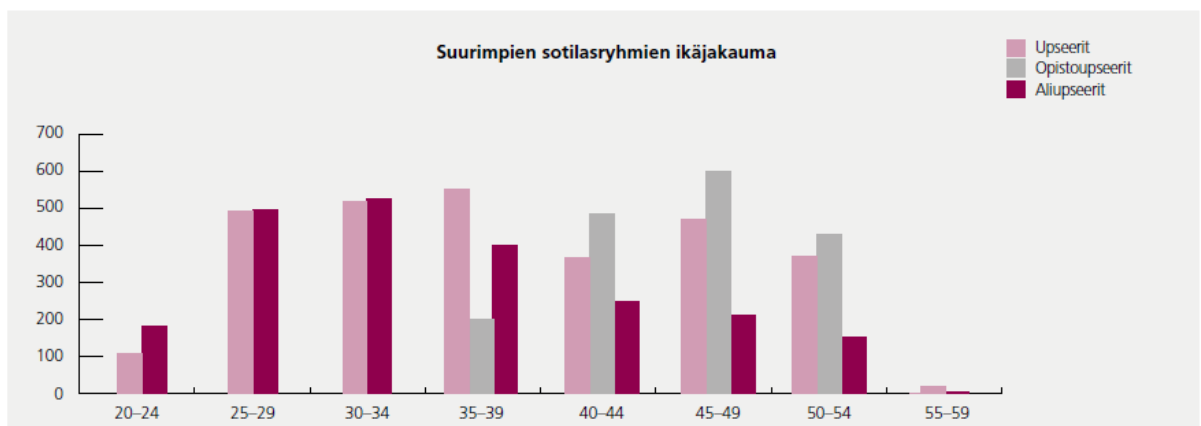
Yksilöllisiä valintoja tulee tarkastella siinä toimintaympäristössä, jossa valinnat tehdään sekä huomioida käytettävissä olevat resurssit (Otonkorpi-Lehtoranta 2017, 21). Laadullinen tutkimus on aina kontekstisidonnaista, sillä ihmiset ovat kasvunsa ja kehittymisensä myötä omaksuneet tietynlaisia kulttuurisia konventioita, kuten toimintatapoja ja ajattelumalleja. Sosiaalinen todellisuus rakentuu ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa tietyssä toimintaympäristössä. (Puusa & Juuti 2011, 51.) Puolustusvoimien toimintaympäristöön vaikuttavat niin yhteiskunnalliset muutostekijät kuin arvojen, työelämän, oppimisen ja toimintakyvyn muutostekijät (HESTRA 2015, 6–7). Toimintaympäristössä tapahtuvat muutokset vaikuttavat Puolustusvoimien henkilöstöstrategiaan. Siten ne vaikuttavat myös upseerin ammattiin ja uraan sekä upseereiden henkilökohtaiseen elämään. Puolustusvoimat varautuu poikkeaviin olosuhteisiin. Sodan olosuhteet ja toimintaympäristö poikkeavat merkittävästi siitä ympäristöstä missä muut ammatit toimivat (Ojala 1999, 7).

Puolustusvoimat edustaa omaleimaista instituutiota, mutta sotilasorganisaationa se on kuitenkin ihmisyyhteisö. Puolustusvoimien palveluksessa olevat ovat yhteiskunnan kansalaisia ja se on yhteiskunnan ylläpitämä laitos. (Ojala 1999, 8.) Puolustusvoimien palkatun henkilöstön määrä oli vuoden 2016 lopussa 11 903 henkilöä ja tehtäviä oli 12 000, joista sotilastehtäviä 8000 (Kuva 1). (Henkilöstötilinpäätös 2016, 9.)



KUVA 1. Puolustusvoimien henkilöstö 2016.
(Henkilöstötilinpäätös 2016, 9.)

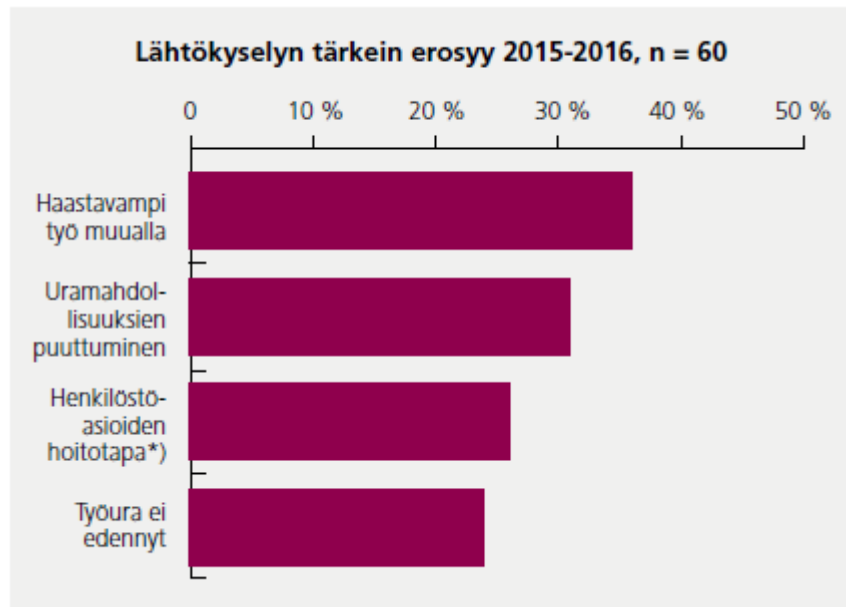
Upseereita henkilöstössä on yhteensä 2904 ja heidän keski-ikänsä on 38,2 vuotta (kuva 2). Sotilaiden ikärakenne poikkeaa siviilien ikärakenteesta poikkeavasti sotilaseläkejärjestelmän takia, joka varmistaa sodan ajan puolustusjärjestelmän edellyttämän ammatillisen osaamisen ja suorituskyyvyn. Poikkeusolojen suorituskyykyvaatimukset asettavat sotilastehtävissä palveleville vaatimuksia, muun muassa fyysiseen toimintakyykyyn ja ikärakenteeseen. Sotilashenkilöstö, kuten upseerit aloittavat palveluksen jo nuorena heti ammattiin valmistumisen jälkeen ja jäävät eläkkeelle keskimäärin 55-vuotiaana, eroamisiän saavutettuaan. (Henkilöstötilinpäätös 2016, 9–12.)



KUVA 2. Puolustusvoimien sotilashenkilöstön ikäjakauma.

(Henkilöstötilinpäätös 2016, 12.)

Puolustusvoimien ulkoinen vaihtuvuus oli vuonna 2016 1130 henkilöä (siviilit ja sotilaat), sisältäen vaihtuvuuden toisen työnantajan palvelukseen, eläköitymisen, kuolleet ja muut syyt. Henkilön poistuessa Puolustusvoimien palveluksesta hänet haastatellaan ja hänelle annetaan mahdollisuus täyttää lähtökysely. Lähtökyselyn täyttäneiden ja irtisanoutuneiden tärkeimpiä erosyitä on 4 (kuva 3). Erosyitä ovat haastavampi työ muualla, uramahdollisuuksien puuttuminen, henkilöstöasioiden hoitotapa eikä työura edennyt. (Henkilöstötilinpäätös 2016, 12)



KUVA 3. Lähtökyselyssä selvinneet erosyyt.

*) *henkilöstöasioiden hoitotapa on ollut kyselyssä vuodesta 2015.*

(Henkilöstötilinpäätös 2016, 12.)

Työnantajan vaihtaminen yleensä tarkoittaa sotilaille uudelleen kouluttautumista uuteen ammattiin, sillä sotilaan koulutusta ei ole mahdollista hyödyntää siviilipuolen töissä. Toisaalta upseerien johtajakoulutus ja -kokemus pätevöittävät myös siviilipuolen johtotehtäviin, joihin upseereita on rekrytoitu (Raittila 1996, 3; Otonkorpi-Lehtoranta 2017, 128.)

2.4 Puolustusvoimien henkilöstöstrategia 2015 ja upseerin ammatti

Osaava ja toimintakykyinen henkilöstö on keskeisin osa Puolustusvoimien suorituskykyä ja sitä kautta yhteiskunnallista vaikuttavuutta. Puolustusvoimien on näin turvattava ammattitaitoinen, osaava ja motivoitunut henkilöstö. (Henkilöstötilinpäätös 2016, 7.) Puolustusvoimien henkilöstöstrategia (2015) on pitkän ajan, koko Puolustusvoimien palkattua henkilöstöä ja asevelvollisia koskeva strategia, joka sisältää keskeiset perusteet Puolustusvoimien henkilöstöjohtamisen ja -hallinnon sekä henkilöstön osaamisen, toimintakyvyn, koulutuksen ja harjoitustoiminnan kehittämiseksi. (HESTRA 2015, 10.) Upseereiden ja muun palkatun henkilöstön ammattitaidon kehittymisen varmistavat henkilön työtehtävissä oppiminen, suunnitelmallinen työ- ja tehtäväkierto sisältäen kansainväliset tehtävät, perus-, jatko- ja täydennyskoulutuksen sekä näitä ohjaavan henkilöstösuunnittelun. Henkilöstösuunnittelu tarvitsee tuekseen yhteiskunnan tuen ja resurssit sekä potentiaalisen ja sitoutuneen henkilöstön ja arvostuksen työnantajan ja työntekijän välillä (HESTRA 2015, 12).

Henkilöstöstrategian (2015) edellyttämiä toimenpiteitä viedään käytäntöön henkilöstö- ja koulutustoimialojen johdolla. Toimenpiteet ja kehittäminen liittyvät henkilöstön määrään ja rakenteeseen, henkilöstön saatavuuteen ja sitoutumiseen, henkilöstön osaamiseen ja toimintakykyyn, johtamiseen ja vuorovaikutustaitoihin sekä työskentely- ja toimintatapoihin. Puolustusvoimien henkilöstöjohtamisen keskeisiä periaatteita ovat ihmisten tasa-arvoinen ja yksilöllinen kohtaaminen, oikeudenmukaisuus sekä rehti ja avoin vuorovaikutus. Tavoitteena on turvata henkilöstön arvostama työyhteisö mm. henkilöstön hyvinvointia tukemalla. Tällä tuetaan niin organisaation menestymistä kuin sen henkilöstön hyvinvointia. (Henkilöstötilinpäätös 2016, 7.)

Tänä päivänä upseerin ammatti on yhä enemmän tietotyötä. Upseerilta edellytetään luovuutta, muutosvalmiutta, omatoimisuutta sekä kykyä ja halua oppia uutta sekä kehittyä. Työ edellyttää kykyä verkostoitua ja tehdä yhteistyötä. Työtehtävien nopea muutos ja tiedon vanheneminen ovat tämän päivän haaste, johon Puolustusvoimat pyrkii reagoimaan tunnistamalla osaamistarpeita ja asettamaan sitä kautta yksilöille osaamisen kehittämistavoitteita. Kohdennetulla ja lyhytkestoisella täydennyskoulutuksella sekä työkierrolla voidaan vahvistaa toimiala- ja työtehtäväkohtaista osaamista, lisätä Puolustusvoimien kykyä hallita muutosta ja kehittyvää suorituskkyä. (HESTRA 2015, 8.) Toimintaympäristön ja organisaation muutokseen Puolustusvoimat vastaa osaamisen kehittämällä. Henkilöstön ammattitaito perustuu sodan ajan tarpeeseen ja lakisääteisiin tehtäviin, ja se rakentuu työssä oppimalla, esimiehiltä, vertaisilta ja alaisilta oppimalla sekä perus-, jatko- ja täydennyskouluttautumalla. Osaamisen kehittämiseen liittyy myös kansainväliset tehtävät. (Henkilöstötilinpäätös 2016, 17.)

Suurin viimeaikainen muutos Puolustusvoimissa oli vuonna 2012 käynnistetty laaja uudistaminen, tavoitteena Suomen puolustuskyvystä huolehtiminen ja pysyvien kustannussäästöjen aikaansaaminen. Uudistus toteutettiin vuosina 2012–2016, jolloin Puolustusvoimien organisaatiota ja toimintatapoja uudistettiin sekä sodan ajan joukkojen kokonaisvahvuutta pienennettiin. Uudistus sisälsi merkittäviä rakenteiden ja toimintatapojen uudelleenjärjestelyjä. Uusi organisaatio ja toimintamalli otettiin käyttöön 1.1.2015. Toimeenpanon aikana tapahtui muutoksia, jotka vaikuttivat suoraan palkattuun henkilöstöön, sillä osa varuskunnista lakkautettiin tai siirtyivät toisen joukko-osaston johdon alle. (<http://www.defmin.fi/>, viitattu 14.6.2017.) Tämä tarkoitti muutosta monelle henkilökuntaan kuuluvalla ja heidän perheilleen. Puolustusvoimauudistus käynnisti kehittämistoimenpiteitä eri työaikamuotojen, etä- ja hajatyön kehittämiseksi ja perheen ja työn yhteensovittamisen helpottamiseksi.

Teknologian voimakas kehitys antaa mahdollisuuden työskentelyyn ja opiskeluun ajasta ja paikasta riippumatta. Puolustusvoimat on teknologian kehityksen myötä kyennyt muuttamaan joustavammaksi henkilöstöä, työtä koskevien järjestelyiden ja yhteensovittamisen osalta. Puolustusvoimat jatkaa etä- ja hajatyön sekä joustavien työaikamuotojen kehittämistä ja samalla pyrkii lisäämään työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen toimia ja parantamaan siirtymisvelvollisten työ- ja yksityiselämän yhteensovittamista. Kehittämisessä hyödynnetään palautejärjestelmien, henkilöstötilinpäätösten ja työilmapiirikyselyjen tuloksia. (HESTRA 2015, 7, 17, 30; Henkilöstötilinpäätös 2016, 5).

Muutokset organisaation nopeassa muutosvauhdissa ja kasvaneet osaamisvaatimukset lisäävät henkilöstön henkistä työkuormaa, työn intensiteettiä ja kiirettä. (HESTRA 2015, 7; Heiskanen ym. 2008, 109). Keskeisimpänä kehittämistoimenpiteenä Puolustusvoimilla on upseerien tehtäväkierron pidentäminen siten, ettei alle kahden vuoden välein tapahtuvia siirtoja tehdä kuin poikkeustapauksissa, pois lukien kansainväliset tehtävät (HESTRA 2015, 34). Tehtäväkiertoa käytetään yhtenä osaamisen kehittämisen menetelmänä, joka kehittää upseereiden laaja-alaista näkemystä sotilaallisesta maanpuolustuksesta, mutta myös laajentaa ja syventää osaamista kaikissa tehtävissä (Puolustusvoimien palkatun henkilöstön osaamisen kehittäminen 2004–2017 (OSTRA) 2004, 6). Lisäksi kehitetään muutto- ja siirtokorvausten sisältöä ja kestoja, sekä erillään asuvan henkilöstön tukimuotoja, (HESTRA 2015, 34.) sillä upseereiden ja heidän perheidensä on usein joustettava siirtymällä paikkakunnalta toiselle tai vaihtoehtoisesti siedettävä perheen erikseen oloa (Segal 1986, 15).

Puolustusvoimien henkilöstöstrategian (2015) mukaan henkilökunnan siirtohalukkuus vähenee muun muassa väestön kasvukeskuksin keskittymisen ja isojen paikkakuntien etujen johdosta. Muun muassa korkeampi koulutusmahdollisuus, elintaso ja monipuoliset palvelut houkuttelevat perheitä isoille paikkakunnille. Siirtohalukkuuksien väheneminen edellyttää Puolustusvoimilta aktiivista toimintaa tehtävänkierron suunnittelun ja palvelussuhteen ehtojen kehittämiseksi. Siirto aiheuttaa yhä useammin reppuriutta (Puolustusvoimien matkatyöläinen), jolloin Puolustusvoimien palkattu henkilöstö päätyy yhä useammin asumaan erillään perheestään. Syitä erilleen asumiseen voivat olla puolison työ tai lasten päivähoito- ja koulujärjestelyt, joihin ei haluta muutoksia. (HESTRA 2015, 6.)

Puolustusvoimien vuosittaisen työilmapiirikyselyn summamuuttujien tulosten perusteella Puolustusvoimien työilmapiiri on säilynyt hyvällä tasolla, joka raportoitiin vuoden 2016 Henkilöstötilinpäätöksessä. Huomionarvoinen nousu on summamuuttujassa ”työvälineet ja tilat”. Korkeimmat keskiarvot saa muun muassa ”me- henki” ja ”tieto tulostavoitteista” (4,2),

asteikon ollessa 1-5. Työilmapiirikyselyssä kysytään myös henkilöstön kokemusta hänen työssään huonoimmin tai parhaimmin olevista asioista. Huonoimpien asioiden vastausjakaumissa on tapahtunut huomionarvoisesti muutoksia vuosien 2015 ja 2016 välillä seuraavissa osa-alueissa. Yhä useampi kokee työmäärän ja kiireen olevan kaikkein kielteisintä (16 % → 18 %), lisäksi **työn ja perheen yhteensovittamisen** koetaan olevan yhä hankalampaa (10 % → 12 %). Erityisen hyvin työhön liittyvänä asiana puolestaan oli edelleen työyhteisö, työilmapiiri ja työnjoustavuuteen ja työtehtäviin liittyvät asiat. Näiden välillä ei ollut tapahtunut vuosien 2015 ja 2016 välillä muutosta. (Henkilöstötilinpäätös 2016, 25.)

Puolustusvoimat täyttää yhteiskunnan antamaa tehtävää, joka perustuu yksilön ja yhteisön turvallisuustarpeisiin. Upseereille ammattikuntana on uskottu Puolustusvoimien johtaminen ja upseereilla on keskeinen asema organisaatiossa. Upseeri palvelee ammatissaan yhteiskuntaa. Tätä pidetään oikeutettuna ja arvokkaana, sillä upseerin oletetaan toimivan yhteisen hyvän puolesta. Upseerin ammatti poikkeaa muista ammateista toimintaympäristönsä ja instituutionaalisen asemansa puolesta, jonka kautta ammatille oikeutetaan valtaa. Yhteiskunnan siirtämän vallan myötä upseerin ammatti saa oikeuksia, mutta myös velvollisuuksia yhteiskunnallisen tehtävän toteuttamiseksi. (Ojala 1999, 7; Raittila 1996, 1.)

Tämän päivän työelämässä vaaditaan asiantuntija-asemassa olevilta, kuten myös upseerit voidaan luokitella, oman erityisalan asiantuntemuksen lisäksi paljon muuta. Vaaditaan kykyä löytää oikeaa tietoa ja soveltaa sitä, yhteistyö- ja ryhmätyötaitoja, suullisia ja kirjallisia kommunikaatiotaitoja, kielitaitoa, joustavaa päätöksentekokykyä sekä kykyä kestää epävarmuutta ja painetta. (Tynjälä 1999, 162). Upseerin ammatti vaatii yksilöltä jatkuvaa kehittymisen halua, jotta kykenee oppimaan jatkuvasti uutta ja kasvattamaan omaa asiantuntemustaan (Tynjälä 1999, 160; OSTRÄ 2004, 2). Tämä puolestaan vaatii yksilöltä ennen kaikkea sitoutumista. Upseerin on hyväksyttävä itseään ja ammattiaan koskevia rajoittavia normeja ja velvollisuuksia, joita niin kansalliset kuin kansainvälisetkin lait, asetukset ja sopimukset säätelevät. (Ojala 1999, 7, 36; Otonkorpi-Lehtoranta 2016, 29.)

Otonkorpi-Lehtoranta viittaa tutkimuksessaan (2017) esimekiksi MacDermid Wadsworthin ja Southwellin (2011) luonnehdintaan sotilastyöstä siten, että sotilastyö itsessään tuottaa muusta työelämästä poikkeavia rakenteellisia, fysiologisia, psykologisia sekä toiminnallisia jännitteitä työn ja perheen välillä, eikä sotilastyön omaleimaisuutta voi näin ohittaa. (Otonkorpi-Lehtoranta 2017, 29). Sotilaat ovat Puolustusvoimien palveluksessa, ei töissä.

Upseerin ammatti nähdään täyttävän kutsumusammatin ominaispiirteet ammatillisuutta tarkasteltaessa, sillä se edellyttää erityistä elämäntapaa tai työn lähtökohdista tapahtuvaa orientaatiota arkielämään. (Moskos 1988, 13, 15–19; Otonkorpi-Lehtoranta 2017, 126). Kutsumus konkretisoituu pitkälti Puolustusvoimien määrittelemään urapolkuun, siirtovelvollisuuteen, sekä upseerien seuraajasuunnitteluun ja tehtäväkiertoon liittyvissä toimintatavoissa ja käytännöissä (Otonkorpi-Lehtoranta 2017, 126). Kutsumustyön tekeminen motivoi yleensä itsessään, sillä se koetaan mielekkääksi. Myös yksilön sisäiset motiivit kuten halu palvella yhteiskuntaa ja yhteiskunnallisia päämääriä ja arvoja, motivoivat työntekijää. (Otonkorpi-Lehtoranta 2017, 126; Dik & Duffy 2009, 424–450; Duffy, Dik & Steger 2011, 210–218.)

Kutsumusammatteihin liitetään myös yhteisöllinen arvopohja. Käsitepari institutionaalinen – ammatillinen muodostaa ristivedon upseerin suhtautumiseen ammattiinsa, jonka kanssa upseeri joutuu tasapainottelemaan. Institutionaalisesti suuntautunut upseeri edustaa arvoja, jota Puolustusvoimat on asetettu puolustamaan. Institutionaalisesti suuntautunut upseeri hyväksyy paremmin häntä itseään rajoittavia normeja ja tekijöitä, kun taas ammatillisesti suuntautunut upseeri toimii enemmän yksityisen upseerin ja kansalaisen tarpeista sekä arvoasetelmista käsin. (Moskos 1988, 15–19; Ojala 1999, 8; ks. myös Puukka 2005; 2008; Otonkorpi-Lehtoranta 2017, 126 mukaan.) Tämä siis vaikuttaa siihen, millaisen merkityksen upseeri perheelle ja työlleen asettaa ja millainen paikka niillä on upseerin elämänkaressa.

3. UPSEERIN URA JA ELÄMÄNKAARIPSYKOLOGIA

3.1 Ihmisen elämänskaari ja persoonallisuuden kehitys

Ihmisen minuus muokkaantuu ja persoonallisuus kehittyy koko ihmisen elämänskaaren ajan. Kehitykseen vaikuttavat järjestelmät ja tekijät vaihtelevat teorioittain. Elämänskaaren näkökulmasta yksilön elämänskaari kokee muutoksia, jotka noudattavat tiettyjä periaatteita, mutta ilmenevät yksilöllisesti. Kehitys nähdään läpi elämän jatkuvina muutoksina. Elämänskaaripsykologian tavoitteena on kuvata sekä selittää yleisiä periaatteita ja yksilöllistä vaihtelua. (Kuusinen & Korhokangas 1991, 87–88.) Ihmisen elämänskaari on kehitystekijöiden ja yksilön itsensä muodostaman järjestelmän jatkuvan vuorovaikutuksen tulos. Ihminen ei ole pelkästään perimänsä ja ulkoisten kehitystekijöiden ohjaama, vaan omat yksilölliset ratkaisut vaikuttavat yksilöön. (Kuusinen & Korhokangas 1991, 90.)

Yksilöt omaksuvat jo lapsuutensa ja nuoruutensa aikana sosialisoinnin kautta sen, mitä yhteiskunta ja muut ihmiset heiltä sosiaalisessa elämässä odottavat. Sosialisoinnin on siis normien ja arvojen opettamista. Ne eivät pysy itsestään yllä, vaan jokainen uusi sukupolvi on sovellettava omaksumaan ne käyttäytymistavat, joita yhteisö pitää hyväksyttävänä. (Saaristo & Jokinen 2013, 78.) Ihminen, jonka sosialisoinnin onnistuu, osaa käsitellä arkielämässä vastaan tulevia tilanteita ja vastata elämän kannalta perustavanlaatuisiin, eksistentiaalisiin kysymyksiin. Epäonnistunut sosialisoinnin voi puolestaan aiheuttaa kyvyttömyyttä käsitellä eksistentiaalisia kysymyksiä ja ääritapauksessa aiheuttaa ihmiselle luottamuksen puutteen kaikkiin ihmisiin ja asioihin. Sosiaalinen kanssakäyminen ja erityisesti siihen liittyvä tunnesisältö ohjaavat persoonallisuuden kehitystä. (Saaristo & Jokinen 2013, 82.)

Aikuisuudessa yksilö kohtaa tapahtumat nuoruusiässä ja varhaisaikuisuudessa tehtyjen valintojen ja jo saavutetun identiteetin pohjalta. Tapahtumat vaikuttavat käyttäytymiseen ja olemassa olevien vaihtoehtojen valintaan. Huomion arvoista on, että ne eivät kuitenkaan olennaisesti muuta yksilön perusarvoja, käsityksiä ja elämänskaaritoivoksia. (Kuusinen & Korhokangas 1991, 92.)

Persoonan kehitys suhteutetaan yleensä ikä-käsitteeseen. Vaarana kuitenkin on omaksua jäykkiä iän mukaisia normeja tai asettaa odotuksia tai rajoituksia sille, minkälainen käyttäytyminen on soveliaista. Tässä tutkimuksessa käytetään ikäkausia, sillä sen avulla on helpompi tarkastella elämänskaaria, eri elämän vaiheita sekä tapahtumia ja erityisesti ymmärtää yksilöä. (Kuusinen & Korhokangas 1991, 94.) Tutkijana tiedostan iän ja ikäkausien tuomat

odotukset, mutta huomioin yksilöllisyyden enkä sido kehitystä pelkästään tarkasteltavan ikäkauden kanssa. Tutkimuksessa käytettävät ikäkaudet ovat elämänkaaren hahmottamisen kannalta puettu ikälukuihin. Nyky-yhteiskunnan sosiaaliset normit ovat vähemmän sitovia ja vaihtoehdot sukupuolesta riippumatta moninaisia (Nurmi ym. 2007, 167). Elämänkaaresta ajatellaan tässä tutkimuksessa yksilöllisenä elämänvaiheita yhdistävänä symbolina, eikä kaaren mukaisesti kulkevana elämänä (Dunderfelt 1997, 16; Kuusinen & Korkiakangas 1991, 94).

Ihminen kohtaa elämänsä ja kehityksen aikana erilaisia yhteiskunnallisia järjestelmiä, kuten perhe, koulu ja työpaikat. Yksilön ja yhteiskunnan vaikutus perustuu Erik H. Eriksonin mukaan ensisijaisesti yksilön omiin valintoihin ja päätöksiin. Yhteiskunnan järjestelmät vaikuttavat yksilön valintoihin vain valmistavasti, lopulta yksilö itse päättää ja tekee valintansa oman sisäisen, psyykkisen kehitysvaiheensa edellytysten perusteella. (Dunderfelt 1997, 242 mukaan; Erikson 1980, 53–57).

3.2 Ihmisen kehitysvaiheet

Kehitysvaiheet muodostuvat biologisen kehityksen ja sosiaalisten odotusten mukaisista kehitystehtävistä. Ne ovat sijoittuneet ihmisen elämänkaareen kronologisesti ja etenevät vaiheittain iän mukaisesti (Kuusinen 1991, 114). Jokaisella kehitysvaiheella on omat piirteensä ja keskeiset tapahtumansa. Ne ovat kaikki tärkeitä elämän kokonaisuudessa. (Dunderfelt 1997, 39.) Ihminen käy elämänkaarensa läpi laadullisesti erilaisia vaiheita. Elämänkaari jakaantuu teoreetikosta riippuen keskimäärin 5-8 vaiheeseen. Teoriat poikkeavat eniten lapsuuden vaiheiden jakamisen suhteen. (Havighurst 1973, 6–11.) Vaikka varhaislapsuudella on kehityspsykologien mukaan erityinen merkitys myöhemmälle kehitykselle (Kuusinen & Korkiakangas 1991, 87), tässä tutkimuksessa keskitytään ainoastaan varhaisaikuisuuteen, joka sijoittuu 18–35 vuoden ikään.

Kuusinen & Korkiakangas (1991, 102: ks. myös Kuusinen 1995, 312) kirjoittavat Charlotte Bühlerin (1933) ajatuksista siten, että hän näki ihmisen elämänsä kuuluvan viisi vaihetta. Vaiheet ovat sidoksissa kronologiseen ikään, biologiseen kypsytykseen. Bühlerin ajatuksien mukaan ihmisen kehitystä ohjaa *epigeneettinen* periaate. Psyykinen kehitys perustuu sisäänrakennettuun skeemaan, joka luo ajoituksen ja järjestyksen toisiaan seuraaville elämänvaiheille sekä niihin liittyviin psyykkisiin sopeutumisprosesseihin.

Robert J. Havighurstin (1981) kehittämän kehitysteorian mukaan kehitystä säätelee yksilön rakenteellisten kasvuvoimien ja sosiaalisen ympäristön vuorovaikutus. Kyseinen teoria yhdistää biologisen kasvun ja sosiaaliset odotukset, jotka muuttuvat elämänkulun eri vaiheissa ja ohjaavat persoonallisuuden kehityksen suuntaa sekä elämänrakenteiden muuttuvia sisältöjä. Havighurst ajatteli, niin että **kehitystehtävät** ohjaavat yksilön sopeutumista tiettyihin vaatimuksiin ja odotuksiin, joita ympäristö ja biologinen kehitys yksilölle asettavat. (Kuusinen 1995, 312; Kuusinen & Korhonen 1991, 114.)

Psykososiaalisen kehitysteorian luoja Erik H. Erikson (1950; 1982) mukaan yksilön persoonallisuus kehittyy kahdeksassa vaiheessa. Jokaisessa vaiheessa ihminen joutuu ratkaisemaan elämänsä aikana eri ikäkausille tai kehitysvaiheille tyypillisiä **psykososiaalisia kriisejä** biologisen tai yhteiskunnallisen perustan kautta. Kriisejä voidaan pitää muiden teoreetikkojen mukaan kehitystehtävinä. (Kuusinen 1995, 316; Kuusinen & Korhonen 1991, 114). Jokaiseen kahdeksaan kehitysvaiheeseen liittyy Eriksonin (1982) mukaan haasteita, tehtäviä kriisejä. Jos ihminen ei käy kehitysvaihetta onnistuneesti läpi, hänen myöhempi kehityksensä häiriintyy. Kehitysvaiheet rakentuvat aina aiempien vaiheiden muodostamalla perustalle. Onnistunut kriisin läpi käyminen vaatii uusien taitojen omaksumista, joiden avulla ihminen oppii katsomaan itseään ja ympäristöään uudella tavalla. (Saaristo & Jokinen 2013, 80–81; Dunderfelt 1997, 243–244.)

Kehityksen aikana syntyy yksilölle sisäisiä voimia ja ominaisuuksia, niitä voi olla positiivisia tai negatiivisia. Positiivisia ovat muun muassa toivo, tahto, rakkaus ja huolenpito. Negatiivisia ovat muun muassa itseensä käpertyminen, syrjäytyminen ja halveksunta. Jokaisessa yksilössä on molemmat niin positiiviset kuin negatiiviset polariteetit sekä näiden välimuotoja. Kehitysvaiheen tehtävänä on synnyttää jokin näistä sisäisistä voimista, oli se sitten positiivinen tai negatiivinen. Voima riippuu yksilön kokemasta, jatkuvasta vuorovaikutuksesta yhteisön ja yhteiskunnan kanssa. (Dunderfelt 1997, 251–252.)

Myös Anthony Giddens (1984), rakenteistumisen teorian kehittänyt, puoltaa Eriksonin teoriaa, että ihminen rakentaa minuuttaan ja hänen minuuttaan rakennetaan elämänkaaren kaikissa vaiheissa. Molemmat korostavat ihmisen elämän ensimmäisiä vuosia, jolloin luottamuksen perusta luodaan. Perusluottamuksen kehittymisessä on tärkeää pienen lapsen ja hänen hoitajiensa suhde, etenkin lapsen usko hoitajien hyväntahtoisuuteen. Lapsena syntynyt luottamuksen tunne muuntuu myöhemmässä elämässä eräänlaiseksi suojaksi elämän uhkakuvia vastaan, sekä pelkoa että ahdistusta. (Saaristo & Jokinen 2013, 81–82 mukaan.)

Yksilö kehittyy sisäisten kokemusten ja valintojen seurauksena koko elämänsä ajan. Aikaisempi kehitys on aina pohjana seuraavalla ja myöhemmälle kehitysvaiheelle. (Dunderfelt 1997, 32, 243; Niemelä & Ruth 1989, 7).

Aikuisen elämänkaaren tunnetuimpia tutkimuksia on Daniel Levinsonin kollegoineen julkaisema tutkimus (1978). Tutkimuksen teorian avainkäsite on **elämänrakenne**, sen kehitys ja muutokset elämäkulussa. Levinsonin mukaan elämänrakenteiden muutos on sidoksissa ikään, siten että jokaisessa ikäjaksossa on sitä dominoiva tehtävä ja sille tyypillinen elämänrakenne. Elämänrakenteella tarkoitetaan yksilön ikäjakson mukaista käsitystä omasta elämästään, kuten mitä arvostaa ja mitä haluaa tehdä nyt. (Kuusinen & Korkiakangas 1991, 117; Levinson 1986, 3–13.) Siirtyminen elämänvaiheesta toiseen merkitsee elämänrakenteen muutosta, sisältäen tärkeiden asioiden laajenemista tai vaihtumista sekä niiden tärkeysjärjestyksen muuttumista (Nurmi ym. 2007, 163; Levinson 1986, 3–13).

3.3 Varhaisaikuisuus

Tutkimuksen kohdehenkilöiden ikäjakauma sijoittuu elämänkaareissa pääosin varhaisaikuisuuteen ja osaksi keski-ikään. Kehityspsykologian kehitysvaiheista tutkimus keskittyy ainoastaan varhaisaikuisuuteen, josta olen nostanut esiin mallinmuuttujat ja luonut abduktiivisen vertailupohjan aineiston analysoinnille. Varhaisaikuisuus on elämänvaihe, jonka tutkimuksen kohdehenkilöt ovat jo läpikäyneet. Aikuisiän toiminta, koulutus, työ ja työn luonne ovat tärkeitä kehitystä ohjaavia tekijöitä. (Niemelä & Ruth 1989, 7–8; Häyrynen 113–125.)

Ihminen pyrkii myös aikuisuudessa muutokseen ja kehitykseen. Muutos sisältää mukautumisen muuttuviin elämäntilanteisiin, jotta yksilöllä on mahdollisuus säilyttää minuuden yhtenäinen ja eheä tunne. Turvallinen ja tukea antava ympäristö antaa yksilölle mahdollisuuden kasvupyrkimykseen, uuden tutkimiseen ja etsimiseen. Puolestaan kontrolloiva ympäristö heikentää tutkivaa suuntautumista, tukee toistoa sekä vanhan, tutun ylläpitämistä turvallisuuden tunteen säilyttämiseksi. (Toskala 1991, 349.) Ihmiset kohtaavat edellä kuvailut ympäristöt, eri elämänvaiheet ja niihin kuuluvat kehitystehtävät hyvin yksilöllisesti (Toskala 1991, 343).

Olen koonnut aikuisuuden kehitystehtävistä taulukon (taulukko 1), jossa vertailen eri kehityopsykologien aikuisiän kehityksen vaiheita. Aikuisuuteen sisältyy tapahtumia ja tehtäviä, jotka vaativat yksilöltä päätöksentekoa, sopeutumista ja sitoutumista, joilla on merkittäviä vaikutuksia yksilön onnellisuuteen, tyytyväisyyteen ja selviytymiseen. Kehitystehtävistä selviytyminen vaatii monenlaista taitojen ja sosiaalisten suhteiden kehitystä, sekä persoonallisuuden kehitystä (Nurmi ym. 2007, 161).

TAULUKKO 1. Aikuisuuden kehitystehtävät.

Teorian luoja	Aikuisuuden kehitystehtävä	Selitys teorialle
Erikson (1950)	Generatiivisuus.	Vastavuoroinen läheisyysuhde. Halu synnyttää, hoivata ja ottaa vastuu uudesta sukupolvesta.
Levinson (1978)	Elämänrakenne.	Vakaiden vaiheiden ja siirtymien vuorovaikutusta, johon sisältyy yksilön roolit työssä, perheessä ja muissa yhteisöissä sekä yksilön minuuden eri puolet.
Havighurst (1953) Pulkkinen & Rönkä (1994) Brandtstädter (1984)	Kehitystehtävien kehityksen hallinnan kokemus ja millainen yhteys hallinnalla on yksilön kokemaan onnellisuuteen.	Myöhäisnuoruuden ja varhaisaikuisuuden kehitystehtäviä ovat muun muassa emotionaalinen riippumattomuus omista vanhemmista, parisuhteeseen, avo -tai avioliittoon valmistautuminen sekä perheen perustaminen ja yhteisen talouden hallinta ja työuralla eteneminen sekä kansalaisvelvollisuuksien täyttäminen.

(Kuusinen 1995, 312–321 mukaan; Erikson 1980, 100–102; Levinson 1986, 3-13; Havighurst 1953, 257–267, Pulkkinen & Rönkä 1994, 260–271; Brandtstädter 1984, 1–32.)

Varhaisaikuisuuden kehitysvaiheen tärkeimpänä tavoitteena on Eriksonin mukaan vastavuoroisten läheisyysuhteiden rakentaminen eli parisuhteen ja perheen perustaminen. Hän pitää kehityksellisenä riskitilanteena, mikäli yksilö eristyy sosiaalisista suhteista. Yksilön asettamat vaatimukset ja odotukset parisuhteelle muuttuvat jatkuvasti. Parisuhteen ja vanhemmuuden lisäksi varhaisaikuisuudella on muitakin keskeisiä kehitystehtäviä, kuten työelämään siirtymä ja työuralla eteneminen. (Ruoppila 1995, 290–291; Erikson 1980, 100–107.)

3.4 Robert J. Havighurstin kehitystehtäväteoria

Tutkimuksen kysely nojaa pääosin Havighurstin teoriapohjaan, sillä kehitystehtävien käsite on käyttökelpoinen, johtuen sen yleistettävyydestä sekä siitä, että se on ajasta ja paikasta riippumaton. (Kuusinen 1995, 317; Sugarman 1986, 103–110; Kuusinen & Korhokangas 1991, 117). Pelkistetty ja empiirisiin havaintoihin perustettu teoria on sovelias aloittelevalla tutkijalla, joksi itseni luokittelen. Havighurstin teoriassa kehitystehtävät johtuvat biologisesta, sosiaalisesta ja kulttuurisen kehityksen vuorovaikutuksesta. (Kuusinen 1995, 317).

Havighurstin ikään liittyvä kehitystehtäväteoria on sittemmin muokkaantunut uudemmissa elämäntutkimusteorioista, empiirisistä tutkimuksista ja sosiologisista elämäntutkimuksen muutosta koskevista teorioista. Varhaisaikuisuus on Havighurstin mukaan vaihe, jolloin yksilöt ovat valmistautuneet oppimaan uusia asioita ja muuttamaan käyttäytymistään uusien kokemusten myötä. Havighurstin mukaan kehitystehtävien menestyksellinen suorittaminen tuottaa ihmisessä onnellisuutta ja edistää seuraavien kehitystehtävien täyttämistä. (Nurmi ym. 2007, 166–167; Havighurst 1953, 320–327.)

Myöhäisnuoruuden yksi merkittävistä kehitystehtävistä on uranvalinta ja ammattiin valmistautuminen (Häyrynen 1989, 114). Ammatinvalintaa pidetään yhtenä elämäntutkimuksen jäsentävänä prosessina, sillä uranvalinta on osa yksilön emotionaalisen riippumattomuuden kasvua ja edellytys itsenäisen aikuiselämän suunnittelulle ja toteuttamiselle. (Kuusinen 1995, 312–313; Havighurst 1953, 257–259, 263.) Tämä kehitysvaihe sijoittuu 16 ja 23 ikävuoden välille. Upseerin urapolulla kyseiset ikävuodet sijoittuvat varusmiespalvelukseen, sotatieteiden kandidaatin opintoihin ja mahdollisesti myös työelämän alkuvuosiin. (HESTRA 2015, 23.)

Siirryttäessä tämän tutkimuksen tarkasteltavaan kehitysvaiheeseen eli myöhäisnuoruudesta varhaisaikuisuuteen liittyy se ikävuosien 23 ja 35 välille. Varhaisaikuisuuteen liitetään 5 kehitysvaihetta. Kehitysvaiheet ovat elämäntutkimuksen valitseminen, perheen perustaminen, yhteisen talouden hallinta, työelämään osallistuminen ja työuralla eteneminen sekä kansalaisvelvollisuuksien omaksuminen. (Havighurst 1953, 257–267.) Verrattuna varhaisaikuisuutta upseerin urapolkuun, sijoittuu tämä ajankohta sotatieteiden kandidaatin tutkinnon ja mahdollisesti yleisesikunta- ja esipuhekurssin alkuun, riippuen yksilöstä.

Varhaisaikuisuuden kehitysvaiheet avattuna ovat:

1. *Elämäntoverin/ puolison valitseminen*, joka muuttuu myöhäisnuoruuden parisuhteeseen, avo- tai avioliittoon valmistautumisesta pysyvemmän parisuhteen muodostamiseksi. Yksilöt etsivät parisuhdetta, joka tyydyttää omia emotionaalisia, sosiaalisia ja muita elämänrakenteen tärkeitä tarpeita. Pysyvän parisuhteen tai avioliiton odotetaan johtavan itsensä toteuttamiseen, yksilöllisten tavoitteiden saavuttamiseen, omien rajojen laajentumiseen ja yksilölliseen persoonalliseen kasvuun. Mikäli oletetut odotukset eivät toteudukaan, johtaa se entistä helpommin uuden suhteen etsintään.

2. *Perheen perustaminen*. Perheen perustamista säätelevät ura ja koulutus. Aikuisuuteen kuuluu suunnitelmallisuus ja tavoitteellisuus. Avioitumisikään ja omaan talouteen siirtymiseen vaikuttaa taloudellisen tilanteen vaihtelut ja kulttuurin vaikutus elämäntulkkuun. Perheen perustaminen voi tapahtua pitkähköllä ajanjaksolla nuoruuden ja aikuisuuden välimailla.

3. *Yhteisen talouden hallinta*. Perheen sisäinen työnjako, tilan ja ajan käytön hallinta sekä yksilöllisten ja perheenjäsenten yhteisten tarpeiden tyydyttäminen, ovat erilaisia kuin ennen. Nykynormien ja tapojen mukaisesti asioista päätetään yhdessä, jopa neuvotteluin ja sopimuksin, eivätkä ne suju enää itsestään

4. *Työelämään osallistuminen ja työuralla eteneminen*. Yksilön tulisi nuoruuden kokeiluvaiheen jälkeen sijoittua jollekin pysyvälle ja pidempiaikaiselle työuralle. Ne jotka kokevat voineensa valita ammattinsa tai ansiotyönsä, panostavat psyykkisiä voimavaroja työhön ja työuralla etenemiseen. Nuoret aikuiset panostavat siihen, minkä kokevat tärkeäksi tulevaisuutensa kannalta. Ammatti ja työ ovat itsessään merkittävä tyytyväisyyden lähde ja elämän merkitykselliseksi tekävä tekijä. Osa yksilöistä ei kykene vaikuttamaan ammatinvalintaansa haluamallaan tavalla, vaan ammattiuralle joudutaan tai ajaudutaan sattumalta. Tällöin usein työ vie mukanaan omalla painollaan ja elämän tyydytys ja tyytyväisyys etsitään muusta kuin työstä.

Viimeinen kehitysvaihe 5. *Kansalaisvelvollisuuksien omaksuminen*. Tämän kehitysvaiheen loppupuolella yksilöllä on yleensä halua ja aikaa osallistua heitä koskeviin yhteiskunnallisiin toimintoihin. Tämä voi olla esimerkiksi omien lasten myötä osallistuminen kodin ja koulun tai kodin ja päiväkodin yhteistyöhön. Osallistuminen edellyttää oman aseman vakiintumista, joka mahdollistaa tilan löytämisen yhteisten tai yhteiskunnallisten asioiden toimintoihin osallistumiseen. (Kuusinen 1995, 314; Havighurst 1953, 257–267.)

Yksilöiden tehdessä elämänsä valintoja säätelevät niitä myös yhteiskunnan antamat mahdollisuudet, vaihtoehdot, säännöt ja standardoidut elämänmallit. Erilaiset tavat ja traditiot rajoittavat tänä päivänä elämää yhä vähemmän ja yksilöllisten valintojen mahdollisuudet ovat laajentuneet. Yksilön tekemien valintojen on kuitenkin sovittava yhteiskunnan asettamiin rajoihin. Kehitystehtävät sisältävät normatiivisia elämänrakenteen mukaisia odotuksia. Tällaisia odotuksia ovat kiinteä parisuhde, tyytyväisyys ammatinvalintaan, koulutukseen ja työelämään liittyvien suunnitelmien toteutuminen, tyytyväisyys työhön, tunne kuulumisesta oikealle alalle. Kyseiset asiat ovat yhteydessä onnellisuuteen, elämän kiinnostavuuteen ja elämän hallinnantunteeseen. (Kuusinen 1995, 318; Brandtstädter ym. 1984, 1–32; Pulkkinen 1997, 172–177.)

3.5 Kehityksen hallinta

Eriksonin kehitysteorian, Havighurstin kehitystehtävien ja niiden hallinnan lisäksi tutkimukseni teoriaa tukee Pulkkinen (Pulkkinen & Rönkä 1994) kehittämä, Brandtstädlerin (1984) kehityksen hallinnan teoriaan perustuva tutkimus (1984). Kehityksen hallinta tarkoittaa yksilön yritykseen tai haluun kontrolloida kehitystään ja kehitystehtäviä. Kehityksen hallinta ja kehitystehtävien onnistuneet ratkaisut ovat yhteydessä ihmisen hyvinvointiin, tyytyväisyyteen ja onnellisuuteen (Nurmi ym. 2007, 131). Yksilölliset erot ilmenevät siinä, miten yksilöt kokevat hallitsevansa kehitystään, tavoitteidensa saavuttamista ja onnistumisen sekä epäonnistumisen tasapainoa. Eroavaisuudet liittyvät kehityksen myötä syntyneisiin odotuksiin, arvoihin ja uskomuksiin omista kyvyistä ja mahdollisuuksista vaikuttaa omaan elämäänsä ja kehitykseensä. (Kuusinen 1995, 318–310.)

Kehityksen hallinnan piirteet:

1. *Oman kehityksen hallinnan tunne.* Yksilö uskoo pystyvänsä vaikuttamaan kehitykseensä ja että hänen kykynsä, valintansa ja ponnistelunsa ovat ratkaisevia tekijöitä menestykselle. Yksilö on ylpeä saavutuksistaan ja tavoittelee tyytyväisyyttä myös tulevaisuudessa muutoksien kautta.
2. *Pysähtynyt tyytyväisyys.* Yksilö on saavuttanut asettamansa tavoitteet ja on tyytyväinen nykytilanteeseensa eikä tavoittele muutoksia.
3. *Depressiivisyys.* Yksilö tuntee itsensä epätoivoiseksi. Yksilö on pettynyt itseensä ja häpeää omaa kyvyttömyyttään.
4. *Sosiaalinen tuki.* Yksilö tuntee, että hänen lähellään on ihmisiä, jotka tukevat häntä ja heidän antama tuki on ollut ollut menetyksen kannalta tärkeää.

(Kuusinen 1995, 120; Pulkkinen 1997, 172–177; Brandtstädter 1984, 1–32.)

Pulkkisen kyselyn johtopäätösten mukaan vertailtaessa kehityksen hallintaa ja kehitystehtävien saavuttamista, ovat koulutukseen ja työhön liittyvien suunnitelmien toteutuminen ja oman alan, koulutuksen ja työpaikan löytyminen, sekä elämässä onnistuminen, yhteydessä kaikkiin kehityksen hallinnan piirteisiin (Kuusinen 1995, 21 mukaan). Lisäksi sukupuolesta riippumatta pysyvä parisuhde (avo- tai avioliitto, vakituinen seurustelukumppani) oli positiivisesti yhteydessä kehityksen hallinnan tunteisiin, sekä onnellisuuteen että tyytyväisyyteen. (Kuusinen 1995, 320–321.) Ihminen siis itse vaikuttaa omaan elämäänsä tekemällä kunkin elämän osa-alueen kannalta järkeviä ratkaisuja ja valintoja (Pulkkinen 1997, 173–174).

Bernice Neugarten (1968; 1977) on korostanut kehitystapahtumien ja niiden ajoituksen merkitystä aikuisen kehitykselle. Neugartenin mukaan oikein ajoittuneet elämäkulkua jäsentävät tekijät ja kehitystapahtumat, kuten ammatinvalinta, työelämään siirtyminen, avioliitto tai avoliitto, perheen perustaminen, lasten lähtö kotoa, tai eläkkeelle siirtyminen, eivät aiheuta yksilölle psyykkistä kuormitusta. Yksilön hyvinvointi on riippuvainen kehitystehtävistä, joita yhteiskunta heiltä edellyttää ja kehitystehtävissä onnistuminen edistää myönteiseksi koettua elämää. Mikäli kehitystehtävissä epäonnistutaan tai ne sijoittuvat väärään aikaan yksilön elämässä, ne voivat johtaa epäonnistumisen tunteeseen ja jopa siihen, ettei joitakin normatiivisia tapahtumia koeta elämässä lainkaan. (Neugarten & Datan 1973, 53–54; 56–62; Kuusinen 1995, 316–317.)

Tutkimukseen muodostettu teoria on siis yhdistelmä useammasta kehityspsykologisesta teoriasta, pääpainona kehitystehtävät ja niiden hallinta. Varhaisaikuisuuden kehitystehtävät perustuvat Havighurstin teoriaan, josta olen rajannut tarkasteltavaksi pysyvän parisuhteen muodostamiseen ja perheen perustamiseen, sekä työuralla etenemiseen tai ammattiin sitoutumiseen. Lisäksi kiinnitän huomiota kehitystehtävien hallinnan merkitykseen (Pulkkinen, Rönkä & Brandtstädter) subjektiivisen elämysten kannalta. Kehityksen hallinta on rajattu hallinnantunteeseen, tyytyväisyyteen tai onnellisuuteen ja sosiaaliseen tukeen. Levinsonin ja Eriksonin teorian kautta pyrin ottamaan huomioon, mikäli kehitysvaiheet aiheuttavat kriisejä tai tärkeiden elämänosa-alueet vaihtavat tärkeysjärjestystä. Neugartenin teoria tukee ajankohdan valitsemisen merkityksessä. Teorioiden rajaukset perustuvat siihen, että olen pyrkinyt suhteuttamaan ne enemmän nykypäivään. Teoriat on muodostettu 50-, 70-, ja 90-luvuilla.

Seuraavassa luvussa verrataan upseerin uraa ja ikäkausia, eli tuodaan esille upseerin kehitystehtävien ajoittamisen ja läpikymisen mahdollisuudet upseerin uralla.

3.6 Upseerin ura

Ura käsitetään yksinkertaisimmillaan etenemiseksi. Sosiologisesta näkökulmasta ura on läpi elämän kestävä työtehtävien sarja. Uraan liittyy aina kasvua ja osaamisen laajenemista sekä monipuolistumista (Ruohotie 1997, 68.) Ruohotie (1997, 70) tulkitsee Hallin Psykologisen menestymisen syklistä siten, että onnistuminen ja menestyminen uralla synnyttävät psykologisen menestymisen syklin. Onnistuminen ja menestyminen uralla lisäävät yksilön itsearvostusta, lujittaa sitoutumista työtä ja työnantajaa kohtaan, sekä johtaa entistä haasteellisimpiin tavoitteisiin. Urakehitys vaatii yksilöltä joustavuutta ja sopeutumiskykyä, jolloin elämän hallintaan liittyvät taidot korostuvat. (Ruohotie 1997, 70, 75.)

Upseerin ammatti on lähes loppuun asti nousujohteinen ja voidaankin mielestäni puhua upseerin urasta. Upseerin valinnoilla on kuitenkin uralla etenemisen kannalta iso merkitys. Tällaisia uran käännekohtia ovat esimerkiksi valinta esiupseerikurssin ja yleisesikuntaupseerikurssin välillä, haastavien työ- ja palvelustehtäviin hakeutuminen kuten kriisinhallinta palvelus tai työkokemuksen saaminen eri puolilta Suomea (siirto). Upseerin urakehitystä ei voida verrata siviilimaailmaan esimerkiksi ammattiuran kehittymisen vaiheisiin, mutta yhteistä kaikille ammattiteille ja urille on se, että yksilö joutuu etsimään sopusointua oman identiteetin ja työroolin välille (Ruohotie 1997, 68–69).

Puolustusvoimien henkilöstön käyttö, kehittäminen ja tehtävät perustuvat lakisääteisiin tehtäviin ja sodan ajan suorituskykyvaatimuksiin ja sitä säätelevät yhteiskunnan eri päätökset kuten puolustuspoliittiset päätökset (HESTRA 2015, 14). Upseereiden uraa ja päivittäistä työtä säätelevät ja kontrolloivat monet Puolustusvoimia ja sotilaita koskettavat lait ja määräykset. Tässä tutkimuksessa keskeisessä asemassa ovat upseerin uran niin sanout käännekohdat, jotka liittyvät keskeisesti elämän ja uran hallintaan.

Upseerin ura etenee Puolustusvoimien henkilöstöstrategian henkilösuunnitelman mukaisesti, lisäksi valtion virkamiestä koskeva laki ja laki Puolustusvoimista ”säätelevät” upseerin uraa ja urapolkua. Puolustusvoimien henkilöstösuunnittelu on pitkäjänteistä ja se perustuu systemaattiseen tehtävä- ja seuraajasuunnitteluun. Henkilöstösuunnittelu ja tehtävään määrääminen on määrätty laissa (Laki Puolustusvoimista, www.finlex.fi, viitattu 28.6.2018), laki on kaikkia virkasuhteita koskeva siirtymisvelvollisuus (Laki liitteessä 2).

Henkilöstöä kohdennetaan tehtäviin Puolustusvoimien tarpeen mukaisesti, kuitenkin pyrkien ottamaan huomioon henkilön oman halukkuuden ja elämäntilanteen. Tehtäväkierron tarkoituksena on tuottaa tarvittava osaaminen sekä valmius niin sodan kuin rauhan ajan tehtävissä, ja taata mahdollisuus toimia laaja-alaisesti Puolustusvoimien eri tehtävissä. Seuraajasuunnittelua toteutetaan ylemmän ja keskijohdon lisäksi, puolustushaara-, toimiala-, aselaji ja hallintoyksikkökohtaisilla seuraajasuunnitelmilla. Lisäksi kansainväliset tehtävät kuuluvat osaksi tehtävä- ja seuraajasuunnittelua. (HESTRA 2015, 22.)

Sotatieteiden kandidaatit nimitetään Puolustusvoimien määräaikaiseen virkaan valmistumisensa jälkeen, jolloin tehtäväkierto alkaa nuoremman upseerin tehtävillä. Tehtävä on pääsääntöisesti asevelvollisten joukkueen johtajana toimiminen joukko-osastossa noin neljän tai viiden, maksimissaan kymmenen vuoden ajan. Mahdollisuuksien mukaan nuoret upseerit osallistuvat kriisinhallintaoperaatioon, kansainväliseen harjoitukseen tai kansainväliseen koulutukseen, ennen sotatieteiden maisteriopintojen alkamista.

Sotatieteiden maisterikurssilla opiskelevat upseerit ovat komennettuina opiskelemaan ja he saavat opintojen ajan palkkaa. Opinnot suoritetaan opetussuunnitelmassa määritellyssä ajassa, joka maisteriopinnoissa on 2 vuotta. (Yleinen opas 2016, 28–29). Sotatieteiden maisterit nimitetään Puolustusvoimien vakinaiseen virkaan ja suurin osa palaa samaan joukko-osastoon, jossa tehtävät ovat perusyksikön varapäällikkö tai koulutusalan osastoupseerin tehtävät. Uran tässä vaiheessa on suositeltua osallistua mahdollisuuksien mukaan kriisinhallintaoperaatioon, johon lain mukaan voidaan myös määrätä (Laki liitteessä 2). (HESTRA 2015, 24.)

Seuraava virkaurakurssi on yksilön valinnasta ja pätevyydestä riippuen joko esiupseerikurssi tai yleisesikuntaupseerikurssi. Yleisesikuntaupseerin tutkinto suoritetaan kahdessa vuodessa ja esiupseerikurssi puolessa vuodessa. Esiupseerikurssin käyneitä nimitetään kurssin jälkeen esiupseereiksi ja yleisesikuntaupseerin tutkinnon suorittaneita yleisesikuntaupseereiksi. Maisteri-, esiupseeri-, ja yleisesikuntaupseerikurssien tavoitteena on varmistaa palkatun henkilöstön osaaminen sodan ja rauhan ajan tehtävissä. Täydennyskoulutuksella luodaan henkilöstölle valmiuksia toimia toimintaympäristön muutoksissa tai uudessa tehtävässä. (Henkilöstötilinpäätös 2016, 17.) Upseereilla on mahdollisuus hakeutua myös sotatieteiden tohtorinohjelmaan, mutta koska hakeutuminen ei ole uralla pakollista, en käsittele sitä enempää tutkimuksessani.

Esiupseerikurssille osallistumisen káskee upseerin joukko-osasto, yleisesikuntaupseerikurssille haetaan valintakokeiden kautta. Yleisesikuntaupseerikurssin hakeutumisprosessi koostuu soveltuvuuskokeesta, esivalinnasta ja viikon mittaisesta pääsykokeesta jo esivalituille. Hakeutuminen alkaa noin puolitoista vuotta ennen kurssin alkua. (Yleinen opas 2016, 25.) Esiupseerikurssin suoritettuaan upseerit sijoitetaan perusyksikön päälliköiksi ja joukko-osaston esikuntiin osastoesiupseereiksi. Seuraavat tehtävät riippuvat palveluskokemuksesta ja täydennyskoulutuksesta, mutta esiupseerikurssin käynneillä upseereilla on mahdollisuus eriasteisiin asiantuntija- ja johtotehtäviin. Osa joukko-osaston johtotehtävistä vaatii kokemusta ja palvelusta joukko-osaston ulkopuolelta esimerkiksi puolustushaaraesikunnassa tai pääesikunnan alaisissa laitoksissa. (HESTRA 2015, 22–24.) Uusimuotoinen esiupseerikurssi aloitti vuonna 2017 ja valmistui kesällä 2017.

Yleisesikuntaupseeritutkinto koki myös uudistuksen ja uudistettu kurssi alkoi 2015 ja päättyi syksyllä 2017. Vuonna 2017 yleisesikuntaupseerin tutkinnon suorittaneet upseerit ovat 2017 valmistuneen esiupseerikurssin ohella kyselyyn vastanneita upseereita. Yleisesikuntaupseerikurssin tutkinto antaa opiskelijoille vaadittavat tiedot ja taidot sekä tutkijavalmiudet upseerin ylimpiin tehtäviin. Tehtäviä ovat operatiivisen alan sekä muiden toimialojen suunnittelutehtävät joukko-osastojen ja puolustushaarojen esikunnissa. Myöhemmät tehtävät ovat puolustushaarojen tai pääesikunnan asiantuntija- ja johtotehtävät. Pääosa yleisesikuntaupseereista palvelee joukko-osaston tai joukkoyksikön johtotehtävissä, sekä osa palvelee kansainvälisissä tehtävissä. (HESTRA 2015, 22–24; Henkilöstötilinpäätös 2016, 18.)

Puolustusvoimat ja rajavartiolaitos kouluttavat itselleen tarvitsemansa määrän sotilashenkilöstöä, jotta lain määrittämät tehtävät saadaan täytettyä (kuva 4). Opiskelijoilta edellytetään opintojen alkaessa sitoumusta siitä, että he palvelevat koulutustaan vastaavissa viroissa tietyn vähimmäisajan, esimerkiksi sotatieteiden maisteri- ja yleisesikuntaupseerin tutkinnon suorittaneiden sitoumusaika on valmistumisen jälkeen maistereilla enintään neljä ja yleisesikuntaupseereilla enintään kolme vuotta. (Yleinen opas 2016, 31; Laki maanpuolustuskorkeakoulusta, www.finlex.fi, viitattu 10.4.2018)

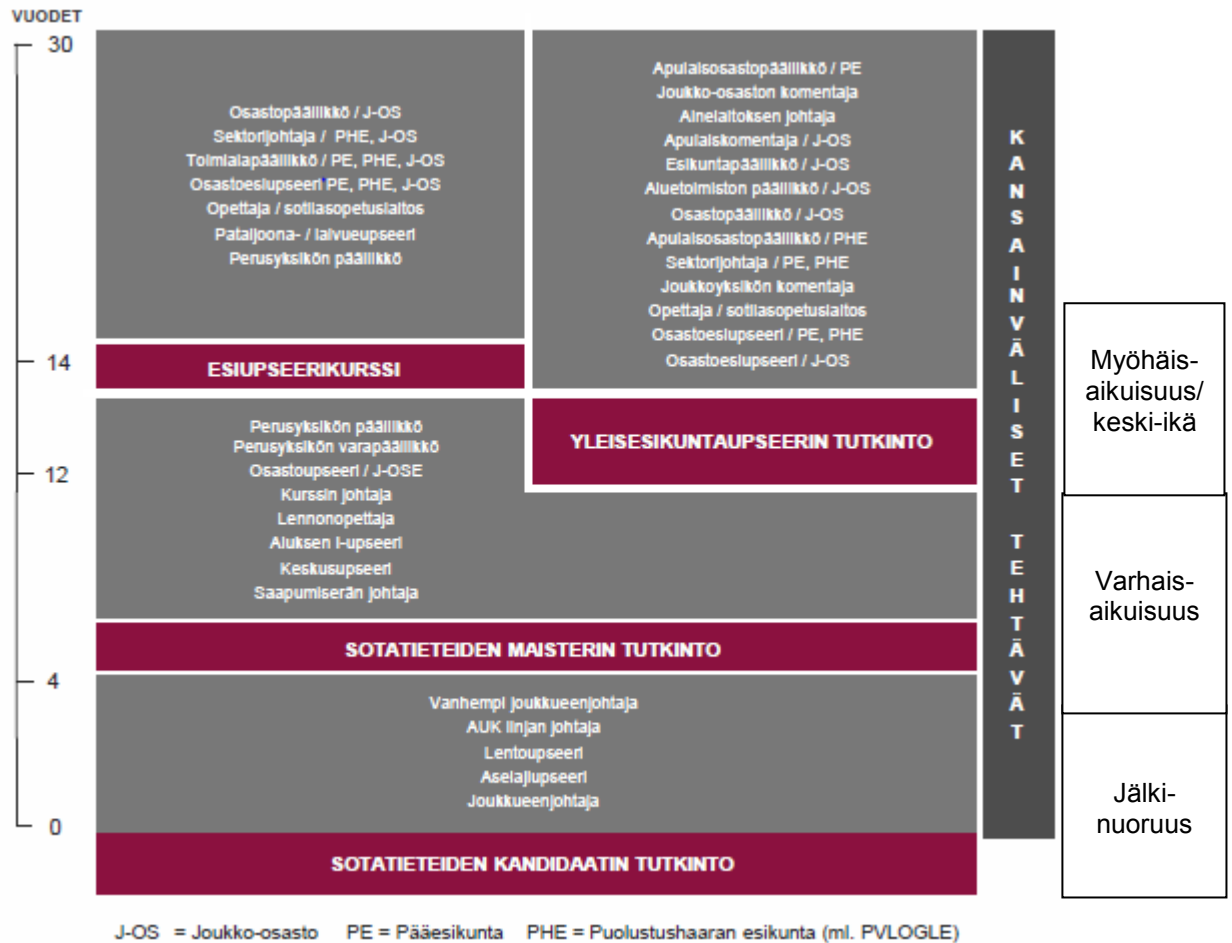
Tunnusluku	2012	2013	2014	2015	2016
Valmistuneet esiuupseerit	101	84	119	61	0
Valmistuneet yleis- esikuntaupseerit	0	74	0	77	0

KUVA 4. Virkaurakurssilta valmistuneet upseerit 2012–2016.
(Henkilöstötilinpäätös 2016, 17)

Puolustusvoimien palkatulla henkilöstöllä on mahdollisuus vaikuttaa tuleviin tehtäviin ja koulutukseen sekä saada tietoa häntä koskevista suunnitelmista vuosittaisessa kehityskeskustelussa. Esimiehen kanssa tehdyssä vuosittaisessa kehityskeskusteluissa arvioidaan mennyt kausi, asetetaan tulevalle tavoitekaudelle tehtävät ja tavoitteet, sekä sovitaan käytettävissä olevista resursseista tavoitteiden ja tehtävien suorittamiseksi. Kehittämissuunnitelma tehdään niin organisaation kuin yksilön tarpeiden näkökulmasta. (Päaesikunta 2017, 1.)

Kehityskeskustelussa käydään keskustelu myös palvelushalukkuuksista, jossa upseeri voi ilmoittaa halukkuutensa seuraaviksi palveluspaikoiksi joukko-osaston, paikkakunnan ja vuoden tarkkuudella. Lisäksi upseerit ilmoittavat halukkuutensa sotilaallisiin kriisinhallintatehtäviin ja muihin kansainvälisiin esikuntatehtäviin. (Päaesikunta 2017, 2.) Tutkimuksen kyselyssä selvitetään väittämän avulla, miten upseerit kokevat, mahdollistaako Puolustusvoimat henkilökohtaiset uratavoitteet ja urapolun. Väittämän avulla selvitetään Pulkkisen teorian, kehityksen hallinnan yhteyttä upseerin hallinnan kokemukseen henkilökohtaisesta urasta ja urapolusta.

Kuvassa 5 on Puolustusvoimien henkilöstöstrategian 2015 esimerkki upseerin urasta ja tehtävistä. Kuvaan on lisätty oikeaan reunaan esimerkki upseerin kehitysvaiheista, jotta se on suhteutettavissa ihmisen elämänkaareen.



KUVA 5. Upseerin uran esimerkki suhteutettuna kehitysvaiheisiin.
(HESTRA 2015, 24.)

4. TUTKIMUSONGELMA JA MENETELMÄLLISET RATKAISUT

4.1 Tutkimuksen tausta ja rajaus

Puolustusvoimien palkatun sotilashenkilöstön päivittäinen työn kuva ja yleisesti työn ja perhe-elämän yhdistäminen voivat henkilöstöryhmästä riippumatta olla melko samanlaista. Tarkasteltaessa sotilaiden uraa ja ammattia muotoutuu ero henkilöstöryhmien välillä suuremmaksi, joten päädyin rajaamaan tutkimuksen koskemaan upseereita. Virkakurssit, reppurius (Puolustusvoimien matkatyöläinen) ja siirtovelvollisuus koskettavat pääosin vain upseereita. Lisäksi kohderyhmäni on rajattu yhteen esiuupseerikurssiin ja yhteen yleisesikuntaupseerikurssiin koskien kaikkia puolustushaaroja ja Rajavartiolaistosta. Esiupseerikurssin ja yleisesikuntaupseerikurssin opiskelijat valikoituivat tutkimuskohteeksi, koska he elävät aktiivisimpia vaiheita uran ja elämän tasapainottelussa. Molemmat virkakurssit olivat vastikään valmistuneita ja palanneet työelämään kyselyn ajankohdan aikana. Lisäksi olen nostanut esiin kolme upseerin uran käännekohtaa, virkaurakurssi, siirto ja kriisinhallintapalvelus, mutta aineistosta on mahdollista nousta muitakin ilmiöitä tai uran käännekohtia.

4.2 Tutkimuksen ongelma, tutkimuskysymykset ja menetelmälliset ratkaisut

Tutkimukseni tarkoituksena on pyrkiä niin ymmärtää kuin selittää tutkittavaa ilmiötä, sillä selitys auttaa ilmiön ymmärtämistä (Tuomi & Sarajärvi 2012, 28). Tässä tutkimuksessa selvitetään upseerien yksilöllisiä kokemuksia, tehtyjä päätöksiä ja niihin johtavien ratkaisujen taustoja uran ja perhe-elämän yhdistämisen asetelmassa. Tavoitteeni on tuoda esiin keskeisiä piirteitä tai näkyviä ilmiöitä, jotka yhdistävät upseereita ja heidän yksilöllisiä ratkaisujaan ja kokemuksiaan. Myös poikkeavat ilmiöt ovat yhtä tärkeässä asemassa tutkimuksen tulosten kannalta. Yritän löytää yhteyksiä upseereiden elämäntapaisten kehitysvaiheiden sekä niiden hallinnan ja upseerien uran käännekohtien ratkaisujen kanssa, erityistarkastelussa perhe-elämä.

Tutkimusongelman selvittämiseksi olennaista on selvittää millainen on upseerin ammatti ja ura, mitä elämäntapaisten psykologiset kehitystehtävät ja niiden hallinta tarkoittavat ja ennen kaikkea niiden vaikutus toisiinsa. Tämän perusteella olen muodostanut tutkimusongelman, jota selvitan tutkimuskysymyksellä ja sitä tukevilla alakysymyksillä.

Tutkimuskysymys:

Millainen suhde varhaisaikuisuuden elämänsä kehitystehtävillä ja niiden hallintamahdollisuuksilla on upseerin uraan, erityisesti uran ja perhe-elämän asettelussa?

Tutkimuskysymystä selvitän seuraavien alakysymysten avulla:

- Millainen on upseerin ammatti yhteen sovitettaessa työtä ja perhettä?
- Miten upseerin ura mahdollistaa elämänsäkehitystehtävien mukaiset kehitystehtävät ja niiden hallitsemisen?

Tutkimuskysymyksellä pyrin vastaamaan tutkimusongelmaan, ymmärtämällä mihin ilmiö vaikuttaa. Tukevalla alakysymyksillä pyrin selvittämään mistä ilmiö muodostuu ja mihin ilmiö on yhteydessä.

Lähestyn tutkimukseni kohdetta eri tieteiden näkökulmasta, yhdistäen sosiaalipsykologiaa, sotilassosiologiaa, kehityspsykologiaa ja elämänsäkehitystehtävien psykologiaa. Elämänsäkehitystehtävien tiedostamiseen tarvitaan menetelmiä, joissa yhtyvät kuunteleva myötäeläminen sekä tarkka tieteellinen ajattelu (Dunderfelt 1997, 12). Kerään aineiston avoimella kyselyllä, sillä uskon että näin menettelemällä voin saada tutkittavasta ilmiöstä odottamatontakin tietoa. Kysely on muodostettu tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen osakokonaisuuksista, jonka perusteella tulen suodattamaan kyselyn vastaukset läpi ja tyypittelemään upseerien ratkaisuja uransa käännekohtien ja perhe-elämänsä yhdistämisen välillä ja hakemalla syy-yhteyksiä ihmisen elämänsäkehitysvaiheisiin ja kehitystehtäviin sekä niiden hallintamahdollisuuksiin. Pyrin kyselystä saatujen vastauksien ja elämänsäkehitystehtävien avulla pääsemään selviönä pidettyjen asioiden ja näkyvissä olevien asioiden ”taakse” (Dunderfelt 1997, 12).

Analyysimenetelmänä tulen käyttämään sisällönanalyysiä, jota voidaan käyttää kaikissa laadullisen tutkimuksen muodoissa. Koska laadullisen tutkimuksen aineistosta voi löytyä useitakin kiinnostavia kohteita, rajaan aihetta jo valmiiksi tutkimuksen tarkoituksella ja tutkimustehtävällä. Lisäksi aineistonkeruussa käytettävä avoin kysely on muodostettu tutkimuksen teoriasta nousevia ja rajaamieni teemojen kautta. Analyysi tulee etenemään aiheen esiyymmärryksen ja aineiston vuoropuheluna, ja se tekee tutkimuksen analyysistä teorialähtöisen analyysin, toisin sanoen analyysi tehdään abduktiivisen päättelyn kautta. Poissuljen teoriaohjaavan analyysin, sillä ajatteluprosessissa tulee vaihtelevaan niin aineistolähtöisyys kuin aineiston analyysia ohjaava valmis kehys, teorian perusteella muodostettu kysely ja valmiit teemat tai kategoriat. (Tuomi & Sarajärvi 2012, 95–100.)

Tutkimukseen kerätty aineisto kuvaa tutkittavaa ilmiötä ja analysoinnin tarkoituksena on luoda selkeyttä aineistoon ja sitä kautta luoda johtopäätöksiä tutkittavasta ilmiöstä. Tämä tapahtuu käsittelemällä aineistoa perustuen loogiseen päättelyyn ja tulkintaan. Aineistoa hajotetaan, käsitteellistetään ja kootaan uudestaan uudella tavalla, näin muodostuu looginen kokonaisuus. Teoriaohjaavan sisällönanalyysin avulla pyritään tuomaan aineiston informaation esiin selkeästi ja yhtenäisesti sekä lisäämällä siihen teoriaa ja muodostamalla uuden tulkinnan hermeneuttisen kehän avulla. (Tuomi ja Sarajärvi 2012, 110.)

4.3 Tutkimuksen aineiston kerääminen

Valintani päätyä avoimeen kyselytutkimukseen ei ollut helppo. Tutkimuksen aineiston kerääminen narratiivisen eläytymismenetelmän sijaan laadullisella kyselyllä, kypsyi mielessäni ensimmäisestä pro gradu -seminaarista alkaen ja lopullisen päätöksen aineiston keruun valinnasta tein keväällä 2017. Kyselytutkimus saa tutkimuskirjallisuuden mukaan ristiriitaisen mielipiteen. Se on tehokas, nopea ja kattava tapa kerätä tietoa, muun muassa yhteiskunnan ilmiöistä, ihmisen toiminnasta, mielipiteistä, asenteista ja arvoista. Kyselyn tulosten ja saadun aineiston tulkinta, voi puolestaan osoittautua jopa ongelmaksi. Lisäksi tutkimus voi jäädä pinnalliseksi tai teoreettisesti vaatimattomaksi, myös kyselyyn vastaaminen ja kohdejoukon sen ymmärtämisen vaihtelevuus tuovat oman haasteensa. (Hirsjärvi ym. 2016, 195; Vehkalahti 2014, 11).

Muodostamassani kyselyssä on otettu huomioon aiheen asettamat vaatimukset ja mahdollisuudet, käytettävissä olevat resurssit ja aika. Valitsin avoimet kysymykset monivalintakysymysten sijaan, sillä halusin vastaajien ilmaisevan itseään omin sanoin, jotta

vastaukset osoittaisivat mikä on kohdejoukolla tärkeää ja keskeistä. Lisäksi avoimissa kysymyksissä on mahdollisuus löytää odottamatonta tietoa. Kysely sisältää myös väitteitä, joihin vastaajat ottavat kantaa sekä yhden monivalintakysymyksen, jota oli mahdollisuus perustella avoimesti.

Tässä tutkimuksessa aineisto kerättiin Webropol-ohjelmalla tehdyllä kyselylomakkeella, joka lähetettiin kohdejoukon sähköposteihin. Luokittelin kysymykset valmiiksi teemoihin analyysivaihetta varten, mutta kysymykset eivät esiinny kyselylomakkeessa teemoittain (katso liite 1.) Keräsin kyselyssäni standardoidusti, avoimilla kysymyksillä, aineistoa tarkoituksenmukaisesti valitsemaltani kohdejoukolta, jonka muodosti esipuseerikurssi 68 ja yleisesikuntaupseerikurssi 58. Kysely sisälsi taustatietojen lisäksi kymmenen avointa kysymystä, yhden monivalintakysymyksen ja kaksi väittämää, joihin vastaajan tuli ottaa kantaa. Lisäksi perheellisiltä kysyttiin tietoja heidän perheestään. Taustatiedoissa kysyttiin vastaajan ikää, sukupuolta, viimeisintä virkakurssia, koti- ja työpaikkakuntaa, palveluspaikkaa, palveluspaikkojen tähänastista määrää sekä siviilisäätystä. Lisäksi perheellisiltä kerättiin taustatiedot perheestä, jossa kysyttiin keitä vastaajien perheeseen kuuluu, mahdollisen puolison ikää, koulutusta, työllisyystilannetta ja taloudessa asuvien lasten määrää ja ikää.

Tutkimuksen kysely rakentui pitkään ja hartaasti, koska halusin sen hyödyntävän mahdollisimman hyvin teoriaperustaa. Moniosainen prosessi alkoi lähes heti tutkimuksen aiheen varmistuttua ja toisen pro gradu -seminaarin jälkeen, yhden ohjaajatapaamisen, molempien ohjaajien kanssa sähköpostiviestittelyn ja useiden kyselyversioiden jälkeen, kysely sai lopullisen muotonsa lokakuussa 2017. Ennen varsinaisen kyselyn toteuttamista teetin harjoituskyselyn sotatieteiden maisterikurssi 7:n neljälle (4) opiskelijalle. Harjoituskyselyn perusteella muokkasin vielä kahden kysymyksen kysymyksenasettelua. Esitestauksella testasin erityisesti kysymyksiin vastaamisen mahdollisuutta ja testasin ohjaavatko kysymykset vastaamaan tietyllä tavalla, koska kysymysten tuli olla tarpeeksi yksityiskohtaisia jotta saan tarvitsemani tiedon (Virta 2008, 31).

Valitulle kohdejoukolla lähetettiin muokattu kysely 16. marraskuuta ja vastausaika oli 14 päivää. Kohdehenkilöitä oli 154 esipuseerikurssin ja yleisesikuntaupseerikurssin, jo valmistuneita upseereita. Iältään he olivat 35–50 -vuotiaita ja sotilasarvoltaan kapteeneita, majureita, kapteeniluutnantteja tai komentajakapteeneita.

Kyselyn ajankohta muodostui kyselyn valmiiksi saamisen ja maisterikurssin aselajiopintojen aikataulun mukaan, mutta se osoittautui huonoksi. Ajankohta sisälsi varusmiesten pääsotaharjoituksia ja kotiuttamistoimenpiteitä, joten päätin jatkaa vastausaikaa vielä 14 päivällä. Kysely päättyi lopulta 14. joulukuuta. 30:n päivän vastausaikana lähetin kaksi kertaa muistutusviestit kyselyyn vastaamattomille. Kyselyyn lopulta vastasi 77 henkilöä eli vastausprosentti on 50 prosenttia.

4.4 Tutkimuksen kysely

Tutkimuksen kyselyssä kysyttiin kohdehenkilöiden taustatietoja, kuten ikää, viimeisintä virkaurakurssia, palveluspaikkaa, kotipaikkakuntaa ja siviilisäätyä. Taustatietojen tarkoitus oli löytää taustamuuttujia. Taustatietojen jälkeen kysely alkoi yhteisellä osiolla, jolla pyrittiin kartoittamaan tutkittavien perusteet ammatinvalinnalle, uratavoitteet, ammatinvalintaan liittyvä ja uran aikainen sosiaalinen tuki, joka liittyy kehityksen hallintaan. Lisäksi kartoitettiin, pitävätkö tutkimukseen vastanneet upseerit upseerin ammattia kutsumuksena, palkkatyönä vai jonain muuna. Tämä osio liittyi elämäntieteiden psykologian kehitystehtävään työ ja työuralla eteneminen.

Seuraava osio koostui kahdesta väitteestä. Ensimmäisen väitteen tavoitteena oli selvittää, miten upseerit kokevat hallitsevansa uransa eli väittämä liittyi kehityksen hallinnan teoriaan. Tapio Raittilan tutkimus (1996) toimi osaksi väitteen inspiraationa. Toinen väite mukaili Työn ja perheen yhteensovittaminen Puolustusvoimissa –tutkimuksen väitteitä (Autio ym. 2011, 15), selvittäen upseereiden mielipidettä ja mielikuvaa sitä onko perheellinen ja perheetön upseeri samassa asemassa Puolustusvoimissa uralla etenemisen kannalta. Tämän jälkeen kysely jakaantui perheellisten ja perheettömien osioiksi, tarkoituksena saada tietoa uran ja perhe-elämän yhdistämisen asetelmasta.

Perheellisiltä kysyttiin perheen taustatietoja: keitä perheeseen kuuluu, puolison ikää, koulutustaustaa ja työllisyystilannetta, lasten määrää ja ikää. Tämän jälkeen kysymykset oli rajattu uran käännekohtiin ja niiden kautta kehityksen hallintaan ja uran ja perhe-elämän yhdistämisen asetelmaan. Kyselyssä kysyttiin kriisinhallintatehtäviin osallistumisesta ja sen vaikutuksista uraan ja perheeseen, uran siirroista ja niiden vaikutuksista uraan ja perhe-elämään.

Viimeiseksi perheellisiltä kysyttiin elämäntieteiden psykologian kehitystehtävien suhdetta uraan. Lisäksi kysyttiin tarvetta vaiheessa elämää on ollut vaikeinta yhdistää ura ja perhe-elämä. Vastauksissa odotettiin yhteyksiä elämäntieteiden psykologian kehitystehtävien suhdetta uraan. Lisäksi kysyttiin tarvetta

organisaation muutokselle, jotta uran ja perhe-elämän yhdistäminen helpottuisi. Tarkoituksena oli selvittää, miten organisaatio pystyisi tukemaan perheellisiä paremmin ja kehittymään näin perheystävällisemmäksi organisaatioksi.

Perheettömiltä kysyttiin ensin elämän ja kehityksen hallintaan liittyvää kysymystä, ovatko he tyytyväisiä yksin elämiseensä. Tämän jälkeen esitettiin samat kysymykset kuin perheellisiltä sotilaallisten kriisinhallintatehtävien ja siirtojen suhteen, mutta perhe-elämän sijaan pyydettiin ottamaan kantaa vaikutuksesta omaan elämään.

Kyselyn muodostamiseen käytin apuna Webropol-tutkimusopasta (15 askelta kohti Parempia kyselyitä ja tutkimuksia) sekä Webropol 3.0 manuaalia, versio oli päivitetty 28.7.2018. Lisäksi Kimmo Vehkalahden Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät tuki kyselyni muodostamista. Kysely on liitteessä 1.

4.5 Analyysi

Tutkimuksen aineiston analysoinnin tulisi antaa vastauksia tutkimusongelmaan ja tutkimuskysymyksiin. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineiston analysointia tapahtuu koko tutkimusprosessin ajan. Aineiston hankinta ja analysointi etenee päällekkäisinä toimintoina. (Hirsjärvi ym. 2016, 221; Virta 2008, 32.) Analyysin avulla kerätty aineisto pyritään tiivistämään, kuitenkin hävittämättä sen sisältämää informaatiota (Eskola & Suoranta 2005, 138–141; ks. myös Eskola & Suoranta 1998). Tässä tutkimuksessa käytettiin abduktiivista eli teoriaohjaavaa analyysia. Abduktiivinen analyysi oli luontevin päättelytapa minun tutkimukseeni, sillä tutkimuksen aineiston keruuta ja aineiston analyysiä ohjasi valmiiksi teoriasta muodostettu kehys. Kehyksen tarkoituksena oli avata aineistolle mahdollisuus tuoda jotain uutta. Aineiston analysointi eteni aluksi aineistolähtöisesti, mutta muotoutui loppua kohden enemmän teoriaohjaavaksi. (Tuomi & Sarajärvi 2012, 70, 96–100.) Päättely tapahtui yhdistelemällä kerättyä aineistoa ja tutkimukseen muodostettua teoriaa, jonka etenemisen esittelen seuraavaksi tarkemmin.

Laadullisesti kerätty aineisto vaatii pelkistämistä, sillä se on yleensä runsasta, monitasoista ja ilmaisultaan rikasta. Kullakin kyselyyn vastanneella upseerilla oli oma tapansa ymmärtää kyselyn kysymykset ja väittämät. Tämän myötä jokaisella vastaajalla oli myös henkilökohtainen tapa vastata kysymyksiin. Kyselyyn osallistuneiden upseereiden vastaukset ja heidän käyttämänsä kieli toimii niin sanottuna totuutena, mitä on pelkistetty tutkijan ymmärryksen ja teorian yhdistelmänä. Tutkimuksen teoria oli muodostettu useammasta

palasesta. Teoriat toimivat eräänlaisena aineiston tulkintakehyksinä, joiden avulla tulkitsin aineistoa ja tutkittavaa ilmiötä (Eskola 2015, 189). Minun tuli siis poimia aineistosta tutkimuksen kannalta oleellisin tieto ja ”totuus”.

Teoriaohjaavassa analyysissä aineisto pyritään liittämään teoreettisiin käsitteisiin. Tässä tutkimuksessa aineisto liitettiin teorian muodostamaan elämänkaaripsykologian kehitystehtäviin, niiden hallintaan ja upseerin uran käännekohtiin. Aineiston analysointia varten tallensin ja tulostin Webropol-järjestelmästä vastauskortit, jotka järjestin analysointia varten. Aineisto oli valmiiksi teemoittain, sillä aineisto kerättiin kyselyllä, eikä se vaatinut uudelleen järjestämistä. Analyysivaiheessa järjestelin kyselyn kysymykset uuteen järjestykseen, jotta vastaukset esitetään tutkimusten tuloksissa teemoittain ja tulostin tulkinta olisi helpompaa.

Tämän jälkeen alkoi varsinainen analyysi, johon tarvitsin monta lukukertaa. Luokittelin aineistoa sekä aineistolähtöisesti että muodostetun teorian perusteella ja yhdistelin niitä eri tavoin (Tuomi & Sarajärvi 2012, 97). Luin vastaukset kysymyksittäin läpi niin monta kertaa kunnes tutkimusongelman ja tutkimusongelman selvittämiseksi muodostettujen kysymysten ja upseereiden vastauksien vuoropuhelun kautta aineistosta nousi kategorioita. (Eskola 2015, 185–194.) Eri lukukerroilla kirjoitin kysymysten vastaussivuille muistiinpanoja ja merkitsin korostustussilla vastauksista kohtia, jotka vaikuttivat merkittävilä. Lisäksi merkitsin muistiinpanoihin teoreettisia kytkentöjä ja ideoita joita aineisto minulle antoi. Eli samalla kun vastaukset tiivistyivät, informaatio kasvoi, sillä yhdistin tulkintaan muodostamaani teoriaa (Virta 2008, 32; Tuomi & Sarajärvi 2012, 100).

Jatkoin merkittävien ja mielenkiintoisten kohtien läpikäyntiä. Merkitsemäni kohdat kategorisoitin korostuskynillä erivärisiksi. Nämä kategoriat muodostivat alaluokkia (katso liite 3). Annoin alaluokille nimet sekä kirjoitin auki mitä tutkimuksen teoria mahdollisesti sanoo saaduista vastauksista sekä kirjoitin auki nämä tutkimuksen analyysistä nousseet tulkinnat. Jatkoin analyysiä yhdistämällä saman sisältöisiä alaluokkia ja sain muodostettua tutkimuksen yläluokkia (katso liite 3). Yläluokat ja kirjoittamani muistiinpanot teorioista ja ideoista yhdistettiin saaduksi ilmiöksi. Mahdollisuuksien mukaan kvantifioin saamani tulokset niiden havainnollistamiseksi. Tavoitteena oli, että lukija tavoittaisi saman ymmärryksen asiasta kuin minä. Täydensin tehtyjä kuvioita niitä aiheeseen liittyvällä kuvauksella ja tulkinnalla. (Eskola 2015, 195–202.)

Ennen kvantifiointia järjestin vastaukset aina mahdollisuuksien mukaan luokittain. Olin valmiiksi suunnitellut luovani vastaajien taustatietojen mukaan luokkia: EUK tai YEK, perheetön tai perheellinen, urakeskeinen tai ei urakeskeinen. Mutta koska kyselyyn vastasi perheettömiä vain seitsemän henkilöä, taustamuuttujana käytettiin ainoastaan virkaurakurssia. Perheettömien upseereiden vastauksien vähyydestä johtuen luokittelu tapahtui suoraan yläluokkiin, joiden tulokset esitän sanallisesti tutkimuksen luvussa 5. Osa vastauksista on luokiteltu ja kategorisoitu kaikkien vastaajien kesken. Kvantifiointi tapahtui webropol-järjestelmän ohjelmia tai Excel 2013 ohjelmaa käyttäen.

5. TULOKSET JA PÄÄTELMÄT

Tässä luvussa esittelen keräämästäni ja analysoimastani aineistosta esiin nousseen uuden tulkinnan.

Yksi opinnäytetyön keskeisenä tavoitteena on tutkimuseettisten pelisääntöjen oppiminen. Tutkimuseettisiä normeja asettavat niin yhteiskunta kuin tieteenala itsessään. Tutkijana, vaikkakin aloittelevana, olen tietoinen tutkimusaineistooni kohdistuvista velvoitteista ja anonymiteettisuojasta. En erittele nais- ja miesupseerien vastauksia, enkä nosta yksittäisten upseereiden henkilötietoja esiin. Luokat on muodostettu siten, ettei yksittäisiä vastauksia voida yhdistää vastaajiin. (Virta 2008, 16; www.pro.tsv.fi/tenk, viitattu 29.1.2018.) Kohdehenkilöiden taustatiedot kerättiin mahdollisia luokitteluja varten.

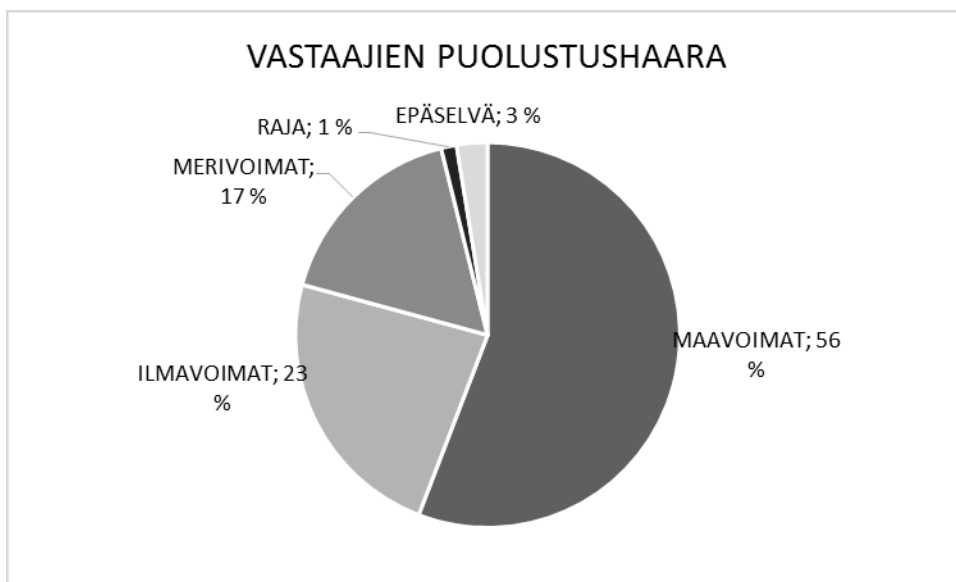
5.1 Tutkittavat upseerit

Tutkittavia oli yhteensä 154 upseeria, joilla oli takanaan joko esiuupseerikurssi 68 tai yleisesikuntaupseerikurssi 58. Kurssilla oli edustettuna kaikki puolustushaarat ja rajavartiolaitos, kuvion 2 mukaisesti. Kyselyyn vastasi 77 upseeria. Kyselyn ajankohtana vastaajat olivat palanneet virkaurakurssilta työelämään. Esiupseerikurssin kesto on 6 kuukautta. Kurssilta palataan lähtökohtaisesti samaan joukko-osastoon kuin kurssille lähdettäessä. Kurssin jälkeen esiuupseerit pyritään sijoittamaan perusyksikön päälliköksi tai joukko-osaston esikuntaan osastoiesiuupseereiksi. Kohderyhmästä 78 oli esiuupseerikurssin käyneitä, ja heistä vastasi 40 henkilöä.

Yleisesikuntaupseerin tutkinto suoritetaan kahdessa vuodessa, minkä aikana tulevat YE-upseerit sijoitetaan uusiin palvelupaikkoihin ja -tehtäviin. Tyypilliset tehtävät ovat operatiivisen ja muiden toimialojen suunnittelutehtävät joukko-osastojen ja puolustushaarojen esikunnissa. Saavutetun osaamisen ja hankitun kokemuksen myötä tutkinnon suorittaneilla on mahdollisuus edetä komentajatehtäviin ja muihin ylimpiin Puolustusvoimien, puolustushallinnon ja Rajavartiolaitoksen tai kansainvälisiin johtotehtäviin (Henkilöstötilinpäätös 2016, 18). Kohderyhmästä 76 oli yleisesikuntaupseerintutkinnon suorittaneita ja heistä vastasi 37 henkilöä.

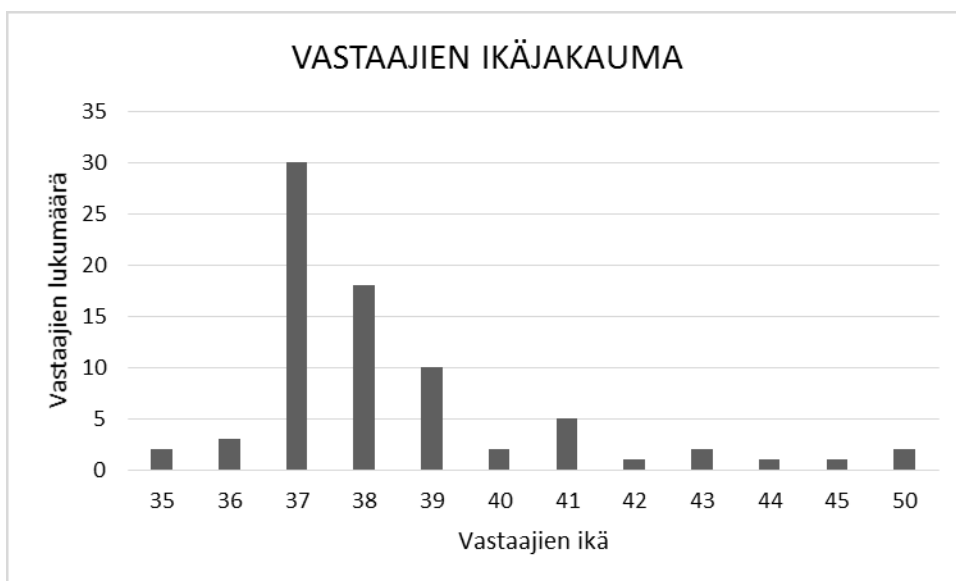
Molemmat kurssit käydään Maanpuolustuskorkeakoululla, Santahaminassa. Virkaurakurssit esiteltiin yksityiskohtaisemmin luvussa 3.7. Virkaurakurssit olivat edustettuina kyselyn vastaajina tasapuolisesti (37 EUK ja 40 YEK), mutta esitän tulokset pääosin prosentteina enkä

lukuina. Tämä syystä etteivät tulokset vääristy, sillä kaikki upseerit eivät vastanneet jokaiseen kysymykseen. Tarvittaessa tuen taulukkoa vastaajien lukumäärällä. Puolustushaaroista maavoimien esipuseerit ja yleisesikuntaupseerit olivat eniten edustettu joukko (56 %) (kuvio 2), naisupseereita kyselyyn vastasi kolme.



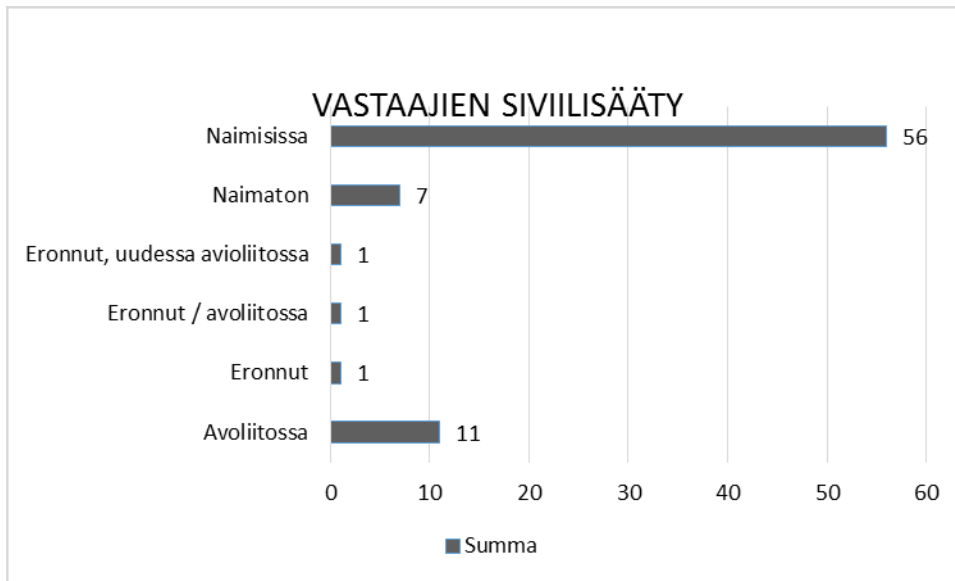
KUVIO 2. Vastaajien puolustushaara.

Tutkittavat olivat iältään 35–50 -vuotiaita (kuvio 3). Suurin edustettu ikäryhmä on 37-vuotiaat, joita on 30 upseeria. Tutkittavien iän keskiarvo on 38 vuotta (38,493).



KUVIO 3. Vastaajien ikäjakauma.

Tutkittavien siviilisäätö on jakautunut alla olevan taulukon mukaisesti (kuvio 4). Suurin osa vastaajista on naimisissa (56 vastaajaa), toiseksi eniten on avoliitossa eläjiä (11 vastaajaa). Naimattomia on seitsemän upseeria ja eronneita kolme, joista kaksi on uudessa avio-, tai avoliitossa. Kysely jakaantui kyselyn lopussa perheellisiin ja perheettömiin, jolloin vastaajat itse päättivät, kokevatko he olevansa perheettömiä vai perheellisiä. Vastaajista seitsemän koki itsensä perheettömiksi.



KUVIO 4. Vastaajien siviilisäätö.

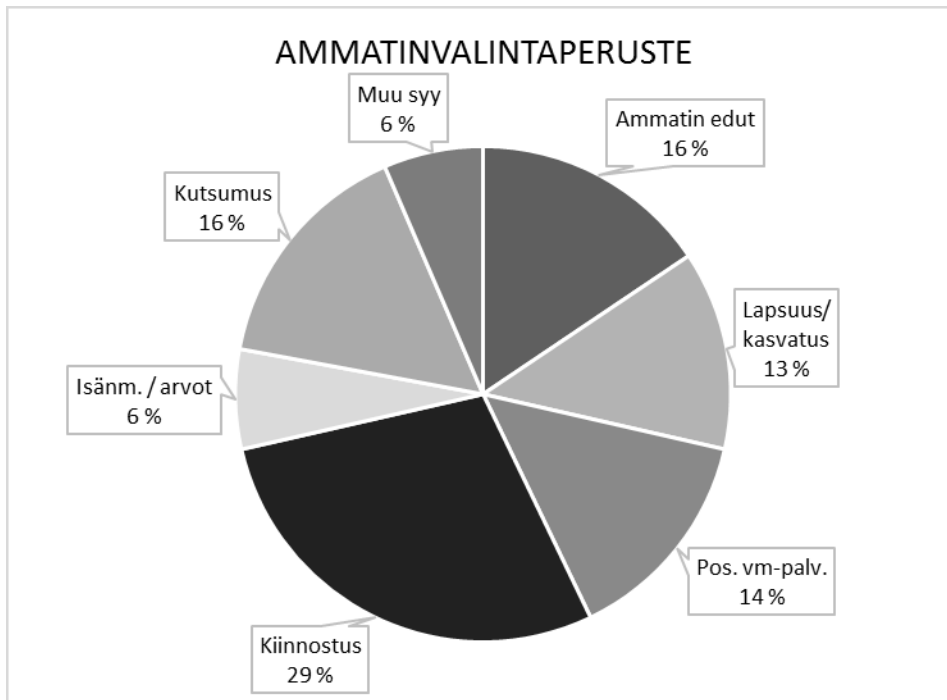
5.2 Kyselyn yhteisen osion tulokset

Kysely alkoi yhteisellä osiolla taustatietojen jälkeen, joista ensimmäinen kysymys koski, millä perusteella tutkittavat ovat valinneet upseerin ammatin. Työelämää siirtyminen ja työuralla eteneminen ovat aikuisuuden yksi keskeisimmistä kehitystehtävistä. Yhteiskunnallisten muutosten myötä ammattien ja niiden työtehtävien sisältö ja tarkoitus muuttuvat ja tämän takia myös ammatteihin kohdistuvat odotukset muuttuvat. (Ruoppila 1995, 291–291.) Havighurstin kehitystehtävä teorian (1981) myöhäisnuoruuden yksi tärkeimmistä kehitystehtävistä on uranvalinta ja ammattiin valmistautuminen. Tutkimuksessa kysyttiin ammatinvalintaperustetta, sillä ammatti ja työ ovat merkittäviä tyytyväisyyden ja elämän merkitykselliseksi tuntemisen lähteitä.

Siirryttäessä myöhäisnuoruudesta varhaisaikuisuuteen tai nuoren aikuisen kehitystehtäviin uravalinta muuttuu luonteeltaan pysyvämmäksi, työuralla etenemiseksi. Havighurstin kehitystehtäväteoriaan viitaten, yksilöt jotka kokevat valinneensa ammattinsa oikein kokevat tyytyväisyyttä. Sama tyytyväisyys voi ohjata elämän psyykkisiä ja toiminnallisia resursseja kuten ajankäyttöä, sosiaalista elämää ja harrastuksia. (Kuusinen 1995 mukaan, 313 & 315.)

5.2.1 Ammatinvalinta ja kutsumus

Nuoruuden yksi kehitystehtävistä on ammatinvalinta. Onnistunut ammatinvalinta luo upseerille voimia, kun taas epäonnistunut valinta aiheuttaa kriisin ja tyytymättömyyttä yksilössä, mikä heijastuu muihin kehitystehtäviin ja kehitysvaiheisiin kuten haluun edetä uralla. (Saaristo & Jokinen 2013, 80–81; Dunderfelt 1997, 243–244, 251–252; Erikson 1980, 51–57, 100–107.) Ammatinvalintaperusteet jakaantuivat seitsemään eri luokkakategoriaan (katso kuvio 5). Luokiksi muodostui kutsumus, isänmallisuus tai arvot, ammatin edut, lapsuus tai kasvatus, positiivinen varusmiespalvelus, kiinnostus ammattia kohtaan ja muu syy.



KUVIO 5. Vastaajien ammatinvalintaperuste.

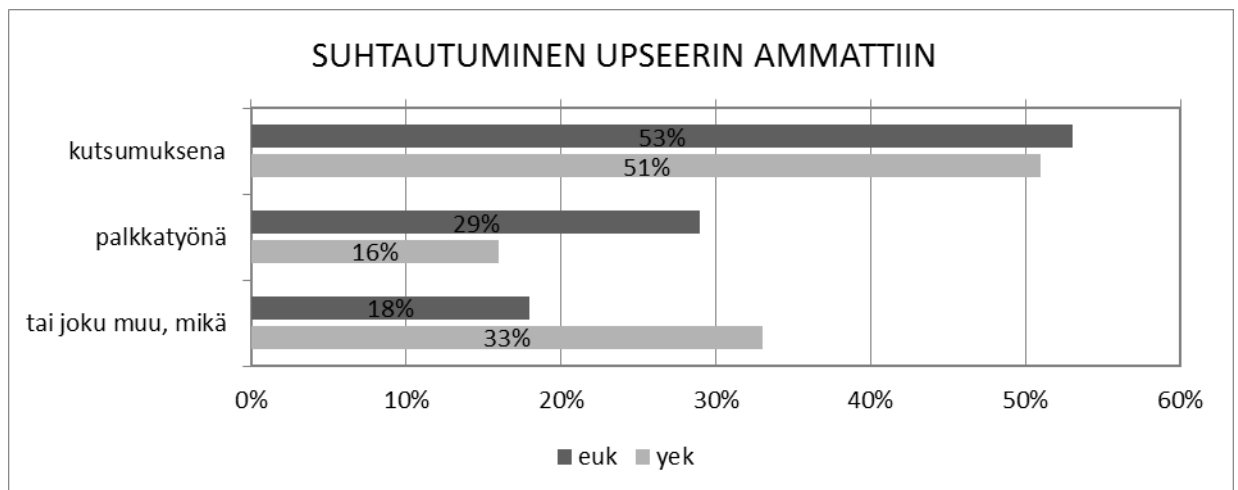
Kiinnostus ammattia kohtaan oli suurin peruste ammatin valinnalle. Vastaajat kokivat mielenkiintoa upseerin ammattia ja työtehtäviä kohtaan (29 %). Ilmavoimien upseerit olivat kiinnostuneita lentämisestä, insinööriupseerit tekniikasta ja sen kehittämisestä Puolustusvoimien toimintaympäristössä. Iso osa upseereista koki myös kutsumusta ammattia kohtaan (16 %) ja yhtä iso osa arvosti upseerin ammatin etuja (16 %), kuten vakinaista virkaa sekä laajoja ja monipuolisia uramahdollisuuksia. 14 prosenttia valitsi ammatin positiivisen varusmiespalveluksen perusteella ja 13 prosenttia koki kasvatuksen vaikuttaneen ammatinvalintaan tai he olivat haaveilleet ammatista jo lapsesta lähtien. Osa tähän kategoriaan kuuluvista mainitsee ammatin olevan niin sanottu sukurasite. 6 prosenttia mainitsi kokevan kutsumusta ammattia kohtaan tai isänmaallisia arvoja, jonka perusteella halusivat palvella Puolustusvoimissa. Muut syyt (6 %) olivat sattumaa tai tilaisuuteen tarttumista.

Verrattuna esiuupseereita ja yleisesikuntaupseereita ovat valintaperusteet jakaantuneet tasaisesti. Suurin ero oli kiinnostuksessa ammattia kohtaan, esiuupseereista 35 prosenttia ja yleisesikuntaupseereista 22 % valitsivat upseerin ammatin kiinnostuksensa perusteella. Muu syy oli puolestaan yleisesikuntaupseereilla suurempi valintaperuste 11 prosentilla ja esiuupseereilla 3 prosentilla. Muut vastausluokat jakaantuivat lähes tasan kurssien kesken ja tästä johtuen tulokset esitetään samassa taulukossa.

Sotilastyö ja sotilaanammatti koetaan olevan kutsumuksellista. Sotilastyön tekemistä motivoi suoraan itse työn tekeminen ja työn kokeminen mielekkääksi. Yksilön sisäiset motivaatiot kuten palvella yhteiskunnallisia arvoja ja päämääriä, kuuluvat kutsumustyön tyypillisiin piirteisiin. (Otonkorpi-Lehtoranta 2017, 126; Dik & Duffy 2009; Duffy, Dik & Steger 2011.) Tätä mieltä ovat myös tutkimukseen vastanneet upseerit. Työn päämäärät, aatteet ja eettiset arvot, sopimuksellisuus ja sitoutuvuus kertovat kutsumustyöstä- ja ammatista. Kutsumustyö nähdään edellyttävän myös tietynlaista elämäntapaa. (Otonkorpi-Lehtoranta 2017, 126; Dik & Duffy 2009; Duffy, Dik & Steger 2011.) Näiden kutsumustyön piirteiden perusteella, kutsumuksen voisi liittää useisiin vastauksiin ammatinvalintaperusteista, mutta erotin sen omaksi luokakseen, mikäli upseeri oli käyttänyt sanaa ”kutsumus” ja jotta perusteeksi oli mahdollista nousta myös muita syitä.

Mielenkiintoista on, että ammattiin hakeudutaan edelleen yhtenevin perustein. Henkilöstötilinpäätöksen (2016) mukaan 2016 kadettikouluun hakeneiden hakeutumispäätökseen vaikutti sotatieteet alana, varma työpaikka, kutsumus uralle, teorian ja käytännön yhdistyminen ja positiiviset kokemukset varusmiesajalta. (Henkilöstötilinpäätös 2016, 14.)

Kutsumuksen vahvasta merkityksestä ja aikaisemmista tutkimuksista johtuen kysymyksessä neljä kysyttiin suoraan: ”Pidätkö upseerin ammattia a) kutsumuksena, b) palkkatyönä ja c) joku muu, mikä?”. Vastaukset jakaantuivat seuraavasti (kuvio 6). Kutsumus saa 54 prosentin kannatuksen molemmilta kursseilta. Ero kurssien välillä on ammatin näkeminen palkkatyönä, sillä 29 prosenttia esiuupseereista kokee ammatinsa palkkatyönä ja 16 prosenttia yleisesikuntaupseereista. Vastausvaihtoehto joku muu syy on edustettuna yleisesikuntaupseereilla 33 prosentilla. Suurin osa 33 prosentista on kommentoinut avoimessa vastauskentässä, että pitävät upseerin ammattia niin kutsumustyönä kuin palkkatyönä. Itsensä perheettömiksi kokevien (7 upseeria) upseerien vastauksissa, ammattia ei koettu yksistään palkkatyöksi, vaan vastaukset jakaantuivat kutsumukseksi tai joku muu, mikä -vastaukseksi.



KUVIO 6. Vastaajien mielipide työn kutsumuksellisuuteen

5.2.2 Virkaurakurssin valinta ja uratavoitteet

Esiupseerikurssi ja yleisesikuntaupseerin tutkinto suoritetaan upseerin urapolulla noin 10-15 palvelusvuoden jälkeen. Sotatieteiden maisteritutkinnon jälkeen upseerit ovat työelämässä noin 5–10 vuotta. Virkaurakurssirakenne muuttui vuonna 2015. Aikaisemmin kaikki upseerit kävivät vuoden virkaurakurssia, joka laskettiin yhden vuoden käynneillä esiuupseerikurssiksi. Esiupseerikurssivuoden jälkeen pätevimmät ja halukkaat jatkoivat suoraan yleisesikuntaupseerikurssille, joka kesti vielä toisen vuoden.

Uudistuksesta lähtien, esiupseerikurssin kesto on 6 kuukautta ja yleisesikuntaupseerikurssin kesto 2 vuotta. Virkaurakurssien kesto mainittiin muutamissa vastauksissa, ja kurssin kestolla on selvä yhteys kurssin valintaan, vaikka siitä ei muodostunutkaan omaa vastausluokkaansa. Nykyinen virkaurakurssin pituus ja sitä edeltävä tutkintoon hakeutuminen vaikuttavat siis jo hakijoiden päätökseen, puhumattakaan kurssin jälkeisestä urasta.

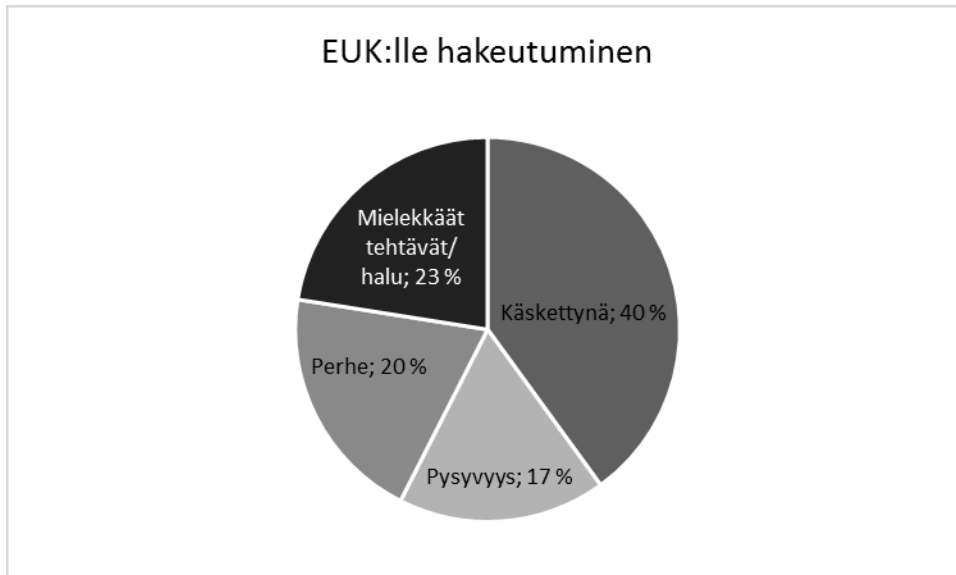
Kysyttäessä syitä valinnalle virkaurakurssien välillä, luokkakategorioita muodostui esiupseereilla neljä (kuvio 7) ja yleisesikuntaupseereilla kolme (kuvio 8). Esiupseerit kokivat virkaurakurssin pääosin käskettynä (40 %). 23 prosenttia valitsi esiupseerikurssin mielekkäämpien työtehtävien takia. 20 prosenttia esiupseereista valitsi aikanaan EUK:n, koska halusivat priorisoida oman uran ja perhe-elämän välillä. Tällöin he arvottivat perheen, muun muassa lapset, puolison, tai puolison uran, omaa uraa tärkeämmäksi. 17 prosenttia vastaajista valitsi pysyvyyden, sillä todennäköisemmin yleisesikuntaupseerit vaihtavat urallaan useammin palveluspaikkaa kuin esiupseerit. Useat esiupseerit puhuivat ”jättäytymisestä” esiupseerikurssille. Lisäksi he kertoivat, että olisi ollut omaa halua hakeutua YE-kurssille, mutta perhesyiden takia esiupseerikurssi valikoitui yleisesikuntaupseerikurssin sijaan.

”Päätös niistä asioista, joita haluaa priorisoida elämässä.”
(Upseeri 6)

”EUK:n käyneet saavat viettää samalla työssäkäyntialueella pidemmän aikaa.”
(Upseeri 14)

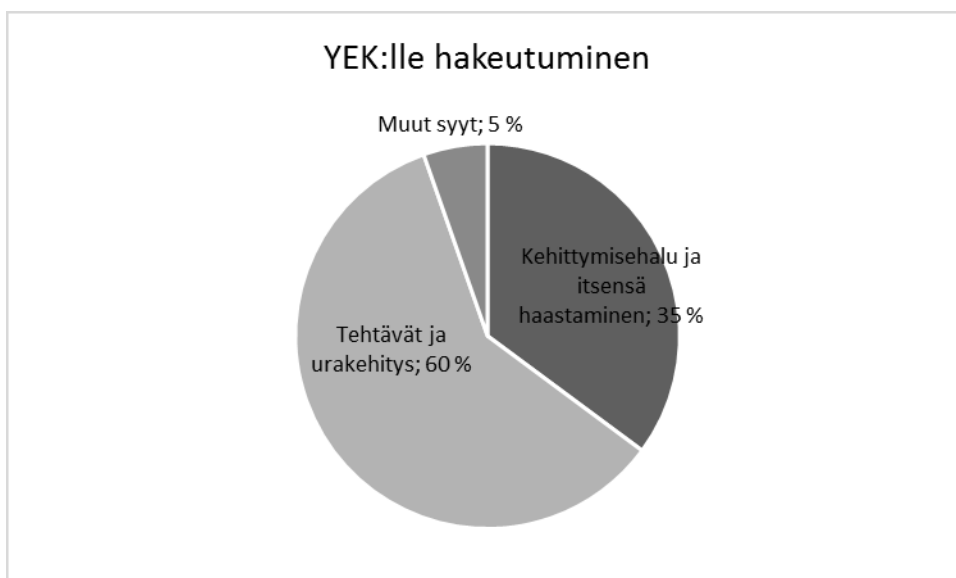
”Kävin siis EUK:n, vaikka osin olisin halunnut ja kyvyt olisivat varmasti riittäneet myös YEK:lle. Perheellisyys ja vaimon akateeminen koulutus ja ura eivät tue YE-upseerin elämää.”
(Upseeri 25)

Kyselyssä ei kysytty ovatko vastaajat hakeneet YE-kurssille. Yleisesikuntaupseerin tutkintoon hakeudutaan erillisen käskyn mukaisesti. Hakeutumisprosessi koostuu soveltuvuuskokeesta, esivalinnasta, sekä viikon mittaisesta valintakokeesta jo esivalituille. Hakeutuminen alkaa noin puolitoista vuotta ennen kurssin alkua ja kurssille on mahdollisuus hakea kaksi kertaa. (Yleinen opas 2016, 25.) Tutkimuksen kyselyssä käytettiin sanaa hakeutuminen, vaikka esiupseerikurssille ei varsinaisesti hakeuduta, mutta päätös olla hakematta YE-kurssille on minusta päätös hakeutua esiupseerikurssille.



KUVIO 7. Esiupseerikurssille hakeutumisen perusteet.

Yleisesikuntaupseerikurssilaisista huokuu kutsumusammatin piirteet ja urakeskeisyys. Suurin osa yleisesikuntaupseerikurssilaisista hakeutui kurssille mielekkäämpien ja haastavimpien tehtävien ja uralla etenemisen takia (60 %). 35 prosenttia motivoi kurssille hakeutuminen itsensä kehittämisen ja haastamisen takia. 5 prosenttia vastasi muut syyt, joka sisälsi muun muassa sen, ettei vastaajalla ollut selkeää syytä kurssille hakeutumisessa.



KUVA 8. Yleisesikuntaupseerikurssille hakeutumisen perusteet

”Toive päästä urani aikana mahdollisimman mielenkiintoisiin, haastaviin ja monipuolisiin tehtäviin.”
(Upseeri 40)

Urataavoitteet jakaantuivat yhteensä kuuteen luokkakategoriaan ja koskevat molempia kursseja, jotta vertailu on helpompaa (kuvio 9). Esiupseerien vastauksissa perustellaan uralla etenemistä perheen, kodin ja muun elämän ehdoilla (28 %). Uran tavoitteena on 33 prosentilla palvella mielekkäissä tehtävissä niin kotimaassa kuin ulkomailla Yleisesikuntaupseerikurssilaisten urataavoite jakaantuu uralla etenemiseen mahdollisimman pitkälle (43 %) sekä palveleminen mielekkäissä tehtävissä kotimaassa ja ulkomailla (29 %).

”Joukkoyksikön komentajaksi kun vielä pääsisi...”

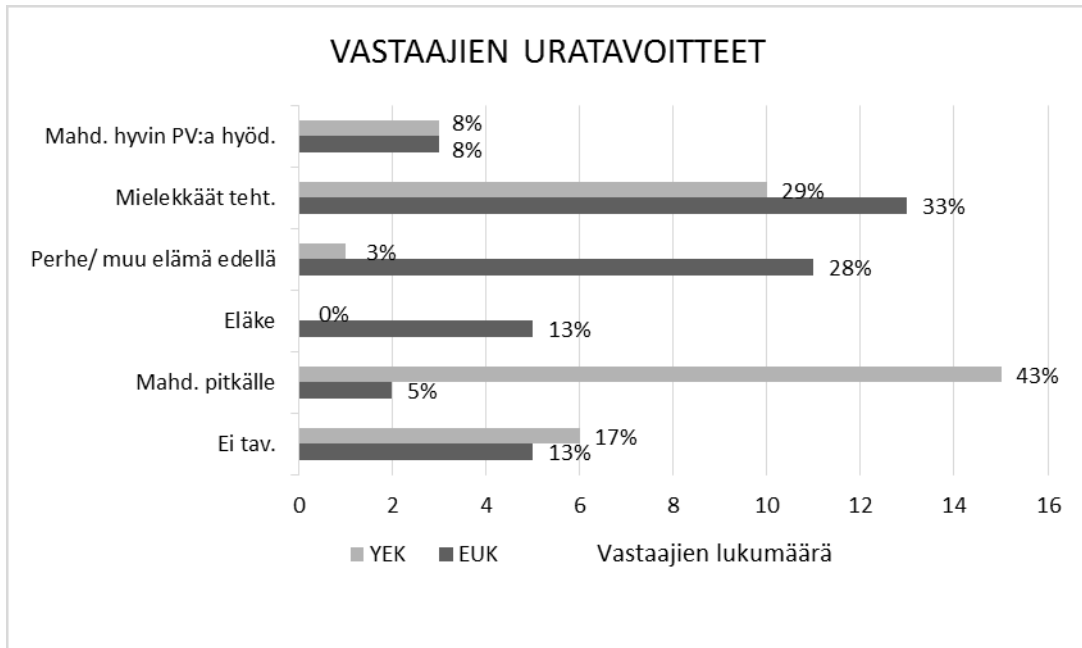
(Upseeri 46)

Muut luokat jakaantuvat kurssien välillä melko tasaisesti. Tästä poikkeuksena uralla eteneminen perhe tai muu elämä edellä, jonka on vastannut yksi yleisesikuntaupseeri, sekä tavoite edetä uralla mahdollisimman pitkälle, on edustettuna kahdella esiupseerilla. Yhdelläkään yleisesikuntaupseerilla ei ole eläke tavoitteena. Esiupseereista vain 5 prosenttia haluaa edetä mahdollisimman pitkälle. 8 prosenttia vastaajista molemmilta kursseilta haluaa edetä urallaan käsketyissä tehtävissä, tehtävästä riippumatta ja Puolustusvoimia hyödyttäen. Lisäksi 13 prosenttia esiupseereista ja 17 prosenttia yleisesikuntaupseereista, ei koe omaavansa erityisiä urataavoitteita.

”Tavoitteena on hoitaa tehtävät hyvin, ilman että perhe-elämä kärsii.”

(Upseeri 69)

Vastaukset ovat loogisia verrattuna virkaurakurssien kautta avautuviin tehtäviin. Uran ja muun kehityopsykologisten tehtävien priorisointi näkyy erona kurssien välillä. Esiupseerit eivät priorisoi uraansa tärkeimmäksi elämän osa-alueeksi. He haluavat edetä perhe ja muu elämä edellä mielekkäissä tehtävissä. Muutamilla esiupseereilla ei ole urataavoitteita tai tavoitteena on jo eläkkeelle pääsy. Yleisesiupseerikurssilaiset asettavat luonnollisesti riman korkealle uralla etenemisen suhteen, mutta heillekin tehtävien mielekkyys on tärkeä asia uralla.



KUVIO 9. Vastaajien urataavoitteet.

5.2.3 Upseereiden suhde työhön ja urakehitykseen sekä sosiaalinen tuki elämänkaareissa

Upseereiden suhde työhön ja urakehitykseen palvelusuran ja elämän aikana jakaantui viiteen luokkakategoriaan (kuvio 10). Ammatti valitaan muun muassa myöhäisnuoruuden minäkäsityksen perusteella. Ajan kuluessa elämänkaareissa minäkäsitys ja elämäntilanne muuttuvat, ja se voi vaikuttaa omaan tyytyväisyyteen ammatinvalintaan elämän ja uran aikana (Häyrynen 1995, 377). Suhde työhön ja uraan muuttuvat luonnollisesti upseereiden elämänkaaren aikana. Suurimmat muutokset aiheuttivat esipuseerikurssilla perheen myötä uran ja perhe-elämän yhdistäminen, jolloin perhe on noussut uraa tärkeämmäksi kehitystehtäväksi. Erityisesti lapset ovat aiheuttaneet muutosta uraan suhtautumiseen. Yleisesikuntaupseereista 36 prosenttia ei koe kokeneensa muutosta uran ja elämän aikana. 25 prosenttia vastanneista yleisesikuntaupseereista kokee perheen vaikuttaneen uraan suhtautumiseen. Levinsonin teorian (1978) mukaisesti yksilön siirtyessä elämänvaiheesta toiseen, yksilön elämässä tärkeät asiat voivat vaihtaa tärkeysjärjestyksessä paikkaa tai ne voivat muuttua kokonaan.

”Vanhetessa kiinnostaa yhä vähemmän, koska omaan uraan vaikuttaminen on rajallista ja perheen ja työn yhdistäminen muuttuu jatkuvasti vaikeammaksi työn kuormittavuuden vuoksi.” (Upseeri 28)

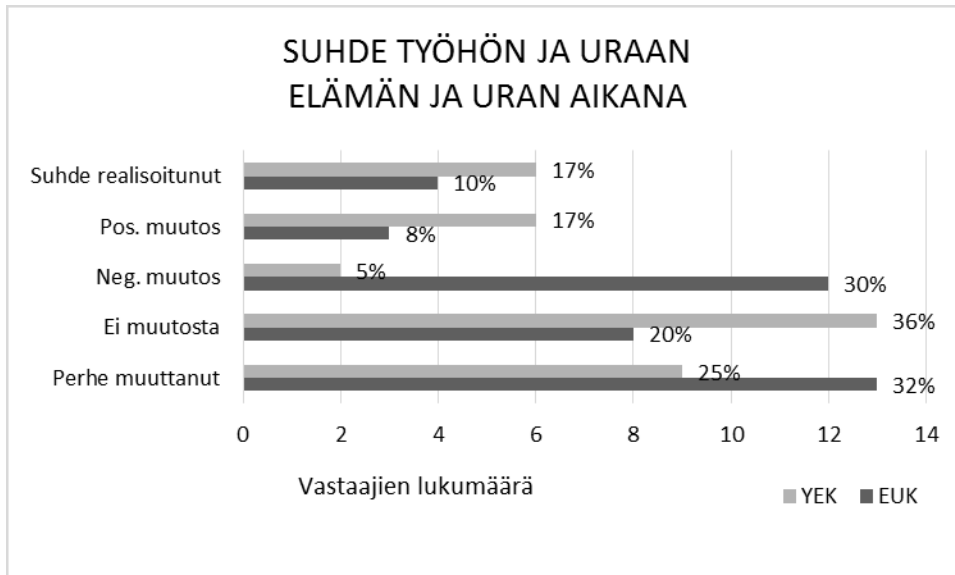
Esiupseereista 30 prosenttia on kokenut negatiivista muutosta työhönsä ja uraansa. Negatiivisen muutoksen ovat aiheuttaneet ammatin ja työn ahneus ajallisesti, töistä johtuvat poissaolot kotoa (sotaharjoitukset ja reppuruus) sekä tyytymättömyys Puolustusvoimien henkilöstöpolitiikkaa kohtaan. Yleisesikuntaupseerikurssilla negatiivisen muutoksen ilmiötä ei niinkään esiinny (5 %). Yleisesikuntaupseereista 17 prosenttia kokee positiivista muutosta, joka on tarkoittanut heille parempaa motivaatiota ja sitoutumista ammattiin ja uraansa. Esiupseereista 8 prosenttia on kokenut positiivista muutosta. Molemmilla kursseilla pieni osa kokee suhteensa uraansa ja työhönsä realisoituneen elämän aikana (10 % EUK ja 17 % YEK). Tavoitteet kadettiajasta, eli upseerin urapolun alkuvaiheista, ovat muuttuneet ajan ja uran kuluessa. He ovat asettaneet itsellensä uudet tavoitteet, joihin ovat nyt suhteellisen tyytyväisiä. Elämän eri osa-alueiden tärkeysjärjestys on kokenut muutoksen upseerin elämänkaaressa.

"Suhde on kirkastunut, kun mahdollisuudet omaan uraan ovat vuosien varrella parantuneet ja selvinneet." (Upseeri 42)

"Kutsumuksen merkitys on vähentynyt. Elämään on tullut muitakin tärkeitä aspektoja. Työstä saatava täyttyminen ja uralla eteneminen ei ole läheskään niin tärkeää enää." (Upseeri 39)

Tasapainoilu uran ja perhe-elämän välillä on Levinsonin teorian ohella yhteydessä kehitystehtävien hallintaan. Pulkkinen, Havighurstin ja Brandtstädterin teoria tukee ajatusta siitä, että mikäli upseeri kokee hallitsevansa kehitystehtäviään ja elämäänsä, hän kokee tyytyväisyyttä ja onnellisuutta, joka peilautuu työn tekemisen motivaationa ja sitoutumisena ammattia ja työnantajaa kohtaan. Mikäli upseeri ei koe hallitsevansa kehitystehtäviä, se ilmenee pettymyksenä uravalintaan ja negatiivisena suhtautumisena ammattiin ja työnantajaan. Vahvemmin esiupseerit ovat kokeneet uran hallitsemattomuuden sekä uransa ja perhe-elämänsä yhteensovittamisen vaikutusmahdollisuuden. Kehitystehtävien hallitsemattomuus näkyy kyselyyn vastanneissa upseereissa motivaation laskuna, kyynistymisenä ja välinpitämättömyytenä uraansa, ammattiaan ja työnantajaansa kohtaan.

Upseerit kokevat uran vaikuttavan heidän perhe-elämäänsä muun muassa siirtojen ja poissaolojen kautta. Lisäksi osa ei ole saanut haluamaansa arvostusta tehdystä työstään. Pahimmillaan he ovat uraansa ja työhönsä panostamisen takia menettäneet perheensä tai avioliitto on päätynyt avioeroon. Työn merkitys on hyvin yksilöllistä, ja se kokee jatkuvaa muuttumista (Kirjonen 1995, s. 391, 392). Useimmille vastaajille ura ei kuitenkaan merkitse kaikkea. Perhe ja tunne siitä että kykenee hallitsemaan elämäänsä ja uraansa, koetaan tärkeäksi omassa elämässä ja elämänkaaressa. Upseerit valmiita joustamaan uran ja perhe-elämän suhteen, mutta se edellyttää kutsumuksen ja sitoutuvuuden ylläpysymistä



KUVIO 10. Vastaajien suhde työhön ja uraan

Elämänkaaren kehitystehtäviin liittyvän hallinnan yksi osa-alueista on sosiaalinen tuki. Kysyttäessä upseereilta millaista tukea he ovat saaneet puolisoilta, perheeltä tai läheisiltä uravalinnassa ja uran aikana, muodostui neljä luokkakategoriaa (kuvio 11). Henkinen tuki, joka tarkoittaa upseerien mukaan kannustusta, ymmärtämistä ja hyväksymistä, on suurin sosiaalisesti tueksi mielletty muoto 51 prosentilla vastaajista. Konkreettinen tuki (26 %) tarkoittaa kodin ja mahdollisten lasten hoitamista, muuttoa toiselle paikkakunnalle tai muuta arjen ja kodin hoitamista yksin. 19 prosenttia vastaajista ei osaa eritellä millaista tukea he ovat saaneet, mutta kokevat kuitenkin saaneensa tukea. Ainoastaan kolme upseeria kaikista tähän kysymykseen vastanneista (3/76) kokevat, etteivät ole saaneet sosiaalista tukea uravalinnan ja uran aikana.

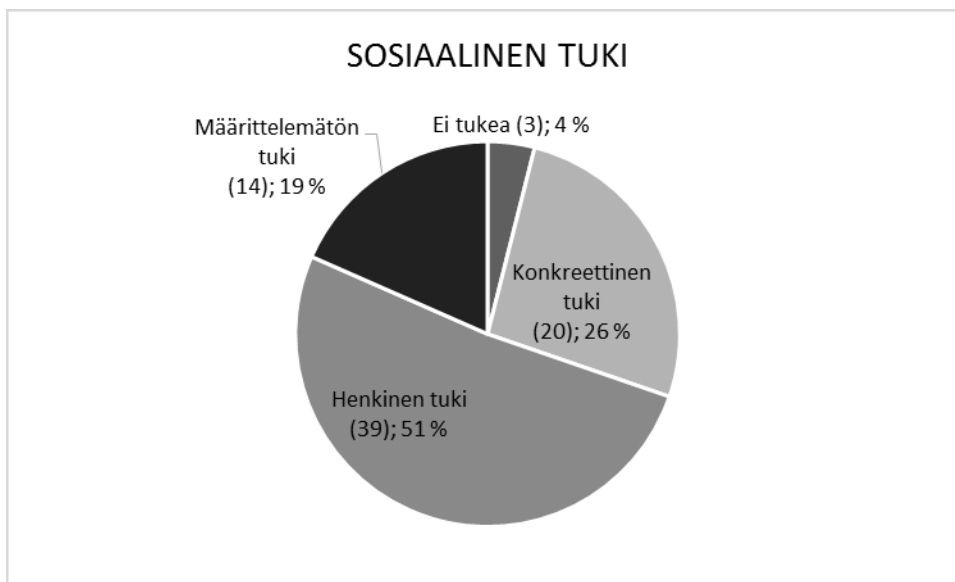
Vastanneet upseerit kokevat perheen, eritoten puolisoiden joutuvan koville upseerin uran myötä. Upseerin poissaolot kuormittavat puolisoita. Kun upseeri on poissa, kaikki asiat ovat ainoastaan puolison vastuulla. Puolisoiden suhtautuminen upseerin ammattiin ja uraan vaihtelee upseereiden vastausten perusteella upseerin uraan liittyvien asioiden mukaisesti. Vastanneet upseerit ovat liittäneet saamansa tuen uran suurempien muutosten yhteyteen, kuten siirtoihin, kriisinhallintatehtäviin ja virkaurakursseihin. Kyseisiä muutoksia nimitetään tässä tutkimuksessa uran käännekohtiksi. Osa puolisoista on valmis uhraamaan oman uransa, kotipaikkansa ja vapaa-aikansa upseerin uran takia. Vastaavasti osa puolisoista ei ole valmis muuttamaan paikkakunnalta toiselle tai he eivät halua kantaa vastuuta yksin.

”Käytännössä puoliso on tukenut merkittävästi, koska jos verrataan sitä, kumman uran/työn ehdoilla valinnat on tehty, on se minun työ.” (Upseeri 4)

Puoliso tukee uralla etenemistä, mutta omasta tahdosta haluan myös osallistua arkeen mahdollisimman paljon. (Upseeri 11)

Avopuolisolta ymmärrystä ja henkistä tukea komennuksien ja kotoa poissa olojen määrässä sekä kaukana erillään asumisessa. Mutta helppoa ei ole, eikä aina tukea todellakaan saa. (Upseeri 19)

Tuki voi olla ratkaisevaa uraan liittyvissä päätöksissä. Vaimoja kuvataan sitkeiksi ja arvostus kotiin jäävää perhettä ja puolisoa kohtaan on suurta. Omien vanhempien ja lasten isovanhempien tuki koetaan puolisoiden tuen ohella tärkeäksi. Upseerit kokevat tuen elämää ja uraa tasapainottavaksi asiaksi. Upseerit arvostavat saatua tukea, sillä puolison antama tuki on pääosin uhrautumista omasta ajasta tai urasta. Upseerit haluavat olla läsnä niin paljon kuin mahdollista perheensä elämässä ja arjessa. Poissaolo koetaan raskaaksi ja elämään vaikuttavaksi asiaksi.



KUVIO 11. Vastaajien saama sosiaalinen tuki

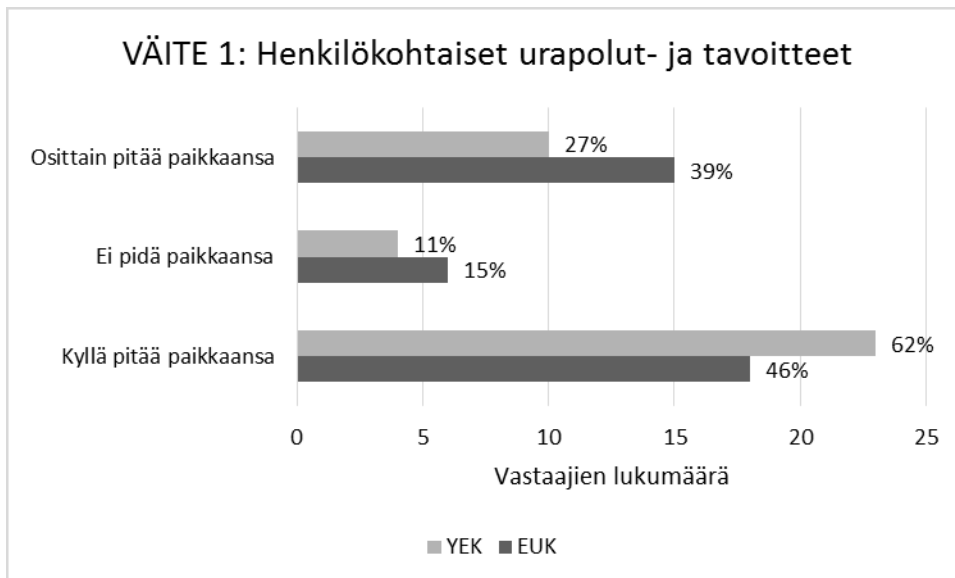
5.2.4 Väitteet

Väitteiden perusteella pyrin selvittämään miten upseerit kokevat hallitsevansa uraa, mikä liittyy kehitystehtävien hallinnan kokonaisuuteen. Työtä koskevien lakien, normien ja muiden säädösten kautta ei voi ymmärtää sitä, mitä upseerit pohjimmiltaan ajattelevat ja kokevat.

Kurssien vastaukset jakaantuvat melko tasaisesti (kuvio 12). Vastauksien laadullisuutta tarkastellessa vastauksien perusteluissa on puolestaan kurssikohtaisia eroja. Vastauksissa tuli ilmi se, että upseerin ura mahdollistaa uralla etenemisen ja henkilökohtaiset urapolut, mikäli on

itse aktiivinen ja valmis joustamaan itse uransa takia. Joustavuutta tarvitaan esimerkiksi halukkuudessa siirtoon eri paikkakunnalle ja valmiudessa työskennellä ei niin mielekkäissä tehtävissä. Vaikuttavaksi tekijäksi mainitaan myös aselaji- ja toimiala, henkilösuhteet ja sattuma. Kansainväliset tehtävät nähdään yhtenä uraan positiivisesti vaikuttavana tekijänä.

Upseerit jotka ovat vastanneet väittämään negatiivisesti, kokevat että urasuunnittelua tehdään Puolustusvoimat eikä yksilö edellä. Vaikka halukkuus ja lahjakkuus pyritään ottamaan huomioon, se ei ole kaikkien kohdalla mahdollista. Osa pitää tätä ymmärrettävänä, että organisaatio menee Puolustusvoimien tarve edellä. Osalla se näkyy negatiivisena suhtautumisena työnantajan henkilöstösuunnitteluun ja uralla etenemiseen.



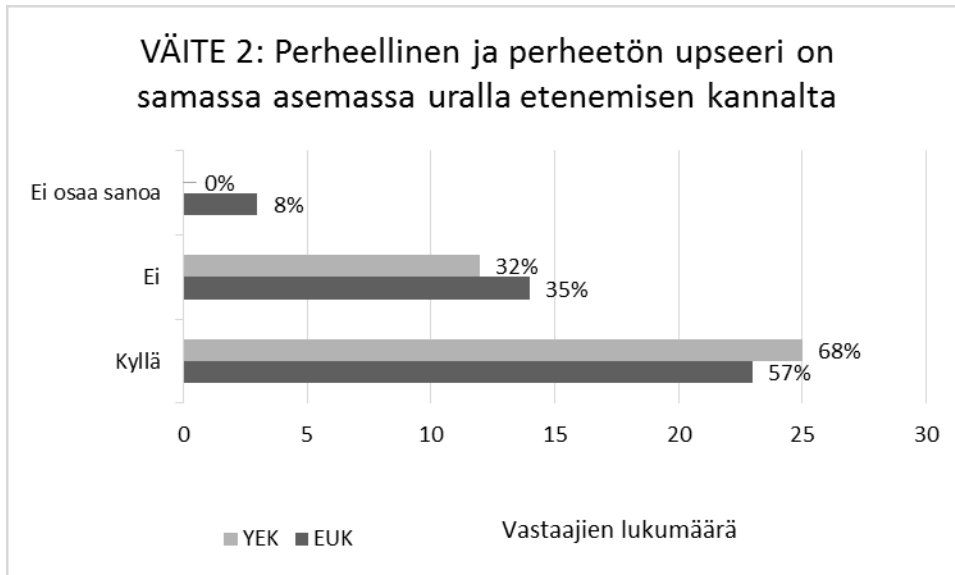
KUVIO 12. Väite 1.

Vertailtaessa esiuupseerikurssia ja yleisesikuntaupseerikurssia keskenään, isoja eroja ei siis muodostunut. Puolustushaaroista maavoimista 62 prosenttia ja merivoimista 57 prosenttia koki henkilökohtaisten urapolkujen ja uratavoitteiden olevan mahdollisia eli väite pitää paikkansa. Ilmavoimat poikkesi muista puolustushaaroista siten, että suurin osa on sitä mieltä, että väite pitää vain osittain paikkansa. Tätä edusti 44 prosenttia ilmavoimien upseereista. Mitään varsinaista selitystä ilmiölle ei vastauksissa tule esiin. Palveluspaikat toimivat yhtenä mahdollisena selittävänä tekijänä, sillä yleisesti vastauksissa korostetaan valmiutta siirtymään ja muuttamaan. Ilmavoimien palveluspaikat eivät sijaitse pääkaupunkiseudulla ja ovat kaukana toisistaan. Puolustushaarojen vertailussa jätin anonymiteettisuojaan vuoksi pois rajavartiolaitoksen ja ”Muut”, joiden puolustushaara jäi epäselväksi.

Toinen väittäjä tavoitteli upseerien mielipiteitä ja kokemuksia siitä, millainen asema perheellisillä upseereilla on Puolustusvoimissa uralla etenemisen kannalta. Vastaukset jakaantuivat kurssien kesken melko tasaisesti (kuviokuva 13). Eroja löytyi avoimissa vastauksissa väitteen perusteluissa. Yleisesikuntaupseerikurssilaiset kokevat uralla etenemisen olevan siinä määrin eri asemassa, että perheelliset joutuvat tekemään valintoja uran ja perhe-elämän välillä, mutta etenemiseen se ei suoranaisesti vaikuta. Esiupseerit kokevat perheellisten olevan eriarvoisessa asemassa. Heidän mielestään perheelliset ovat joutuneet tekemään valinnan uran ja perheen kesken, mikä siten vaikuttaa uralla etenemiseen.

Puolustusvoimat mahdollistaa upseereiden mielestä uralla etenemisen kaikille tasapuolisesti. Osa jopa kokee edun olevan perheellisillä. Perheellinen joutuu hallitsemaan elämäänsä vahvemmin kuin perheetön. Tämä näkyy töiden järjestämisessä perheellisten eduksi. Lisäksi koetaan, että lapsiperheellinen upseeri saa edun työajan ja vapaiden järjestelyihin. Sama asia koetaan negatiiviseksi perheettömien mielestä. He arvottavat oman vapaa-aikansa yhtä tärkeäksi kuin perheellisten vapaa-aika, mutta se ei näy työaikajärjestelyissä. Esimerkiksi on hyväksyttävää, että lapsiperheellinen upseeri lopettaa työt tasan klo 16.00, koska lähtee hakemaan lasta päiväkodista. Lapseton upseeri ei puolestaan saa hyväksyntää, mikäli lähtee töistä tasan klo 16.00, jotta ehtii jalkapalloharrastukseensa.

Yleisesikuntaupseerit kokevat edun olevan lapsettomilla upseereilla. Tämä syystä, että he kokevat esimiesten arvostavan joustavaa suhtautumista ylitöihin. Esiupseerit ovat ehdottomampia siinä, että on tehtävä valinta uran ja perhe-elämän välillä. Valitessa perhe-elämän uran sijaan, vaikuttaa se uralla etenemiseen siirtohalukkuuksien ja elämän järjestämisen takia, ellei halua ”menettää” perhettään tai arvottamaan useammin uran perheensä edelle. Yleisesikuntaupseerit ovat puolestaan sitä mieltä, että uralla eteneminen aiheuttaa perheellisille upseereille enemmän järjestelyä ja valintoja. Organisaation kannalta kaikki on samassa asemassa. Ero löytyy siis upseerin henkilökohtaisesta motivaatiosta, halusta sekä tavasta yhdistää uransa ja perhe-elämänsä.

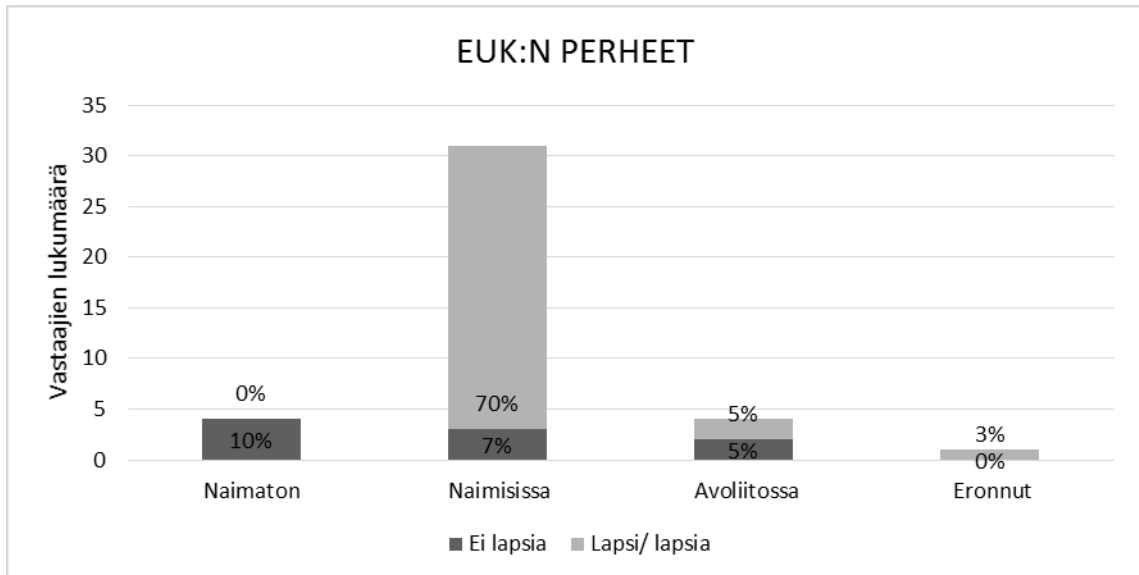


KUVIO 13. Väite 2.

Väittämien jälkeen kysely jakaantui perheellisten ja perheettömien osioiksi. Perheettömiin vastasi yhteensä 9 vastaajaa. Vastauksia analysoidessani huomasin kahden vastaajan vastanneen niin perheellisten kuin perheettömien kysymyksiin. Lukiessani kyseisten henkilöiden vastauksia ja tietoja perheestä, oletan heidän perheettömän-osion vastauksien olevan vahinko. Tämän takia olen huomioinut heidän vastauksensa ainoastaan kyselyn perheellisten puolelta sekä yhteisestä osiosta.

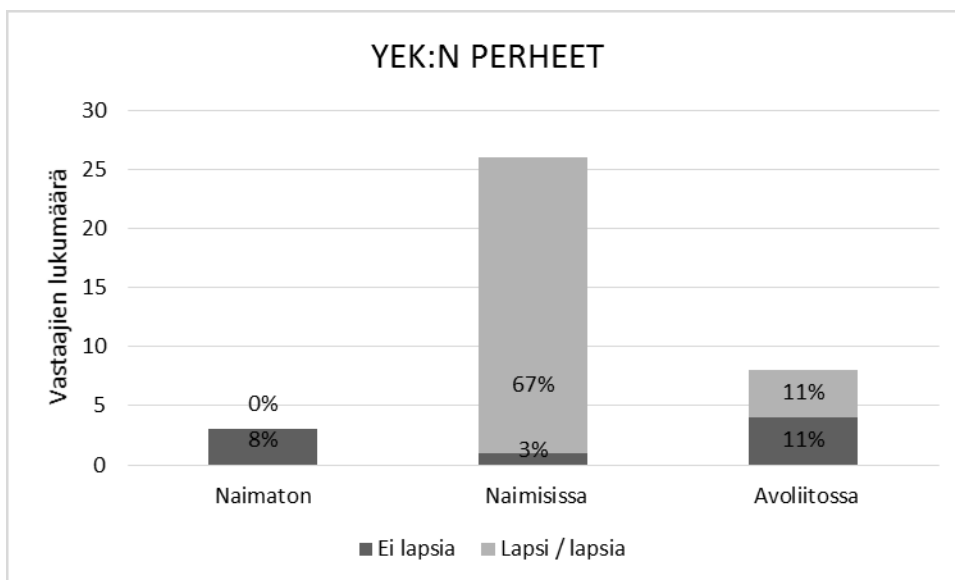
5.3 Perheelliset upseerit

Perheellisten osio alkoi perheen tietojen selvittämisellä. Vastaajat vastasivat kysymyksiin perheen jäsenistä, muun muassa mahdollisten lasten määrästä ja iästä sekä mahdollisen puolison iästä, koulutuksesta ja työllisyystilanteesta. Alla olevissa taulukoissa on perheiden tiedot virkaurakursseittain (kuvio 14 ja 15). Taulukoissa ilmenee myös naimattomien osuus. Esiupseereista 70 prosenttia on naimisissa ja perheeseen kuuluu myös lapsia. 7 prosenttia on naimisissa ja perheeseen ei kuulu lapsia. Perheellisistä pienin osa ovat eronneet, joilla on lapsia (3 %). Eronneita ja lapsettomia, tai naimattomia ja lapsettomia, ei ollut yhtään upseeria. Naimisissa oleviin ja avoliittoon sisältyy eronneet, jotka ovat menneet uudestaan naimisiin tai ovat uudessa avoliitossa.



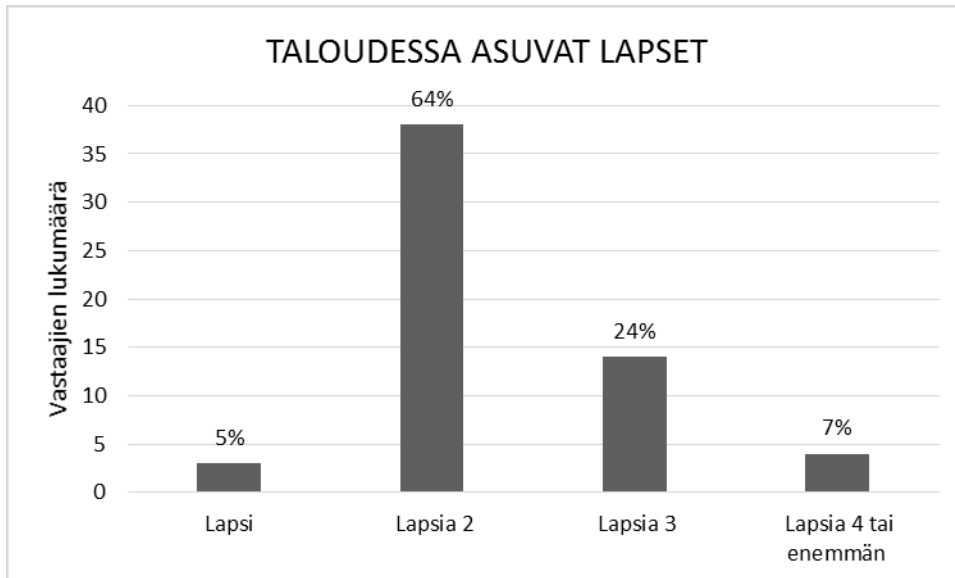
KUVIO 14. Esiupseerien perheet.

Yleisesikuntaupseereista suurin osa (67 %) on esiupseereiden tavoin naimisissa ja heillä on lapsia. Pienin edustetuin perhemuoto on naimisissa ja ei lapsia (3 %). 11 prosenttia yleisesikuntaupseereista on avoliitossa. Avoliitossa, jossa on lapsia edustaa 11 prosenttia yleisesikuntaupseereista.



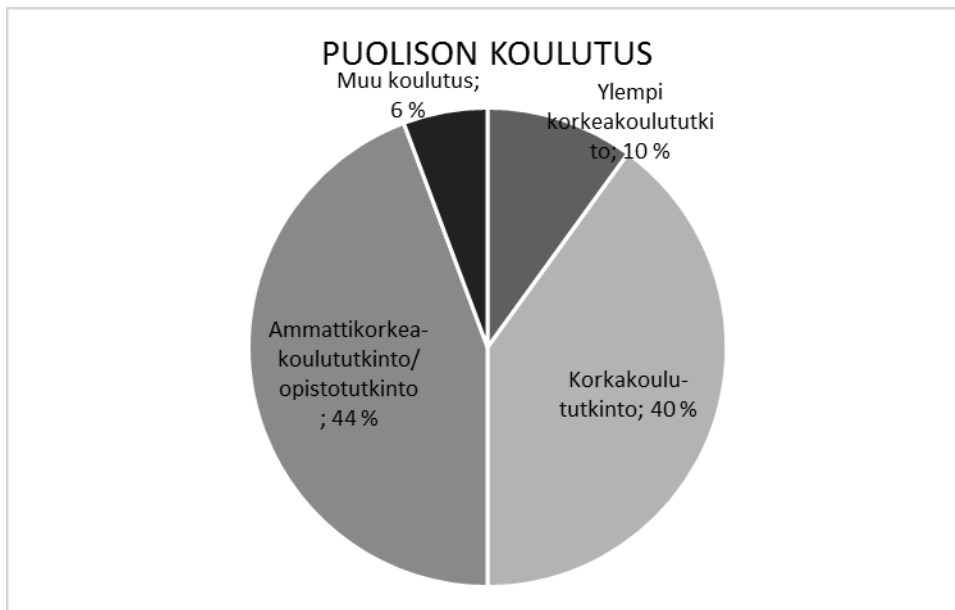
KUVIO 15. Yleisesikuntaupseerien perheet.

Kursseittain ei ollut merkittävä ero lapsien lukumäärän, puolison koulutuksen ja työn suhteen. Taloudessa asuvia lapsia, alle 18-vuotiaita (kuvio 16), on eniten kahden lapsen perheitä (64 %) ja toiseksi eniten on kolmen lapsen perheitä (24 %). Lapsia neljä tai enemmän, koostuu neljä, viisi tai kuusi lapsisista perheistä, joita perheistä on 7 %. Yhden lapsen perheitä on vähiten (5 %). Lapset ovat iältään 6 kuukautta – 17 -vuotta, lasten keski-ikä on seitsemän vuotta (7,2).



KUVIO 16. Vastaajien taloudessa asuvat lapset.

Upseereiden puoliset ovat iältään 28–49 – vuotta. Puolisoiden keski-ikä on 37 vuotta (37,1). Heidän koulutuksensa jakaantuu alla olevan taulukon (kuvio 17) mukaisesti. Suurimmalla osalla puolisoista on joko ammattikorkeakoulu tai opistotutkinto (44 %) tai korkeakoulututkinto (40 %). Muutama puolisoista lisäksi opiskeli seuraavaa tutkintoa. Puolisoista pääosa on kokoaikatöissä (90 %). 3 prosenttia on osa-aikatöissä. Virkavapaalla esimerkiksi äitiyslomalla on 3 prosenttia. Puolisot ovat pääosin korkeasti koulutettuja. Osa vastaajista halusi tuoda puolisonsa ammatin esiin. Mikäli ammatti mainittiin, se oli yrittäjä tai vuorotyöläinen, kuten poliisi tai sairaanhoitaja.



KUVIO 17. Vastaajien puolisojen koulutus

Vertasin tutkimukseen vastanneita upseereita Suomen Tilastokeskuksen liitetaulukkoon (taulukko 2) Perheelliset miehet iän ja perhetyypin mukaan. Upseerit ovat keskimäärin enemmän avioliitossa kuin muu Suomen saman ikäluokan ja sukupuolen väestö. Koska tutkimukseen vastasi vain 3 naista, en vertaa erikseen naisten Tilastokeskuksen taulukkoon. Kyselyn vastausprosentti oli 50 prosenttia, minkä takia epäilen että vastaamattomat upseerit edustavat pääosin perheettömiä ja naimattomia. En tämän takia pysty tekemään johtopäätöksiä upseereiden perhemuodoista muuhun kansaan verrattuna, koska uskon vastaajien olevan liian homogeeninen joukko.

TAULUKKO 2. Tilastokeskuksen taulukko perheellisistä miehistä

Ikäluokka	Aviopari ilman lapsia	Aviopari ja lapsia	Avopari ilman lapsia	Avopari ja lapsia	Isä ja lapsia	Rekisteröity parisuhde
35 – 39 vuotta	7.9 %	57.5 %	12.7 %	19.5 %	2.2 %	0.2 %

(Tilastokeskus, Liitetaulukko 16. Perheelliset miehet iän ja perhetyypin mukaan 31.12.2016 Suomen virallinen tilasto (SVT): Perheet [verkkójulkaisu]. Viitattu 20.3.2018.)

5.3.1 Kriisinhallintapalvelus

Perheellisistä upseereista 34 prosenttia on palvellut kriisinhallintatehtävissä yhden kerran ja 9 prosenttia kaksi kertaa. 57 prosenttia perheellisistä ei ole ollut kriisinhallintatehtävissä. Muutama vastanneista olisi ollut halukas lähtemään, mutta työnantajasta johtuvista syistä he eivät ole olleet, tai kriisinhallintapalvelus ei ole sopinut sen hetkiseen elämään. Kysymykseen vastattiin tasaisesti molemmilta virkaurakursseilta.

” En ole palvellut ja nyt paineet lähteä ovat aika kovat, sillä myöhemmin se voi olla esteenä. Vaikka perheestä erossa oleminen tulee olemaan vaikeaa. (Fiksu olisi mennyt ekan kerran ennen lasten syntymistä)” (Upseeri 22)

Kysymykseen liittyi jatkokysymys, jossa kysyttiin miten upseeri koki kriisinhallintatehtävän vaikuttaneen tai vaikuttavan perhe-elämään ja uratavoitteisiin. Vastauksista muodostin luokat miten palvelus vaikutti uraan ja perhe-elämään. Tämä vastaus jakaantui kuuteen luokkakategoriaan (kuva 18). Osa upseereista koki kriisinhallintatehtävien olevan ”pakollinen paha”, osan mielestä se on osa upseerin uraa.

Pienet lapset nousevat suurimmalla osalla vastauksissa esiin. Upseerit kertovat etteivät halua lähteä kriisinhallintatehtäviin niin kauan kun lapset ovat pieniä. Osalla palvelus on ollut positiivista perhe-elämän kannalta (19 %). Kriisinhallinta palvelus koettiin koetuksena suhteelle, mutta suhteen kestätyä upseerin kriisinhallinta palveluksen, se jopa vahvistui. Kriisinhallinta palvelus koettiin piristäneen perhe-elämää ja toimivan hyvänä harjoitteluna loppu uraa varten. Mikäli perhe oli ollut mukana kriisinhallinta tehtävien myötä kohdemassa, sen vaikutus koettiin positiivisena.

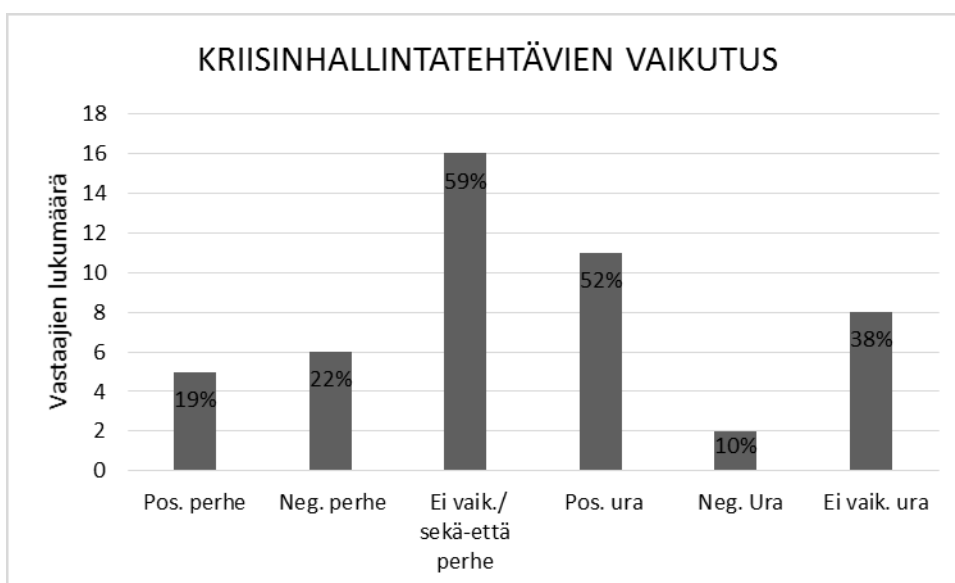
Perhe-elämän kannalta, 22 prosenttia koki kriisinhallinta palveluksen vaikutuksiltaan negatiiviseksi. Vaikutus oli eniten negatiivinen silloin, kun upseerin lapset olivat pieniä. Upseerin poissaolo koettiin raskaaksi sekä huoli omasta perheestä. Negatiivisin vaikutus oli ollut perheen rikkoutuminen ja avioero.

”KRIHA-palvelus lisäsi haluani suunnitella uraani aktiivisemmin. Perheen kannalta kokemus oli kaksijakoinen: toisaalta poissaoloni totutti perhettä tuleviin poissaoloihin, mutta toisaalta lisäsi kumulatiivista kuormitusta (ikävä, kodin ja perheen hoitaminen, huoli).” (Upseeri 70)

”Vaikea sanoa, onko sillä merkitystä. Ehkäpä kyse on siitä, että on ainakin merkintä ruudussa. - Tottakai vaikutti perhe-elämään ja etenkin lapseen, mutta onneksi hän oli siinä vaiheessa riittävän pieni ja puoliso pystyi joustamaan.” (Upseeri 61)

Suurin osa upseereista koki kriisinhallintapalveluksen vaikuttaneen niin positiivisesti kuin negatiivisesti, tai ettei sillä ollut vaikutusta. Pääosa upseereista, jotka toteavat ettei palveluksella ollut vaikutusta perhe-elämään, perustelevat palveluksen tapahtuneen ajalla ennen lapsia. Ajankohdalla ja elämäntilanteella oli siis selvästi yhteys milloin kriisinhallintatehtävät koetaan mielekkääksi ja millaisen vaikutuksen palvelus antaa tai oli antanut uralle ja perhe-elämälle. Tätä havaintoa tukee myös Bernice Neugartenin teoria, jossa korostuu kehitystapahtumien ja niiden ajoituksen merkitystä aikuisen kehitykselle. Neugartenin mukaan yksilön hyvinvointi on riippuvainen kehitystehtävistä. Ihminen voi kokea epäonnistumisen tunnetta, mikäli kokee epäonnistuneensa kehitystehtävässä tai mikäli kehitystehtävä koetaan sijoittuneen väärään aikaan yksilön elämässä. Pahimmillaan tämä voi johtaa jopa siihen, ettei joitakin normatiivisia tapahtumia koeta elämässä lainkaan. (Neugarten & Datan 1973, 53–54; 56–62; Kuusinen 1995, 316–317.)

Uraan kriisinhallintapalvelus on vaikuttanut niin negatiivisesti, positiivisesti, kuin ei ollenkaan (kuvio 18). Yhteisvaikutusta (positiivinen ja negatiivinen) ei kriisinhallintatehtävillä ollut uraan. Vaikutus uraan on ollut noin puolella vastaajista positiivista (52 %). Kriisinhallintapalvelus oli vaikuttanut positiivisesti vastaajien ammattitaitoon, henkilökohtaiseen kasvamiseen, suhtautumiseen uraan, tai palvelus toimi yhtenä uran tavoitteista. Negatiivisesti kriisinhallintatehtävien nähtiin vaikuttaneen suhtautumiseen ammattiin, ei niinkään uraan (10 %). 38 prosenttia koki, ettei tehtävillä ollut vaikutusta uran kannalta.

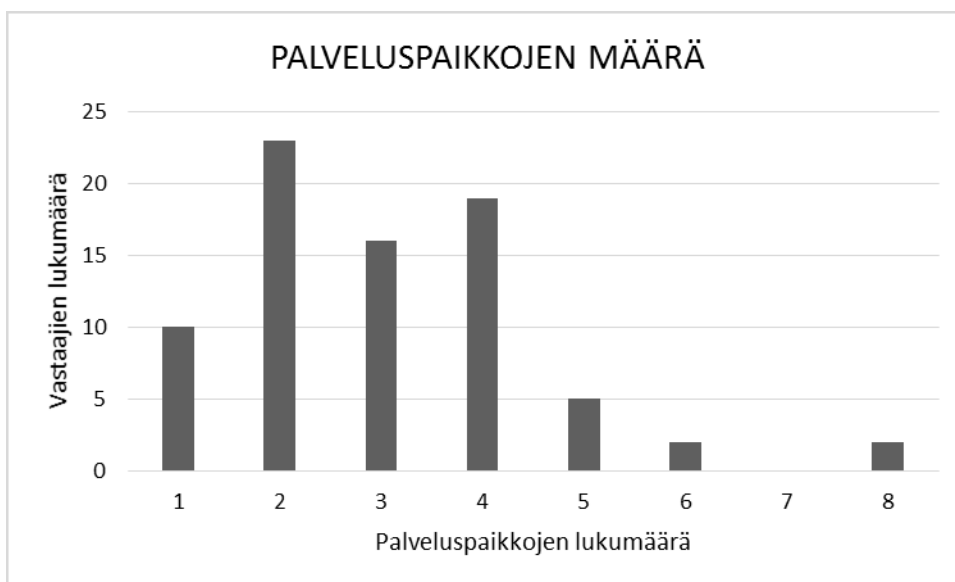


KUVIO 18. Vastaajien kokemus kriisinhallintatehtävien vaikutuksista uraan ja perhe-elämään

5.3.2 Siirrot ja siirtovelvollisuus

Kriisinhallintatehtävien ja virkaurakurssien lisäksi, kyselyssä kysyttiin suhtautumista kolmanteen uran niin sanottuun käännekohtaan, siirtoihin. Kysymyksen asettelu oli samanlainen kuin kriisinhallinta-kysymyksessä eli mitä upseeri ajattelee siirroista uran ja perhe-elämän kannalta. Lähtökohtaisesti siirto on lain mukaan virkamiehelle pakollinen, vaikka Puolustusvoimien henkilöstöstrategian mukaan siirroissa huomioidaan myös henkilöiden oma halukkuus. Siirto tarkoittaa lähes poikkeuksetta reppuruutta tai koko perheen muuttoa, sillä Puolustusvoimien palveluspaikat sijaitsevat melko etäällä toisistaan.

Yleisesikuntaupseerikurssilta valmistuneet pääosin vaihtavat palveluspaikkaa kurssilta valmistuttuaan, kun taas esiuupseerikurssilaiset palaavat samaan joukko-osastoon. Kyselyyn vastanneilla upseereilla on ollut keskimäärin 3 palveluspaikkaa tähänastisella uralla. Virkaurakurssia ei ole huomioitu palveluspaikkojen lukumäärässä (Kuvio 19). Yhtenevää selitystä puolustushaaroissa tai palveluspaikoissa ei ole palveluspaikkojen lukumäärälle. Palveluspaikkoja on ollut 1-8 kappaletta upseerista riippuen. Suurimmalla osalla on ollut tähän mennessä uralla 1-4 palveluspaikkaa.



KUVIO 19. Vastanneiden upseereiden palveluspaikkojen lukumäärä

Suhtautuminen siirtoihin jakaantui edellisen kysymyksen lailla kolmeen luokkakategoriaan uran ja perhe-elämän kohdalla (Kuvio 19). Yleisesikuntaupseereista 38 prosenttia koki siirron kuuluvan uraan ja ammattiin. 56 prosentilla suhtautuminen oli neutraalia. YE-upseerit olivat

selvästi tietoisia että siirtoja tulee. He olivat valmiita matkatöihin, eli reppurointiin. Tällöin arki vietetään työpaikkakunnalla ja viikonloput sekä lomat kotipaikkakunnalla. Reppuroinnin koetaan kuitenkin aiheuttavan taloudellista haittaa perheille, kuten kaksi asuntoa ja kaksi autoa. Pääosa yleisesikuntaupseereista on valmis matkatöihin, jotta koti pysyy kotina. Myös pienet lapset, pääosin alakouluikäiset lapset, vetävät selvästi rajan siihen, milloin perhe jää paikoilleen ja upseeri reppuroi. Siirtoihin vaikuttaa perhe ja elämän tilanteen lisäksi tehtävät uudella palveluspaikkakunnalla. Ajoissa ilmoitettu tieto siirrosta, tieto siirron kestosta tai sitä seuraavasta palveluspaikasta, vaikuttavat suhtautumiseen. Etä- ja hajatyön nähtiin helpottavan reppurin elämää. Vastaajien suhtautuminen siirtoihin oli monipuolisten työnteko mahdollisuuksien myötä positiivinen. 6 prosenttia yleisesikuntaupseereista ei ollut halukas siirtoihin ja he suhtautuivat asiaan negatiivisesti.

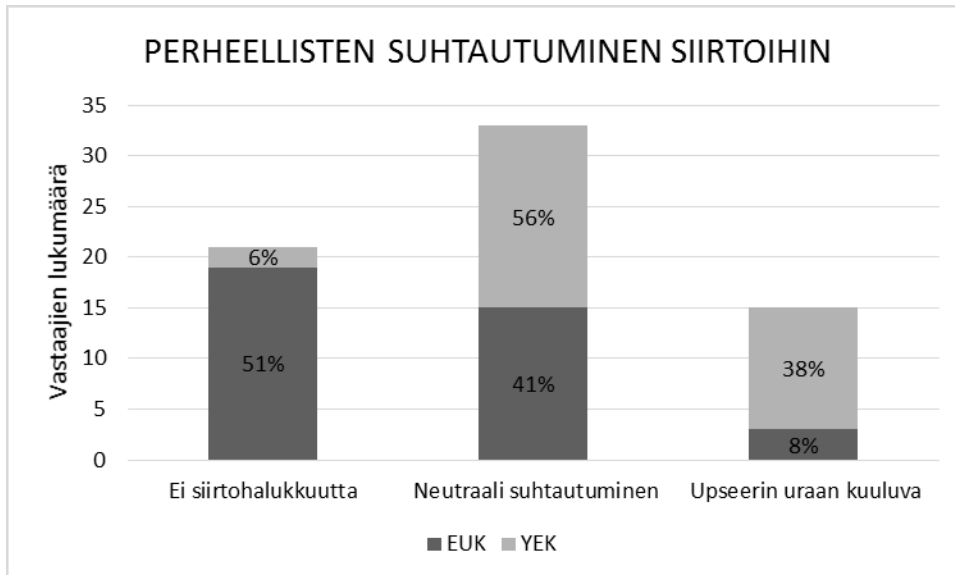
"Uran kannalta pakollisia, perheen kannalta pakollisia pahoja"
(Upseeri 57)

"Etä- ja hajatyö mahdollistaa "normaalin" elämän jatkumisen ilman perheen muuttoa."
(Upseeri 37)

"Yleisesikuntaupseerikurssin jälkeen siirtotahti on nopea. En enää jaksaisi muuttaa niin usein kuin olen tähän asti tehnyt. Voisi jo ostaa kiinteistön eikä enää asua pelkästään vuokralla. Toisaalta haluaisin asua kohtuullisen työmatkan päässä virkapaikalta." (Upseeri 32)

Esiupseerit suhtautuvat paljon negatiivisemmin uralla tuleviin siirtoihin kuin yleisesikuntaupseerit. Siirtoon ei olla halukkaita (51 %) ja mikäli mahdollinen siirto tulee, osa harkitsee jopa ammatin vaihtoa. Esiupseerit mainitsevat perheen lähes jokaisessa vastauksessa. He perustelevat siirtohaluttomuutensa pääosin sillä, että se vaikuttaa negatiivisesti perhe-elämään. Esikuntaupseerit kokevat ettei urasta ja tehtävästä niin väliä, kunhan palveluspaikka pysyy kotipaikkakunnalla tai mahdollistaa päivittäisen työmatkan. Esiupseereista 8 prosenttia ajatteli siirron kuuluvan uraan. 41 prosenttia suhtautui asiaan neutraalisti.

"Seuraava siirto on joko ulkomaille tai muun työnantajan palvelukseen (eläke?)."
(Upseeri 42)



KUVIO 19. Perheellisten upseereiden suhtautuminen siirtoihin.

Upseereiden suhtautuminen siirtoihin on se, että uhka siirroista aiheuttaa paineita osalle upseereista ja vaikuttavat siten kokonaisvaltaisesti heidän elämäänsä. Tämä näkyi muun muassa yhteishuoltajuuden epäonnistumisen pelkona ja lasten näkemisen suhteen. Osa upseereista asuu siirtovelvollisuuden takia vuokralla eikä omistusasunnossa.

Siirtovelvollisuuden koetaan heijastuvan myös parisuhteessa. Upseerit korostivat avoimuutta puolisolalle siirtojen suhteen heti parisuhteen alussa että koko elämän aikana. He kokivat tärkeäksi että asioista puhutaan, vaikka lopullinen ratkaisu tehtäisiinkin vasta todellisen siirtouhan edessä. Siirron aikainen elämäntilanne vaikuttaa siirtoon suhtautumiseen sekä siihen muuttaako koko perhe vai siirtykö upseeri matkatyöläiseksi. Siirtoihin suhtautuminen jakaa selvästi kurssit, mikä on loogista. Esiupseeri kokee todennäköisesti vähemmän siirtoja uransa aikana kuin yleisesikuntaupseeri, joka tarvitsee kokemusta eri tehtävistä eri puolilta Suomea.

Siirrot koettiin selvästi uran käännekohdista ”negatiivisempänä” ja mielipiteitä jakavana asiana. Kehityspsykologian syy-yhteys siirtohaluttomuuteen voi olla turvaton ympäristö, sillä jokaisessa ihmisessä esiintyvä kasvupyrkimys on yhteydessä turvallisen ympäristön olosuhteisiin. Paikkakunnan vaihtuminen voi aiheuttaa turvattoman ympäristön tunteen, sillä isot muutokset vaativat sopeutumista. Paikkakunnan vaihtuminen voi aiheuttaa muutoksia ihmisessä ja hänen minuudessaan. Lisäksi se koskettaa upseerin perhettä, aiheuttaen samoja muutoksen tarpeita myös heissä (Toskala 1995, 349.)

5.3.3. Perheellisten uran ja perhe-elämän yhdistäminen

Kysyttäessä perheellisiltä upseereilta, missä elämänvaiheessa on ollut vaikeinta yhdistää ura ja perhe, jakaantuivat vastaukset kuuteen ja seitsemään luokkakategoriaan kursseittain (kuvio 20 ja 21). Esiupseereista 33 prosenttia koki että vaikein vaihe elämässä on ollut lasten ollessa pieniä, alle 10-vuotiaita. Seuraavaksi vaikein vaihe oli uran aikaiset poissaolot kotoa (24 %). Poissaolot liittyvät sotaharjoituksiin tai laivapalvelukseen ja reppurointiin. Kolmanneksi vaikein vaihe oli virkaurakurssi (22 %). Virkaurakurssin aikana esiupseerit olivat arjet opiskelemassa Helsingissä ja vain viikonloppuisin kotona. Vaikka esiupseerikurssi kestää vain 6 kuukautta, harva muuttaa perheineen opiskelupaikkakunnalle. Toisin on yleisesikuntakurssilla, jonka kesto on kaksi vuotta. Esiupseereista 8 prosenttia koki ettei haasteita ole ollut tai että ne ovat vasta edessä. 8 prosenttia koki haasteita olleen koko ajan. 8 prosenttia esiupseereista ei osannut eritellä haasteita tai tiettyä haasteellista elämänvaihetta.

”Kun lapset olivat pieniä, ja olin paljon sotaharjoituksissa, ja palveluspaikkani oli yli tunnin ajomatkan päässä kotoa. Aika oli raskasta puolisolle ja aiheutti paljon haasteita aikataulujen sovittamiselle.” (Upseeri 3)

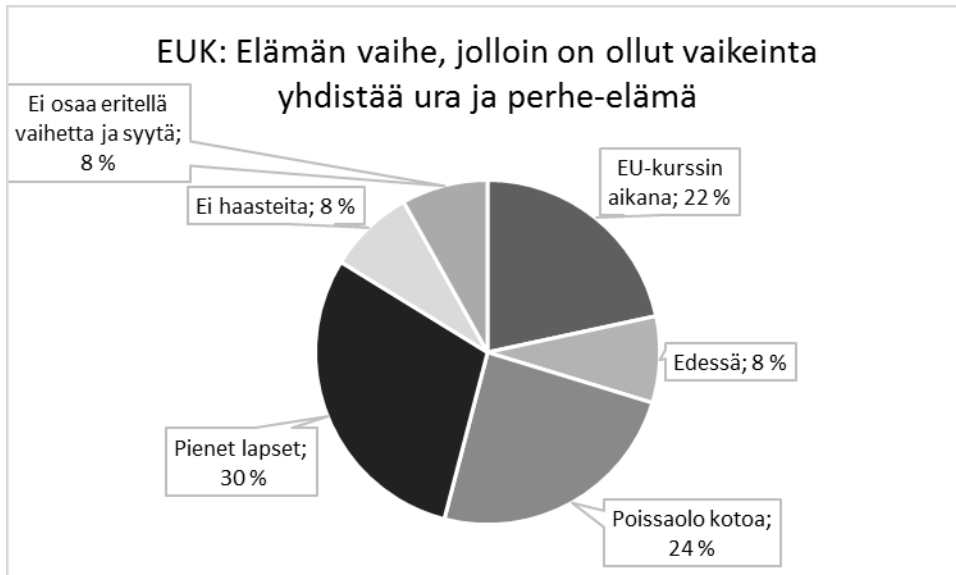
Yleisesikuntaupseerit kokivat vaikeimman vaiheen olleen YE-kurssin aikainen aika, jolloin joustoa ei organisaation puolelta yksittäisen upseerin suhteen ollut (28 %). Toiseksi vaikein vaihe oli elämä ja ura virkaurakurssin jälkeen (27 %). Kurssilta valmistumisen jälkeen moni oli joutunut vaihtamaan palveluspaikkaa ja se oli aiheuttanut reppuruutta tai muita muutoksia elämässä. 12 prosenttia yleisesikuntaupseereista koki ettei haasteita ole ollut. 9 prosenttia koki että haasteet ovat vielä edessä. Lisäksi 9 prosenttia koki pienet lapset jatkuvaksi haasteeksi. 9 prosenttia yleisesikuntaupseereista ei osaa eritellä syitä. 6 prosentin mielestä poissaolot kotoa oli haasteellisinta aikaa.

”Yleisesikuntaupseerikurssilla: Reppuroin kaksi vuotta Santahaminaan. Perheen kanssa oleminen vain viikonloppuisin oli haastavaa.” (Upseeri 8)

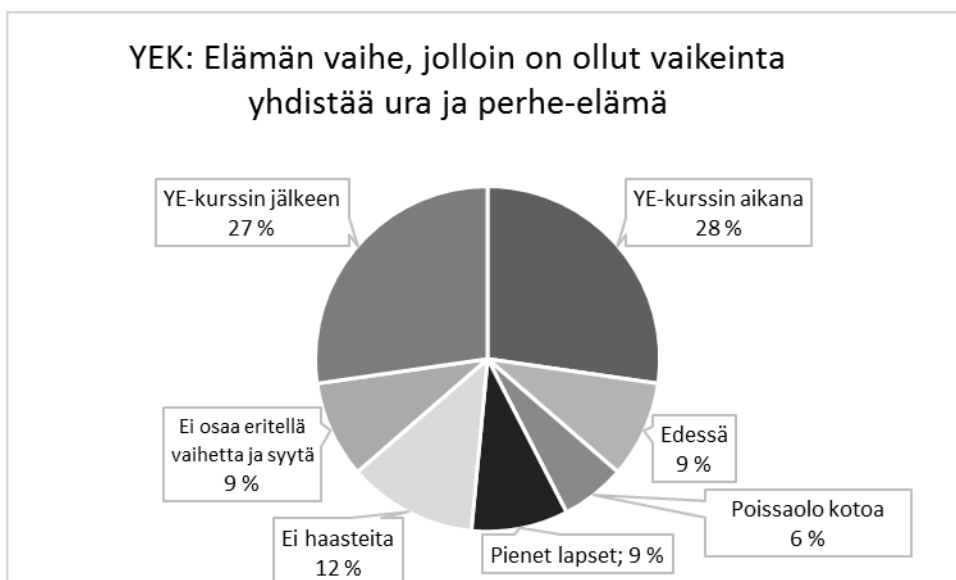
Yleisesikuntaupseerikurssi ja sen jälkeinen muutos elämässä ja uralla, näkyvät selvästi yleisesikuntaupseereiden vastauksissa. Esiupseereilla ei tällaista muutosta ole ollut. Pienet lapset oli kurssien välillä merkittävin eroavuus (30 % EUK ja 9 % YEK). Ero kurssien välillä selittynee kehitystehtävien selvemällä järjestykseen laitolla, sillä lasten määrässä ei ole kursseittain suurta eroa.

”Todennäköisesti vasta edessä koska ei ole lapsia vielä.”

(Upseeri 10)



KUVIO 20. Esiupseereiden kokema vaikea vaihe uran ja perhe-elämän yhdistämisen kannalta.



KUVIO 21. Yleisesikuntaupseereiden kokema vaikea vaihe uran ja perhe-elämän yhdistämisen kannalta.

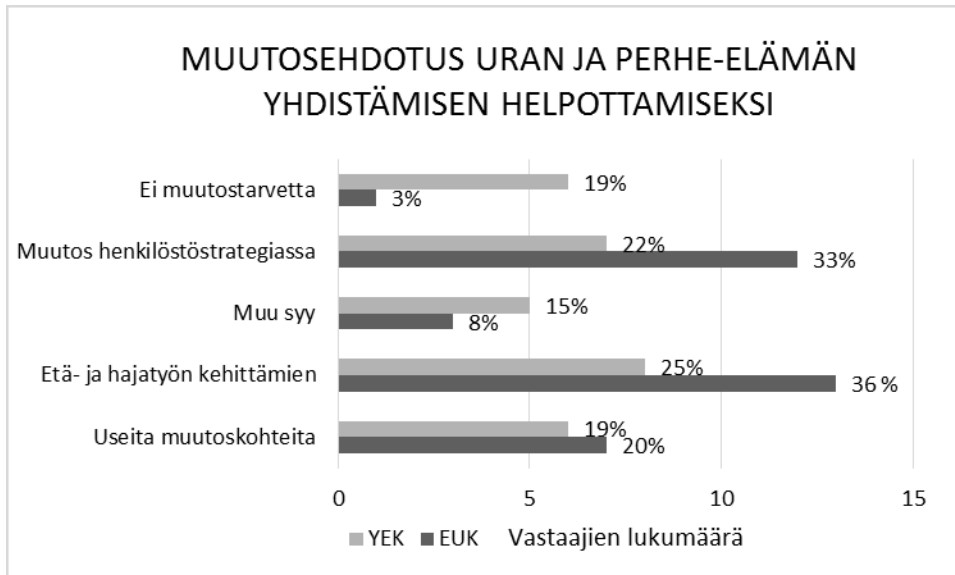
Viimeinen kysymys perheellisille upseereille koski upseereiden kokemia muutostarpeita Puolustusvoimien henkilöstöstrategiassa ja normeissa, jotta uran ja perheen yhteensovittaminen helpottuisi. Vastauksissa ei ole huomioitu Rajavartiolaitoksen upseeria. Vastauksista muodostui viisi luokkakategoriaa. Vastaaajia oli molemmilta kursseilta lähes yhtä paljon, joten vastaukset esitetään samassa taulukossa (35 EUK ja 32 YEK). Prosentit ovat jakautuneet kurseittain (kuvio 22).

Upseerit suhtautuvat melko realistisesti muutostarpeisiin. Lähes kaikki vastaajat ymmärtävät upseerin ammatin tuomat poissaolot, kuten sotaharjoitukset ja laivapalvelukset, virkaurakurssit ja kriisinhallintatehtävät. Ymmärretään että kyseisin poissaoloihin ei ole mahdollista tehdä muutoksia, jotta perhe-elämä helpottuisi, vaikka se on yksi syistä miksi ammatti ja ura koetaankin haastavaksi perhe-elämän kannalta. Etä- ja hajatyö saavat eniten kannatusta muutostarpeissa. Nykyisiin muutoksiin ollaan erittäin tyytyväisiä etä- ja hajatyön osalta, mutta niitä toivotaan edelleen kehitettävän ja laajentavan (36 % EUK ja 25 % YEK). Lisäksi toivotaan kehitettävän joustavia työaikamuotoja sekä mobiilityömahdollisuutta työmatkojen aikana. Vastanneet toivoivat tasavertaisuutta nykyisiltä etä- ja hajatyöiltä. Koettiin että muutokset eivät koske kaikkia upseereita ja tehtäviä. Huomion arvoista oli, että esimiehiltä toivottiin luottamusta ja mahdollisuutta käyttää etä- ja hajatyötä normin mukaisesti. Nyt suhtautuminen on ollut ristiriitaista osalla esimiehistä.

”Hajautettu-/etätyö pitäisi olla itseoikeus eikä yksittäisillä esimiehillä saisi olla siihen vaikutusvaltaa. Lisäksi upseereiden uralle olisi myös hyvä saada tietynlaista ”pysyvyyttä”. Eli onko järkeä esim. esiupeereiden vaihtaa tehtävää parin vuoden välein?” (Upseeri 77)

”Ei minkäänlaiset muutokset. Kaikissa tehtävissä ei yksinkertaisesti ole mahdollista yhdistää perhe-elämää ja töitä parhaalla mahdollisella tavalla. Ainoa mahdollinen tapa helpottaa perheellisen arkea on lisätä henkilöstöresursseja jolloin töitä olisi helpompi jakaa myös muille. Yleisesti voidaan kuitenkin todeta, että nykeiset hajautetun työn ja etätyön mahdollisuudet ovat parantaneet mahdollisuuksia yhteensovittaa työ ja perhe-elämä. Ei ole tarpeen lisätä normeja tai muuttaa nykykäytäntöä.” (Upseeri 74)

Toiseksi eniten vastaajien mielestä tarvittaisiin muutoksia henkilöstöstrategiassa (EUK 33 % ja YEK 22 %). Yksityiskohtaisemmin muutostarpeet koskettavat pitkäkestoisempaa urasuunnittelua, siirtovelvollisuuden lopettamista tai ainakin minimoimista, avoimempaa hakumenettelyä tehtäviin, tehtävien määräaikaistamista, läpinäkyvyyttä henkilöstöstrategiaan, tehtävä- ja urasuunnittelun toteutuminen yksilö ei organisaatio edellä sekä selkeyttä ja suunnitelmallisuutta urapolkuun. Vastaajat ymmärsivät henkilöstöstrategian ongelmallisuuden, että yllättävät tilanteet ja muutokset vaikuttavat pitkäkestoiseen urasuunnitteluun. Vastauksissa korostettiin eri perhetaustaisten upseereiden tasapuolista kohtelua. Osa vastaajista koki muutostarpeita useassa asiassa (19 % EUK ja 20 % YEK). Näistä vastauksista yhdeksän (9) vastausta 13:sta koski kahden edellisen vastauksen yhdistelmää etä- ja hajatyön edelleen kehittämistä ja muutostarpeita henkilöstöstrategiassa.



KUVIO 22. Vastaajien muutosehdotukset uran ja perhe-elämän helpottamiseksi.

Muu syy jakaantui kurssittain EUK 8 prosenttia ja YEK 15 prosenttia. Muu syy oli avoimuus toimintakulttuurissa, esimiesten suhtautuminen ja asenne tehtyihin muutoksiin, henkilöstöressurssien lisääminen sekä toive korvauksien kasvattamisesta siirtovelvollisuudesta johtuvissa siirroissa. Reppuruuden koetaan aiheuttavan monen muun haitan lisäksi upseereille ja heidän perheilleen huomattavaa taloudellista menoa.

Isoin ero kurssien välillä oli vastauksissa, jossa koettiin että varsinaista muutostarvetta ei ole. Tässä vastaukset jakaantuivat esiupeereille 3 prosenttia ja yleisesikuntaupseereille 19 prosenttia. Yleisesikuntaupseerit hallitsevat uransa ja perhe-elämänsä asetelmaa joustavammin. He ymmärtävät ja hyväksyvät organisaation ja ammatin aiheuttamaan hallinnan rajoitteet. Esiupseerit jotka haluavat pysyvyyttä elämäänsä ja uraansa, haluavat enemmän joustoa organisaation puolelta. Esiupseerit tiedostavat uran käännekohtien olevan jossain vaiheessa uraa edessä. Heille uran asettaminen perhe-elämän edelle, edes ajoittain, tuntuu huomattavasti mahdottomammalta kuin yleisesikuntaupseereilla.

5.4 Perheettömät upseerit

Kyselyn perheettömien osioon oli vastannut yhdeksän vastaajaa, jotka rajasin seitsemään upseeriin perhetietojen ja vastausten perusteella. Perheettömiä vastaajia oli lopulta siis 7 kappaletta, joka ei ole luotettava määrä analyysin luotettavuuden ja anonyymiteettisuojan kannalta. En kuitenkaan halunnut jättää heidän vastauksia huomioimatta. Esittelen vastausten isoimmat suuntaviivat, antaen vastauksille mahdollisuuden tuoda esille tärkeitä havaintoja ta seikkoja.

Perheettömien anonymiteettisuojaan varmistamiseksi en erittele heidän taustatietojaan tarkemmin. Vastajat ovat molemmilta kursseilta ja eri puolustushaaroista. Perheettömien vastaajien keski-ikä on 38 vuotta.

Perheettömiltä kysyttiin ensimmäisenä, kokevatko he olevansa tyytyväisiä yksinelämiseen. Kaikki vastajat ovat tyytyväisiä tai pääosin tyytyväisiä nykyiseen tilanteeseen. He ovat joko avoimia parisuhteen ja perheen suhteen, tai toivoisivat jo puolisoa elämäänsä. Huomion arvoista on, ettei perhetilanteeseen tyytymättömiä vastaajia ole ollenkaan. Tästä johtopäätökseni on, että osa tutkimukseen vastaamatta jättäneistä upseereista on perhetilanteeseen tyytymättömiä upseereita.

"Olen pääosin tyytyväinen yksinelämiseen. Välillä toivoisin puolison/perheen, jonka läsnäolo voisi tukea jaksamistani."(Upseeri 15)

Kysyttäessä missä vaiheessa elämää perheettömien mielestä on ollut vaikeinta yhdistää ura ja muu elämä, vastaukset jakaantuivat lähes kaikkien vastaajien kesken välillä. Kuitenkin ihmissuhteiden muodostamisen vaikeus korostui vastauksissa. Vaikeus koetaan johtuva työn tuomasta rajoittuvuudesta. Rajoituksia muodostivat reppuruus, kriisinhallintapalvelus, muutokset uralla ja palveluspaikoissa, sekä vapaa-ajan vähyys.

Siirtoihin perheettömät upseerit suhtautuivat joustavasti. He ovat hyvin tietoisia siirron mahdollisuudesta. Osalla heistä oli toiveita siirron suhteen, kuten sen keston ja mielekkäiden tehtävien suhteen. Perheettömät upseerit kokivat siirron olevan perhetaustasta johtuen melko mutkatonta. Siirtoihin suhtauduttiin positiivisemmin kuin perheelliset, ja siirroista osattiin löytää myös positiivista muutosta elämään ja uraan, kuten mielekkäät ja kiinnostavat työtehtävät.

Viimeisenä osiona kysyttiin osallistumista kriisinhallintapalvelukseen ja sen vaikutuksista elämään ja uratavoitteisiin. Noin puolet vastaajista oli palvellut kriisinhallintatehtävissä kerran tai useamman kerran. Kriisinhallintatehtävissä palvelleet kokivat sen tukeneen henkilökohtaista osaamista tai olevan etu urakehityksessä, mutta eivät kokeneet sen vaikuttaneen suuremmin uraan tai muuhun elämään. Vastajat kokivat kriisinhallintapalveluksen osittain kuuluvan upseerin uraan. Lisäksi toivottiin kriisinhallintatehtäviä sisältyvän uraan myös tulevaisuudessa. Tutkimukseen osallistuneet perheettömät upseerit suhtautuvat varsin positiivisesti muutoksiin elämässä ja uralla.

6. POHDINTAA JA TULOSTEN TARKASTELUA

Tässä luvussa kertaan lyhyesti tutkimuksen tulokset vertailemalla saatuja tuloksia ja tutkimukseen muodostettua teoriaa. Lopputuloksena tulokseni siitä, tukeeko tutkimukseen valittu teoria tutkimuksen tuloksia. Tämän lisäksi arvioin myös itse tutkimusprosessin toteutusta. Viimeiseksi suuntaan katseen tulevaisuuteen nostamalla esiin tutkimuksen herättämiä jatkotutkimustarpeita.

6.1 Johtopäätökset

Tutkimuksen ongelmaa selvitin yhdellä pääkysymyksellä ja kahdella sitä tukevalla alakysymyksellä. Teorian ja aineiston vuoropuhelusta vahvimaksi teoriaksi nousi Pulkkisen (Pulkkinen & Rönkä 1994) kehittämä, Brandtstädterin (1984) kehityksen hallinnan teoria. Bühlerin kehitystehtävien sijoittuminen ajallisesti oikeaan sekä Eriksonin kehitysteorian mukaiset kriisit nousivat tärkeiksi teorioiksi kehityksen hallinnan rinnalle.

Tutkimuksen ensimmäinen alakysymys tarkasteli mistä tutkittava ilmiö muodostuu. Tänä päivänä työn ja perheen asema ihmisen elämänkaareissa ja yhteiskunnassa on merkittävä. Työhön ja uraan panostavia ihmisiä ei oudoksuta, vaan yksilöiden valintoja arvostetaan, oli valinta sitten ura, perhe tai molemmat. Upseerin ammatti ei vaativuutensa takia ole helpoin perhe-elämään yhdistettävä ammatti. Jokainen upseeri yhdistää uransa ja perhe-elämänsä yksilöllisesti. Kyselyn vastausten mukaan perheellinen ja perheetön upseeri on samassa asemassa uralla etenemisen kannalta. Voidaan olettaa, että organisaatiokulttuuri ja organisaatio tukevat tasapuolisesti perheellisten ja perheettömien urapolkua.

Upseerin ammatti ei kuitenkaan ole kokonaan yksilön hallittavissa, vaan uraa ja päivittäistä työtä säätelevät lait ja asetukset. Ammattiin liittyy hallitsevia tekijöitä, jotka rajoittavat upseerin aikaa ja osallistumista elämän muihin osa-alueisiin, kuten perhe-elämään ja vapaa-aikaan. Uran ja ammatin hallittavuus tai hallitsemattomuus näkyy tutkimuksen tuloksissa siten, että osa upseereista on tyytymätön uran ja perhe-elämän yhdistämiseen. He eivät kykene hallitsemaan kehitystehtäviä (työ ja perhe) haluamansa mukaan, vaan upseerin ammatti ja Puolustusvoimat säätelevät yhdistämistä ja vievät yksilöltä pois hallinnantunteen. Toisille sitoutuminen organisaatioon on niin vahvaa, että he sopeutuvat ammatin hallitsevuuteen tasapainottamalla perhe-elämäänsä ja uraansa vastavuoroisesti. Pulkkisen mukaan oman elämän hallinnantuntu on tyytyväisyyden ja onnellisuuden kokemisen lisäksi yhteydessä stressiin ja masennukseen sekä yleisestikin terveyteen (Pulkkinen 1997, 172–177).

Toinen alakysymys tavoitteli sitä, mihin ilmiö on yhteydessä, punomalla yhteen upseerin uraa ja elämänkaaripsykologian kehitystehtäviä. Upseerin uran ja kehitystehtävistä perhe-elämä, edellyttävät joustavuutta kummankin kehitystehtävän ajoittaiseksi priorisoimiseksi. Molemmat kehitystehtävät ovat vaativia ainakin ajan, energian ja hallittavuuden suhteen. Kaikki upseerit eivät halua asettaa uraansa muiden kehitystehtävien, erityisesti perhe-elämän edelle. Yhteensovittaminen vaatii myös sosiaalista tukea, mikä on yhteydessä kehityksen hallintaan. Pääosa upseereista kokee saavansa ja saaneensa arvostamaansa tukea, mutta se ei yksinään riitä uran ja perhe-elämän yhdistämiseen. Saatu tuki voi myös vaihdella asioiden mukaan. Kaikki puoliset eivät halua pyörittää arkea yksin tai he eivät ole valmiita muuttamaan paikkakunnalta toiselle. Osa puolisosta ottaa tietoisesti vastuun perheen kotitöistä, lapsista ja yleensäkin arjen pyörittämisestä. He ovat valmiita tukemaan upseerin uraa ja tekemään ratkaisuja sen mukaisesti.

Keskeiseksi tekijäksi nousi **kuinka** ura ja perhe-elämä ovat vuorovaikutuksessa keskenään. Osa upseereista on priorisoinut perheen uransa edelle, mutta he kokevat silti olevansa uraorientoituneita. Nämä upseerit tekevät työnsä niin hyvin kuin mahdollista, mutta perhe-elämä edellä. Merkittäväksi tekijäksi nousee aika, tarkemmin ajankohta, jolloin yksilö käy läpi kehitystehtäviään. Upseeri pystyy vaikuttamaan uraansa, mutta se etenee pääosin Puolustusvoimien määrittelemän polun mukaisesti. Mikäli urapolku ja kehitystehtävien ajankohta eivät kohtaa yksilön edun mukaisesti, suhde uraan ja uskollisuus organisaatiota kohtaan joutuu koetteluun. Mikäli organisaatio, sen toimintatavat tai kulttuuri ei jousta, upseerin uramotivaatio ja uran asettaminen edes ajoittain muiden elämän osa-alueiden edelle vähenee. Esiupseereista 29 prosentilla suhde ammattiin ja työhön on muuttunut tai on aina ollut palkkatyötä. Yleisesikuntaupseereista 16 prosenttia kokee ammatin palkkatyönä.

Vastaukseni päätutkimuskysymykseen on, että valittu teoria elämänkaaripsykologia, sen kehitystehtävät varhaisaikuisuudessa ja kehityksen hallinta, ovat yhteydessä upseerin uraan ja perhe-elämän asetelmaan. Niiden välinen suhde muodostuu yksilöllisesti. Tutkimuksen upseereiden vastauksien perusteella kehitystehtävät on mahdollista läpikäydä upseerin ammatissa ja uralla, mutta vaikuttavatko kehitystehtävät ja niiden hallinta uraan vai ura kehitystehtäviin, on kiinni upseerista. Upseerin omien edellytysten ja elämänkaaren tapahtumien mukaisesti, jokainen yksilöittäin päättää kehitystehtävien järjestyksestä ja ajankohdasta. Osa upseereista perustaa perheen ennen virkaan nimittämistä, osa sen aikana ja osa ei ollenkaan (katso kuvio 6).

Kehitystehtävien hallinta ei ole yksiselitteistä ja sillä on eniten vaikutusta upseerin uran ratkaisuihin perhe-elämän ja uran suhteessa. Tämä näkyy tutkimuksen upseereiden vastauksissa jakaantuen kahteen tyyppiin, millaiseksi uran ja perhe-elämän suhde on muotoutunut. Pääosin esiupseereiden suhde on muodostunut niin, että elämänhallinta on isoja ratkaisuja kehitystehtävien välillä tai niiden pysyvämpää järjestykseen laittamista. Tällöin kehitystehtävät vaikuttavat uraan ja uran ratkaisuihin. Esiupseerit asettavat perheensä ja perhe-elämänsä uransa edelle. Osa heistä haluaa edetä myös urallaan, mutta se tapahtuu perhe-elämä edellä.

Yleisesikuntaupseereille uran ja perhe-elämän suhde on sitä, että kehitystehtävät joustavat vuorollaan, jolloin tasapainottelu on osa kehitystehtävien hallintaa. Tällöin puolestaan ura vaikuttaa enemmän kehitystehtäviin. Tutkimuksen yleisesikuntaupseerit kokevat onnistuneensa kehityksen hallinnassa, tai heidän sitoutumisensa on niin vahvaa, ettei se rajoita uran ja perhe-elämän yhdistämistä. He hyväksyvät ja tiedostavat uran tuomat muutokset tulevaisuudessa ja ovat valmiita järjestämään muun elämänsä, mukaan lukien perhe-elämänsä, sen mukaan.

Elämänkaaripsykologian varhaisaikuisuuden kehitystehtävät ja niiden hallinta näkyvät varsinaisten uran ja perhe-elämän yhdistämisen ratkaisujen lisäksi upseereiden suhtautumisessa omaan ammattiinsa ja uraansa. Ammatti valitaan nuoruudessa usein mielenkiinnon, kokemusten, kasvatuksen tai ammatin arvostuksen takia. Pääosa vastanneista upseereista oli valinnut ammattinsa kutsumuksesta tai mielenkiinnosta ammattia kohtaan. Elämänkaaren edetessä upseerin suhtautuminen ammattiin voi kokea muutosta muun muassa muiden elämänkaaripsykologisten kehitystehtävien myötä.

Upseerin uran vaativuus ja kuormittavuus asettaa yksilön kovalle perhe-elämän ja kehitystehtävien suhteen. Monet upseerit tiedostavat ammatin luonteen valitessaan ammatin, mutta osa asioista konkretisoituu vasta elämänkaaren myöhemmässä vaiheessa. Osa upseereista oli tehnyt selvän valinnan uransa ja perhe-elämänsä välillä. Mikäli valinta osoittautui myöhemmin vääräksi, koki hän epäonnistumista ja negatiivista suhtautumista, jopa katkeruutta Puolustusvoimia kohtaan. Osa upseereista koki, etteivät kykene hallitsemaan haluamiansa kehitystehtäviä haluamallaan tavalla ja se näkyy upseerin uralla motivaation laskuna.

Mikäli upseeri on kokenut uransa tai ammattinsa vaikuttaneen negatiivisesti perheeseensä, kokee hän katkeruutta jolloin sitoutuminen ammattia ja organisaatiota kohtaan vähenee. Tällöin työ ei enää motivoi samalla tavalla, sitoutuminen ammattia ja organisaatiota kohtaan vähenee. Osa on valmiita, jopa vaihtamaan ammattiaan esimerkiksi mikäli ura ei etene toivotusti palveluspaikkojen tai tehtävien suhteen. Tällöin kehitystehtävät vaikuttavat uraan ratkaisevasti.

Epäonnistuneen päätöksen, epäonnistuneen kehitystehtävän tai ajallisesti huonosti sijoittuneen kehitystehtävän läpikäymisen jälkeinen tasapainon haku (kognitiivinen dissonanssi) voi aiheuttaa muutosta upseerin kokemasta kutsumuksesta ammattia ja Puolustusvoimia kohtaan. On helpompia kokea työ palkkatyönä kuin kutsumusammattina. Yksilö niin sanotusti vieraantuu ammatistaan, eikä pidä sitä enää niin tärkeänä elämän osa-alueena. Kehitysvaiheen onnistunut tai epäonnistunut läpikäynti vaikuttaa seuraavaan kehitysvaiheeseen. On tärkeää löytää keinot perheen ja uran yhdistämiseen, mutta yhtä tärkeää on tukea upseereita jotka ovat menettäneet tai menettämässä perheensä, jotta he löytävät tasapainon elämäänsä ja elämänkaaren kehitystehtäviinsä. Aikaisempi kehitys kun toimii pohjana tulevalle, voi tunne hallitsemattomuudesta vaikuttaa loppuelämään ja kaikilla elämän osa-alueilla.

On monta syytä miksi Puolustusvoimien tulisi kehittyä entistä perheystävällisemmäksi organisaatioksi, jotta jatkossa perhe-elämän ja uran yhdistäviä upseereita olisi enemmän. Perheellisillä sotilailta on todettu olevan vähemmän työuupumusoireita kuin perheettömillä sotilailta (Saramies 2017, 47). Tämä syystä, että perheellisillä arvojen muutos ja suhtautuminen työhön muuttuvat perheen myötä, eikä työtä nähdä enää elintärkeänä asiana elämässä (Saramies 2017, 53; Räisänen 2012, 46–47).

Tutkimuksen upseereiden vastauksista yhteenvetona voidaan pitää sitä, että osa perheellisistä upseereista ei halua YE-tehtäviin, koska kokee perheen ja uran asetelman olevan mahdotonta tai he eivät ole valmiita joustamaan asetelmasta, jossa perhe on uraa tärkeämpi. Tällöin osa kyvykkäistä ja muuten motivoituneista upseereista ei ole halukkaita etenemään urallaan. Puolustusvoimien tulee kehittyä siten, että se paremmin tukee ja mahdollistaa perheellisten ja kyvykkäiden upseereiden halua hakeutua YE-tehtäviin. Kyvykkäitä upseereita tarvitaan toki molemmissa yleisesikunta- että esiuupseerintehtävissä, mutta kehitystehtävät eivät saa muodostua rajoittaviksi tekijöiksi yksilön pohtiessa valintaansa virkaurakurssien välillä. Kehitystehtävien merkitystä ihmisen elämänkaareissa ei voi ohittaa.

Jokaisen upseerin panos yhteiskunnassa ja Puolustusvoimissa on yhtä arvokas. Jokainen tekee yksilöittäin omat ratkaisunsa, mutta organisaation tähän mennessä tehdyt toimenpiteet ja tulevaisuuden näkymät perheystävällisestä organisaatiosta ovat ehdottomasti tervetulleita, niin perheellisille kuin perheettömille upseereille. On tärkeää kohdistaa ja lisätä resursseja eri perhetaustaisten ja perheettömien upseerien työssäjaksamiseen ja motivaatioon. Puolustusvoimien tulevilla organisaatiomuutoksissa ja henkilöstöstrategiassa (henkilöstöjohtamisessa) tulee edelleen kehittää työn ja perhe-elämän sujuvuutta, mutta myös perheettömien asemaa organisaatiossa, jotta asema säilyy tasapuolisena perhetaustasta huolimatta.

Organisaation tulisi luoda mahdollisuus kaikille tasapuolisesti toteuttaa elämäntapa- ja psykologisia kehitystehtäviä, sillä jokainen käy elämänsä vaiheet yksilöllisesti läpi ja tekee henkilökohtaisia ratkaisuja elämässään. Työ ja perhejärjestelyt voivat olla lakisääteisiä, organisaation luomia tukitoimia, organisaation sääntöjä tai tapoja, tai perhemyönteinen kulttuuri. (Piensoho 2006, 21) Organisaatiolta vaaditaan tahtoa, luottamusta ja rohkeutta. Tähän tulokseen on tullut Lapsi- ja perhepalveluiden ohjelma (LAPE 2016–2018), joka on Sosiaali- ja terveysministeriön sekä opetus- ja kulttuuriministeriön muutosohjelma. Tutkimukseen osallistuvien upseereiden ja heidän ”äänensä” perusteella, myös Puolustusvoimissa tarvitaan avoimuutta, luottamusta ja tahtoa.

Tärkeää on vastavuoroinen sitoutuneisuus työntekijän ja organisaation kesken. Upseerit ovat uransa alussa hyvinkin sitoutuneita Puolustusvoimiin ja oma ammatti sekä ura koetaan kutsumukseksi ja tärkeäksi. Työntekijältä riittää ymmärrystä ja joustoa organisaation hallitsevuuteen, mutta se edellyttää vastavuoroista joustoa. Sillä uran ja elämäntapa- ja psykologian kehitystehtävien suhde kokee paljon yhteensovittamista uran keskivaiheilla, joka on elämäntapa- ja psykologian voimien 25–45 -vuoden ikävaihe.

Mikäli organisaatio ei jousta yksilön kehitystehtäviä tukevasti, suhde organisaation ja upseerin välillä on koetuksessa. Joustavat ratkaisut vaativat yleensä luottamusta organisaation ja työntekijän välillä, mutta organisaatiolta tarvitaan myös rohkeutta kokeilla uusia työntekijää tukevia toimintatapoja sekä tahtoa vastata työntekijöiden tarpeisiin. Työntekijä on ymmärrettävä niin työntekijänä kuin ihmisenä, jolla on elämässä muitakin tärkeitä osa-alueita (Salmi 2004, 8). Organisaation on joustettava osaltaan sotilaan sitoutumisen varmistamiseksi.

Puolustusvoimien on mahdollista hyödyntää siviilipuolen tutkimuksista saatuja tuloksia, vaikka Puolustusvoimat poikkeakin monelta osin siviilipuolen työpaikoista. Esimerkiksi Pomot ja perheet –tutkimuksessa (2004) tarkasteltiin viittä työpaikkaa, jotka omasivat perheystävällisiä piirteitä, käytäntöjä ja ajattelutapoja. Näitä olivat esimerkiksi keskisuuren yrityksen elämäнкаariajattelu, jossa yrityksen arvoihin oli kirjattu, miten työpaikoilla otetaan huomioon työntekijöiden erilaiset elämänvaiheet sekä uran ja perheen yhteensovittaminen, tai sairaalaosaston työaika-autonomia, joka tarkoitti työvuorolistaa, joka on työntekijöiden itse laatima. Muita perheystävällisiä käytäntöjä oli joustava työaikasunnittelu, esimerkiksi vapaus työaikojen suunnittelussa sekä liukumien mahdollisuus. (Kempe, Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2008, 8.) Kempe ym. (2008) kiteyttävät Harkerin teoksen (1996) perusteella siten, että perheystävällinen politiikka on mahdollista, mikäli työntekijöiden ja työnantajan tarpeet ovat tasapainossa.

Puolustusvoimien henkilöstösuunnittelulta toivottiin pitkäjänteisyyttä. Esimerkiksi siirron kesto tiedettäisiin jo siirron alkaessa tai henkilöstösuunnittelu ja siinä luodut tavoitteet tehtäisiin aina viideksi vuodeksi eteenpäin. Etä- ja hajatoihin oltiin erittäin tyytyväisiä, mutta kulttuuri ei vastaajien mukaan tukenut niiden käyttämistä. Esimiesten suhtautuminen oli suuressa roolissa eri työmuotojen hyödyntämiseen sekä uran ja perhe-elämän suhteeseen.

On Puolustusvoimien etu, mikäli nuorena upseerin ammattiin kutsumusta kokeneet nuoret jäävät eläkkeelle Puolustusvoimista samalla perheellä. Puolustusvoimien tehtävien täyttäminen edellyttää, että sillä on ammattitaitoinen ja motivoitunut henkilöstö, joka on laadultaan ja määrältään riittävä sodan, erilaisten kriisien ja rauhan ajan tehtäviin (HESTRA 2015, 14; Henkilöstötilinpäätös 2016, 7). Tasapainoinen suhde upseerin uran ja perhe-elämän sekä muiden kehitystehtävien välillä, on yksi sotilaan toimintakyvyn vahvistavista perustekijöistä.

Uran ja perhe-elämän yhteensovittaminen tai tasapainoinen suhde ei ainoastaan paranna perheen hyvinvointia. Tyytyväinen työntekijä jolla on perheasiat tasapainossa, jaksaa myös paremmin työssään ja työyhteisössään sekä kestää paremmin uralla tapahtuvia muutoksia. (Piensoho 2006, 19; LAPE 2018, viitattu 22.3.2018.) Organisaation panostaminen työntekijänsä perhe-elämään on panostus organisaatioon, sillä perhe-elämästä kumpuava positiivisuus voi heijastua myös työntekoon ja työssäjaksamiseen (Rantanen & Kinnunen 2005, 231). Salmi esittää Työ- ja perhe –kyselyn tuloksista siten, ettei työntekijän sitoutuminen työhön ja sitoutuminen perheeseen, ole toistensa vastakohtia, vaan jopa päinvastoin. (Salmi 2004, 123).

6.2 Luotettavuuden tarkastelua ja lähdekritiikki

Tutkimuksen luotettavuus ei ole niin suoraviivaista, mutta tätä tutkimusta ja minua ohjasi tutkimuksen sääntöjen kunnioittaminen ja eettinen sitoutuneisuus (Tuomi & Sarajärvi 2012, 126–127). On kuitenkin oleellista puhua tutkimuksen reliabiliteetista ja validiteetista. Pysin toteuttamaan jatkuvasti tutkimuksen validiteetin ja reliabiliteetin arviointia esimerkiksi metodologian ja metodin valinnalla (Virta 2008, 32). Tavoitteenani oli, että ymmärrykseni tutkittavasta ilmiöstä on minulla, kohdehenkilöiden vastausten merkityksellä ja tutkimuksen lukijalla yhtenevä (Virta 2008, 32).

Tutkimukseen muodostettu teoria, joka pääosin nojaa Havighurstin elämänkaariteoriaan ja sen kehitystehtäviin, on ollut kritiikin kohteena (ks. Kuusinen 1995, 317; Kuusinen & Korkiakangas 1991, 117; Nurmi ym. 2007, 167). Havighurstin luomat kronologiseen ikään liitettävät kehitystehtävät, eivät päde seuraavien sukupolvien osalta. Tutkijana olen huomionut teoriaan kohdistuneen kritiikin ja ymmärtänyt, että aikuisiin kohdistuva kronologinen ikä ei ole niin merkityksellinen kuin esimerkiksi lapsen (Nurmi ym. 2007, 166). Näkökulma elämänkaaripsykologia auttaa hahmottamaan ilmiötä yksilöllisesti, koko elämänkaareen liittyvänä ja sitä riippuvana asiana. Kehitystehtävät nousevat ihmisen omasta elämäntilanteesta ja yksilöllisistä tarpeista (Nurmi ym. 2007, 167).

Valitsemani lähestymistapa laadullinen tutkimusote muotoutui tutkimuksen edetessä ja se tekee haasteelliseksi tutkimuksen toistettavuuden ja horjuttaa luotettavuutta. Olen tämän takia pyrkinyt kuvaamaan näkökulmani ja tutkimuksen metodologisen osuuden mahdollisimman tarkasti. (Virta 2008, 28.) Koska tutkimukseni koostuu useammasta teoriasta ja teorian osuus koko tutkimuksessa on melko suuri, olen pyrkinyt tuomaan teoriaa esiin läpi koko tutkimuksen, jottei empirian ja teorian välinen kuilu muodostu liian suureksi (Eskola 2015, 191).

Sisällönanalyysin haastavuus validiteetin näkökulmasta taas liittyy luokitteluongelmaan ja siihen, että kaikki liittyy tutkijan valintaan. Tutkimuksen alaluokat ja niistä muodostetut yläluokat on avattu liitteessä 3. Jokaisen kyselyn vastausten luokittelussa on käytetty samaa johdonmukaisuutta ja tapaa. Tutkimuksen toistettavuutta olisin pystynyt parantamaan haastatteleamalla muutamia kyselyyn vastanneita upseereita tai pyytänyt toista tutkimuksen aiheeseen perehtynyttä henkilöä luokittelemaan kyselyni aineiston. (Toivonen 1999, 129.)

Tutkimus ja muodostettu kysely koskivat melko henkilökohtaisia asioita, jopa arkaluontoisia. Kyselyyn mietin etukäteen kysymysten asettelun niin, ettei se ylittäisi liian henkilökohtaiseksi menevien asioiden rajaa. Kuitenkin suorat kysymykset elämän tyytyväisyydestä ja onnellisuudesta voivat olla epävalideja, sillä ihmisillä on tapana kätkeä elämänsä kielteiset puolet. Huolimatta siitä, että onnellisuus ja tyytyväisyys ovat ihmisen ymmärrettäviä ja luonnollisia olotiloja, ovat ihmiset haluttomia paljastamaan elämäntilanteensa negatiivisia puolia. (Kuusinen 1995, 321; Roos 1978, 75–81.) Roosin ”onnellisuusmuuri” tarkoittaa sitä, että vaikka ihminen kokee itsensä onnettomaksi, hän saattaa antaa ymmärtää itsestään toisin. Tällöin hän asettaa niin sanotun muurin itsensä ja muiden ihmisten väliin. (Roos 1978, 75–81.)

Panostin paljon tutkimuksen kyselyyn. Pysin minimoimaan väärinymmärrykset tai kysymysten asettelu siten, ettei se ohjaa vastaajaa ja tämän varmistin kyselyn esitestauksella. Vastausten virheellisen tulkinnan pyrin minimoimaan analysoimalla kaikki vastaukset ainutlaatuisina, mutta johdonmukaisesti. (Virta 2008, 31.) Aineiston kerääminen oli ainutkertainen tapahtuma, enkä kykene enää huonosti mitattuja asioita korjaamaan millään menetelmällä, mutta voin esittää niitä jatkotutkimuskysymyksiksi. (Vehkalahti 2014, 40).

Tutkimukseen muodostettu teoria ohjasi aineiston hankintaa, mutta se ei sulkenut pois ilmiöstä nousevia odottamattomia asioita. Pysin näkemään myös teorian ulkopuolelle, jotta myös odottamattomat ilmiöt voivat nousta esiin, välttämällä aineiston ylitulkintaa pelkästään teorian valossa. Yhtä tärkeää oli löytää säännönmukaisuuksia upseereiden kokemuksista ja tehdyistä päätöksistä, kuin nostaa esiin ristiriitaisuuksia. Nyt ristiriitaisuuksia ei juuri esiintynyt.

Vastauksia analysoidessani ja johtopäätöksiä tehdessäni, muokkaisin kyselyä seuraavasti. En ota kantaa kysymyksen muotoiluun.

- Kysymys reppuruudesta, sen vaikutuksista ja valintaan päättämisestä,
- Vastaajan puolustushaara (ennen ja jälkeen kurssin)

Nyt puolustushaara jäi kahden tutkimukseen osallistuvan kohdalta epäselväksi, mutta se ei onneksi muodostunut oleelliseksi tiedoksi tutkimuksen luotettavuudessa, sillä puolustushaara ei toimi taustamuuttujana vastausten luokittelussa. Lisäksi olisi pitänyt karsia Rajavartiolaitoksen upseerit pois kyselystä tai muokata kysymystä 15, jotta se koskisi myös Rajavartiolaitosta. Kyselyyn vastasi 1 Rajavartiolaitoksen upseeri, jonka vastaukset ovat mukana aineiston analysoinnissa pois lukien kysymyksessä 15.

- Kysymys ovatko vastaajat hakeneet YE-kurssille.

Sillä osa on voinut hakea tuloksetta. Mielenkiintoista olisi verrata sellaisten upseereiden vastauksia, jotka ovat hakeneet YE-kurssille, mutta eivät ole tulleet valituiksi verrattuna valitut vastaajat sekä YE-kurssille ei hakeneet vastaajat.

- Kysymys minkä ikäisenä on mennyt naimisiin ja saanut lapsia.

Tämä mahdollistaisi vertaaminen Suomen muuhun kansaan olisi mahdollista, miten upseerin ammatti eroaa tai eroaako muihin ammattikuntiin verrattuna.

Tutkimukseen osallistuvan kohdejoukon valinnalla ja aineiston keräämisen systematiikalla, olen pyrkinyt vähentämään satunnaisuuden vaikutusta tutkimustuloksiin. Aineiston hankinnan tieteelliset pelisäännöt ja eettiset näkökulmat olen pyrkinyt ottamaan mahdollisimman tarkasti huomioon. (Virta 2008, 28.) Kuitenkin isoin validiteetin ja reabiliteetin muodostama asia on vastausten jakaantuminen perheellisiin ja perheettömiin. Vain 7 vastaajaa koki itsensä perheettömiksi. Tästä syystä en kyennyt vertaamaan perheettömiä ja perheellisiä upseereita. Tilastokeskuksen jakauman mukaan uskon että perheettömät tai perhemuodon muutoksen kokeneet, kuten eronneet upseerit, ovat jättäneet vastaamatta kyselyyn. Tästä syystä perheellisten upseereiden tulokset esitellään, mutta niistä ei voi saada luotettavia johtopäätöksi, vaan enemmänkin oletuksia.

Tutkimuksen kyselyn saatesanat olisi pitänyt muotoilla eri tavalla tai otsikoida kysely toisin. Vaikka sähköpostissa, jonka lähetin kyselyyn osallistuville, sekä kyselyn saatesanoissa kerrotaan kyselyn koskevan sekä perheettömiä että perheellisiä upseereita, uskon kyselyn otsikon karsineen perheettömiä vastaajia. Lisäksi epäilen osan upseereista jättäneen vastaamatta kyselyyn, koska ei halunnut käsitellä epämiellyttäviä asioita elämässään tai paljastaa itsestään negatiivisia asioita (ks. onnellisuusmuuri), esimerkiksi avioero.

Tutkijan on suhtauduttava kriittisesti lukemaansa ja kirjoittamaansa. Kriittisyys voidaan ymmärtää ikään kuin varmuutena siitä mitä tekee, samalla tutkimuksen laadullisuus ja käytettävyys kasvavat. Opin työn edetessä arvioimaan kirjallisuutta, menetelmiä ja tutkimustuloksia. (Virta 2008, 37; Metsämuuronen 2008, 241–248.) Lähteiden ensitarkastelussa on syytä ottaa huomioon lähteen kirjoittaja, kustantaja ja lähteen ikä (Hirsjärvi ym. 2016, 113–114; Virta 2008, 37).

Isoin kritiikki käyttämilleni lähteille on niiden korkea ikä. Eriksonin, Havighurstin, Kuusisen, Pulkkisen kehityspsykologiset lähteet olivat reilusti yli 10 vuotta vanhoja, sijoittuen 70-luvusta 90-lukuun. Toisaalta heidän kehittämiä teorioita käytetään edelleen 2000-luvunkin kehityspsykologiassa ja lähteet ovat erittäin korkeatasoisia. Lähteiden vaikuttavuuteen olen vaikuttanut lähteiden välisen keskustelun avulla, jotta lähteiden vaikuttavuuden eroavaisuudet eivät nousisi epätasapainoon. Ulkomaalaisia tutkimustuloksia en kyennyt hyödyntämään esimerkiksi viitekehysten muodostamisessa, sillä Suomen Puolustusvoimat ei ole vertailukelpoinen muiden maiden puolustusvoimien kanssa.

Ulkomaalaisilla lähteillä on tuettu valitsemieni kotimaisia lähteitä muun muassa teoriassa, yleisesti tutkimuksen tekemisessä tieteenfilosofiasta lopputuloksiin sekä perhettä, sotilastyötä ja niiden yhteensovittamisen artikkelein ja teoksin. Kotimaiset lähteet vaihtelevat myös iän mukaan, jolloin olen pyrkinyt tukemaan vanhoja lähteitä tuoreimpien kanssa. Kotimaisessa työn ja perheen yhteensovittamisessa ja yleensä työelämän tutkimuksessa toistuivat samojen henkilöiden nimet, mikä helpotti minun työtäni. Kotimaisessa kehityspsykologian, työn ja perheen yhteensovittamisen ja yleensä työelämän tutkimuksessa toistuivat samat tunnetut nimet, mikä helpotti minun työtäni. Lisäksi Puolustusvoimien omat lähteet luokittelen erittäin luotettaviksi. Viittaustekniikka hioutui loppua kohden paremmaksi, mutta sen suhteen olisin voinut olla paremmalla tasolla heti tutkimuksen aloittamisesta lähtien.

6.3 Jatkotutkimusesitykset ja päätössanat

Tässä tutkimuksessa olevat upseerit ovat Puolustusvoimien palveluksessa ja ovat yksilöstä riippuen kyenneet läpikäymään valitsemansa ja elämänkaaren tuomat kehitystehtävät ja yhdistämään uransa ja perhe-elämänsä erilaisilla kokemuksilla ja kehitystehtävien seurannaisvaikutuksilla. Tutkimuksessa ei näy uransa lopettaneita ja muihin ammatteihin siirtyneitä, jotka olisivat tällaisen tutkimuksen kannalta hedelmällinen kohdejoukko. Lisäksi jatkotutkimusesityksenä tutkimus, jo uransa loppuvaiheilla tai jo eläkkeelle jääneille upseereille, joita pystyisi tutkimaan koko siihenastisen elämänkaaren näkökulmasta, käsittäen koko uran kadettikoulusta uran viimeisiin vuosiin. Yksilö kun muuttuu ja kehittyy koko elämänsä ajan. Teorian voisi suhteuttaa myös yksilön rooleihin ja saada siitä näkökulmasta uutta tietoa.

Lisäksi olisi tärkeä tutkia eri perhemuotoisten upseereiden käsityksiä ja kokemuksia perheen ja uran yhteensovittamisesta. Tutkimuksen kohdejoukkoa voisi myös laajentaa koskemaan puolisoita tai perheitä, jossa molemmat aikuiset ovat upseereita tai Puolustusvoimien palveluksessa. Lisäksi tutkimusesitys jo hyväksi koetulle etä- ja hajatyölle, miten sitä voitaisiin kehittää vielä perhe-ystävällisemmäksi, sillä tutkimusten mukaan joustavat työaikamuodot ja etä- ja hajatyö voivat jouston lisäksi viedä aikaa perheeltä. (Salmi & Lammi-Taskula 2011, 166.)

Tavoitteenani oli tehdä luotettava tutkimus, josta on hyötyä mahdollisimman monelle. Henkilökohtaisesti koen kehittyneeni paljon aloittelevana tutkijana, sillä jouduin useastikin pohdiskelemaan omia valintojani, päätöksiäni ja kaikkien niiden vaikutusta tutkimukseeni (Virta 2008, 32). Koko prosessi eteni elämänkaaren tavoin. Tutkimusprosessi koostui useammasta palasesta, ikään kuin kehitysvaiheesta, joista edellinen vaihe oli aina pohjana seuraavalle. Vaiheen onnistuessa koin oivalluksia ja onnistumisen hetkiä. Vaiheen epäonnistuttua koin puolestaan ahdistusta ja tyytymättömyyttä itseäni ja työhöni. Pyrin hallitsemaan kokonaisuutta, tavoitteena onnistunut lopputulos, mutta se vaati paljon yhteensovittelua ja tasapainoilua muun elämän ja opintojen kanssa. Lopputulemana koin ennen kaikkea oppimista ja kehittymistä sekä vinkkejä omalle uralle perheen ja uran yhdistämiseen.

Henkilökohtainen kantani tutkittavaan ilmiöön on se, että niin perheellisiä kuin perheettömiä upseereita tarvitaan sekä esiupseeri- että yleisesikuntaupseeritehtävissä. Organisaation näkökulmasta upseerit ovat samalla viivalla perhetaustasta riippumatta. Tutkimukseen osallistuneet upseerit kokivat siten, että molemmilla on etunsa ja yhdyn perheellisenä upseerina kyselyyn vastanneiden mielipiteisiin. Puolustusvoimat ja upseerin ura ovat haastavia yhdistettäessä siihen mitä tahansa elämänosaa. Upseerin ammatti on yksilölle vaativa ja se edellyttää upseerilta tietynlaista sitoutumista ja kutsumusta, jota ideaalitulanteessa koetaan koko elämänkaaren ajan. Kuitenkaan perhe-elämän yhdistäminen ei ole mahdottomuus, yksilön näin päättäessään ja organisaation häntä tukiessa. Upseeri tarvitsee tilaa organisaatiolta toteuttaakseen yksilöllisesti valitsemiaan elämänkaarensa kehitystehtäviä, joissa piilee ihmisen todellinen voima.

LÄHTEET

- Aikkila, J. 2011. Työn ja perhe-elämän yhdistäminen nuoren upseerin ammatissa. Maanpuolustuskorkeakoulu. Helsinki: EUK:n tutkielma.
- Andres, M. Moelker, R. & Soeters, J. 2011. Behind Family Lines. A Longitudinal Study of Dutch Families' Adaptions to Military-Induced Separations. Published in *Res Militaris* 2. Autumn 2011. 1–13.
- Autio, H-L. Leinonen, M. & Otonkorpi-Lehtoranta, K. 2011. Työn ja perheen yhteensovittaminen Puolustusvoimissa. Maanpuolustuksen tieteellinen neuvottelukunta. Helsinki: MATINE.
- Brandtstädler, J. 1984. Personal and social control over development. Some implication of an action perspective in life-span developmental psychology. Teoksessa Baltes P. B. & Brim O.G. (toim.) *Life-span development and behavior*. New York: Academic Press. 1-32.
- Coser, L. 1974. *Greedy Institutions. Patterns of Undivided Commitments*. London: The Free Press.
- Creswell, J.W. 2013. *Qualitative inquiry & Research design*. 3. Painos. Yhdysvallat: SAGE Publications, Inc.
- De Angelis, K. & Segal, M.W. 2015. Transitions in the military and the family as greedy institutions. Original concept and current applicability. *Military Families and War in the 21st Century. Comparative perspectives*. Cass Military Studies, Routledge. 22–42.
- Denzin, N.K. & Lincoln, Y.S. 2000: *The Sage Handbook of Qualitative Research*. 2. painos. London: SAGE, Thousand Oaks.
- Dik, B. & Duffy, R. 2009. Calling and vocation at work. Definitions and prospects for research and practice. *The counseling Psychologist* 3/37. 424-450.
- Duffy, R. Dik, B. & Steger, M. 2011. Calling and work-related outcomes. Career commitment as a mediator. *Journal of Vocational Behavior* 2/78. 210-218.
- Dunderfelt, T. 1997. *Elämäntarkkailu- ja elämäntutkimus. Lapsen kasvusta yksilön henkiseen kehitykseen*. 9. uudistettu painos. Porvoo: WSOY – Kirjapainoyksikkö.
- Erikson, H. E. 1980. *Identity and the Life Cycle. Childhood and Society*. New York: W.W: Norton & Company.
- Eskola, J. Suoranta, J. 2005. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. 7. painos. Tampere: Vastapaino.

- Eskola, J. 2015. Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa Valli, R. & Aaltola, J. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus. 185–206.
- Hakanen, J. 2005. Työn ja kodin vaatimusten ja voimavarojen yhteydet työn imuun, työuupumukseen, työholismiin ja muun elämän hyvinvointiin. Työ ja ihminen.
- Hannola, A. 2016. Perheellisenä Puolustusvoimissa –työn ja perheen yhteensovittamisen haasteita. Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning 14 (3) – 2016. 311–327.
- Harinen, O. 2011. Johdatus suomalaiseen sotilassosiologian tutkimukseen. Joitakin piirteitä sotilassosiologian tutkimuskohteista, menetelmistä ja puolustusvoimissa tehdyistä tutkimuksista. Käyttäytymistieteiden laitos. Julkaisusarja 1. N:o 4/2011. Tampere: Juvenes Print Oy.
- Havighurst, R. J. 1973. History of developmental psychology: Socialization and personality development through the life span. Teoksessa Baltes, P. & Schaie (toim.), Life span-developmental psychology. Personal and socialization. New York: Academic Press.
- Havighurst, R. J. & Neugarten, B. L. 1962. Society and education. Second edition. Boston: Allyn and Bacon, Inc.
- Heikkinen, H.L.T. 2007. Narratiivinen tutkimus – todellisuus kertomuksena. Teoksessa Valli, R. & Aaltola J. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 2. korjattu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Heikkinen, H.L.T. 2015. Kerronnallinen tutkimus. Teoksessa Valli, R. & Aaltola J. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 4. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus. 156–159.
- Heiskanen, T. Korvajärvi, P. & Rantalaiho, L. 2008. Sukupuoli ja työ. Pysyvyyttä ja liikahduksia. Teoksessa Heiskanen, T. Leinonen, M. Järvensivu, A. & Aho, S. (toim.) Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen. Tampere: Tampere University Press.
- Helkama, K. Myllyniemi, R. & Liebkind, K. Johdatus sosiaalipsykologiaan. 2005. 3.–6. painos. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2016. Tutki ja kirjoita. 21. painos. Porvoo: Bookwell Oy.
- Häyrynen, Y-P. 1995. Koulutus ja ammattiura. Teoksessa Kasvatuspsykologia. Toim. Kuusinen, J. Juva: WSOY:n graafiset laitokset.
- Häyrynen, Y-P. 1989. Elämänura ja ammatinvalinta. Teoksessa Niemelä, P. & Ruth, J-E. (toim.) Ihmisen elämänkaari. Keuruu: Otava. 113–126.
- Jallinoja, R. 2000. Perheen aika. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

JOSPEL 2014. Ohje tutkielmien ja kirjallisten töiden laatimiseen.

- Kallioinen, O. 2000. Ihmistieteellinen tutkimusote. Teoksessa Toiskallio, J. (toim.) Näkökulmia sotilaspedagogiseen tutkimukseen. Maanpuolustuskorkeakoulu. Koulutustaidon laitos. Julkaisusarja 2. N:o 6. Helsinki: 91–103.
- Kempe, J. Kivimäki, R. Otonkorpi-Lehtoranta, K. 2008. Työn ja perheen yhteensovittamisen kehittäminen työpaikoilla. Enemmän joustoa yrityksiin. Työraportteja 81/2008 Working Papers. Tampereen yliopisto. Työelämän tutkimuskeskus.
- Kinnunen, U. & Mauno, S. 2002. Työ ja perhe-elämä vanhempien ja lasten näkökulmasta. Teoksessa Rönkä, A. & Kinnunen, U. (toim.) Perhe ja vanhemmuus. Suomalainen perhe-elämä ja sen tukeminen. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.
- Kirjonen, J. 1995. Työelämä aikuisen kehitysympäristönä. Teoksessa Lyytinen, H. (toim.) Näkökulmia kehityspsykologiaan. Kehitys kontekstissaan. Porvoo: WSOY:n graafiset laitokset.
- Kiviniemi, K. 2015. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Valli, R. & Aaltola, J. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 4. uudistettu painos. Juva: PS-kustannus. 74–88
- Kivimäki, R. & Otonkorpi-Lehtoranta, K. 2003. Pomot ja perheet. Työelämä ja perheiden hyvinvointi. Helsinki: Edita.
- Kuusinen, J. & Korhokangas, M. 1991. Ihmisen kehitys elämänkaaren näkökulmasta. Teoksessa Kasvatuspsykologia. Toim. Kuusinen, J. Juva: WSOY:n graafiset laitokset. 87, 88,
- Kuusinen, J. 1995. Nuoren aikuisen kehitystehtävät, onnellisuus ja kehityksen hallinta. Teoksessa Lyytinen, H. (toim.) Näkökulmia kehityspsykologiaan. Kehitys kontekstissaan. Porvoo: WSOY:n graafiset laitokset.
- Levinson, D. 1986. A conception of adult development. *American Psychologist* 41. 3–13.
- Liamputtong, P. 2013. *Qualitative Research Methods*. 4. Painos. Australia: Oxford university press.
- Metsämuuronen, Jari. 2008. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä 2. 4. painos. Vaajakoski: Gummerus kirjapaino Oy.
- Moen, P. & Roehling, P. 2005. *The Career Mustique: Cracks in the American Dream*. Lanham: Rowman & Littlefield.

- Moskos, C. 1998. Institutional and Occupational Trends in Armed Forces. Teoksessa Moskos, C. & Wood, F. (toim.) *The Military. More Than Just a Job?* Washington: Pergamon-Brasey's International Defense Publishers, Inc.
- Moskos, C. 1988. Institutional and Occupational Trends in Armed Forces. Teoksessa Moskos, Neugarten, B.L. & Datan, N. 1978. *Sociological Perspectives on the Life Cycle*. Teoksessa Baltes, P. & Schaie (toim.), *Life span-developmental psychology. Personal and socialization*. New York: Academic Press.
- Niemelä, P. & Ruth, J-E. 1989. *Ihmisen elämänkaari*. 3. Painos. Keuruu: Otava.
- Nurmi, J-E. Ahonen, T. Lyytinen, H. Lyytinen, P. Pulkkinen, L. Ruoppila, I. 2007. *Ihmisen psykologinen kehitys*. 1.-2. painos. Jyväskylä: WSOY.
- Ojala, J. 1999. *Upseerin arvotutkimus*. Teoksessa *Ajatuksia upseerin arvomaailmasta*. Kadettikunta ry. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Otonkorpi-Lehtoranta. 2017. *Sotilaat työ ja perhe*. Akateeminen Väitöskirja. Tampere: Tampere University Press.
- Parsons, T. 1979. *The Social System*. London: Routledge & Kegan Paul Ltd.. (alkuper. 1951).
- Piensoho, T. 2006. *Perheestä voimaa työhön – työstä voimaa kotiin*. Työssäkäyvien tasapainon rakentajina – hankkeen julkaisuja 1/2006. Helsinki: Yliopistopaino.
- Pulkkinen, L. 1997. *Oman elämän hallinnantuntu ja terveys*. Teoksessa *lapsesta aikuiseksi*. Pulkkinen, L. (toim.) 2. painos. Jyväskylä: Atena Kustannus Oy. 172–176.
- Pulkkinen, L. & Rönkä, A. 1994. *Personal control over development, identity formation, and future orientation as components of life orientation: A developmental approach*. *Developmental Psychology*, 30. 260–271.
- Puusa, A. & Juuti, P. 2011. *Mitä laadullinen tutkimus on?* Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. *Menetelmäviidakon raivaajat*. Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. JTO 2011. Helsinki: Hansaprint. 47–57.
- Pälli, P. & Rissanen, T. 2006. *Työ ja perhe*. Teoksessa *Uuden työn sanakirja*. Toim. Jakonen, M. Peltokoski, J. & Virtanen A. Tampere: Juvenes Print. 41–49.
- Pääesikunnan henkilöstöosasto. 2016. *Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätös*. Juvenes Print Oy.
- Pääesikunnan henkilöstöosasto. 2015. *Puolustusvoimien henkilöstöstrategia*. Juvenes Print Oy.
- Pääesikunnan henkilöstöosasto. 2004. *Puolustusvoimien palkatun henkilöstön osaamisen kehittäminen 2004-2017*.
- Pääesikunta. 2017. *Kehityskeskustelut Puolustusvoimissa 2017–2018*.
- Rantanen, J. & Kinnunen, U. 2005. *Työ, perhe-elämä ja hyvinvointi*. Teoksessa Kinnunen, U. Feldt, T & Mauno, S.(toim.) *Työ leipälajina*. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

- Raittila, T. 1996. Upseerin uramotivaatio. Puolustusvoimien koulutuksen kehittämiskeskus, tutkimusosasto. Tutkimuslustoja A / 6 / 1996. Helsinki.
- Roos, J-P. 1978. Piirteitä elämäntavan tutkimuksesta. *Sosiologia* 2/1978. 75–81.
- Ruohotie, P. 1997. Yksilön ammatillisen kasvun haasteet. Oppimalla osaamiseen ja menestykseen. 2. painos. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Ruoppila, I. 1995. Johdanto (Aikuisuus). Teoksessa Lyytinen, H. (toim.) Näkökulmia kehityspsykologiaan. Kehitys kontekstissään. Porvoo: WSOY:n graafiset laitokset.
- Saaristo, K. Jokinen, K. & Sanoma Pro Oy. 2013. *Sosiologia*. 1.–5. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Salmi, M. 2004. Työn ja perheen yhteensovittamisen kentät. Teoksessa Salmi, M. & Lammi-Taskula, J (toim.) Puhelin, mummo vai joustava työaika. Saarijärvi: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Salmi, M. 2004. Joko-tai vai sekä-että: työn ja perheen suhde korkeakoulutetuilla. Teoksessa Salmi, M. & Lammi-Taskula, J (toim.) Puhelin, mummo vai joustava työaika. Saarijärvi: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Salmi, M. & Lammi-Taskula, J. 2011. Joustoa työn vai perheen hyväksi? Teoksessa Pietikäinen, P. (toim.) Työstä, jouta ja jaksa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Helsinki: Gaudeamus.
- Saramies, A. 2017. Nuoren upseerin työuupumus perfektionismin näkökulmasta. Maanpuolustuskorkeakoulu. Helsinki: Pro gradu –tutkimus.
- Segal, M. 1986. The Military and the Family as Greedy Institutions. *Armed Forces and Society* 13, nro. 1. 9–38.
- Segal, M. & Segal, D. 2006. Implications for Military Families of Changes in the Armed Forces of the United States. Teoksessa Caforio, G. (Toim.) *Handbook of the Sociology of the Military*. New York, Kluwer: Springer Science & Business Media. 225–233.
- Sirén, T. & Pekkarinen, O. 2017. Maanpuolustuskorkeakoulu. Johtamisen ja sotilaspedagogiikan laitos. Julkaisusarja 3: Työpaperiteita nro 3. Tieteenfilosofis-metodologisia perusteita pro gradu – tutkielman laadintaan. Helsinki: www.doria.fi
- Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. Vastamäki, J. 2018. Artikkelit: Perheystävällisyyden kehittämisessä tarvitaan tahtoa, luottamusta ja rohkeutta. Viitattu 22.3.2018. http://stm.fi/artikkelit/-/asset_publisher/perheystavallisuuden-kehittamisessa-tarvitaan-tahtoa-luottamusta-ja-rohkeutta.
- Sugarman, L. 1986. Life-span development. Concepts, theories and interventios. London: Methuen.
- Tilastokeskus. Suomen virallinen tilasto (SVT): Perheet [verkkójulkaisu]. ISSN=1798-3215. Vuosikatsaus 2016, Liitetaulukko 16. Perheelliset miehet iän ja perhetyypin mukaan 31.12.2016 . Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 20.3.2018].

Saantitapa: http://www.stat.fi/til/perh/2016/02/perh_2016_02_2017-11-24_tau_016_fi.html.

- Tilastokeskus. Suomen virallinen tilasto (SVT): Perheet [verkkójulkaisu]. ISSN=1798-3215. Helsinki: Tilastokeskus (viitattu: 13.3.2018). Saantitapa: <http://www.stat.fi/til/perh/>
- Toivonen, T. 1999. Empiirinen sosiaalitutkimus. Filosofia ja metodologia. Porvoo: WSOY Kirjapainoyksikkö.
- Toskala, A. 1995. Ihmisen muutosprosessit aikuisiällä – konstruktivistinen näkökulma. Teoksessa Lyytinen, H. (toim.) Näkökulmia kehityspsykologiaan. Kehitys kontekstissaan. Porvoo: WSOY:n graafiset laitokset.
- Turpeinen, M. & Toivanen, M. Monikko-hanke. 2008. Perhe työssä, työ perheessä. Työn ja perheen yhteensovittamisen rajat ja mahdollisuudet työorganisaatio toimijoiden, perheen ja sukupuolen näkökulmasta. Helsinki: Frenckellin kirjapaino Oy, Espoo.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2012. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi.9. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Tynjälä, P. 1999. Konstruktivistinen oppimiskäsitys ja asiantuntijuuden edellytysten rakentaminen koulutuksessa. Teoksessa Eteläpelto, A. & Tynjälä, P. (toim.) Oppiminen ja asiantuntijuus. Työelämän ja koulutuksen näkökulmia. Juva: WSOY – Kirjapainoyksikkö.
- Vehkalahti, K. 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Oy Finn Lectura Ab.
- Virta, J. 2008. Maanpuolustuskorkeakoulu. Johtamisen laitos, Julkaisusarja 1. Tutkimuksia Nro 36. Johtamisen laitoksen tutkimusohje. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Webropol. 15 askelta kohti Parempia kyselyitä ja tutkimuksia. Viitattu 29.9.2017.
- Webropol 3.0 manuaali, päivitetty 28.7.2017. Helsinki: Webropol Oy.
- Yleinen opas 2016. Maanpuolustuskorkeakoulu. Sotatieteelliset perus- ja jatkotutkinnot. (Vastaava toimittaja) Anttonen, J. Tampere: Juvenes Print
- http://www.defmin.fi/ajankohtaista/tiedotteet/2016/kokonaisarvio_puolustusvoimauudistuksesta_valmistunut.8043.news, viitattu 14.6.2017
- <http://www.defmin.fi/laki>, viitattu 14.6.2017.
- <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070551>, Viitattu 28.6.2017.
- <http://www.pro.tsv.fi/tenk>, viitattu 29.1.2018.
- <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060211>, Viitattu 23.3.2018.
- <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2008/20081121#L5P29>, Viitattu 10.4.2018

LIITTEET

LIITE 1. Tutkimuksen kyselylomake

LIITE 2 Lakipykälät

LIITE 3 Analyysin ala- ja yläluokat

Kysely upseerin uran ja perhe-elämän yhdistämisestä

Teen pro gradu- tutkimusta, jonka tarkoituksena on selvittää miten upseerin ammatti mahdollistaa uran ja perhe-elämän yhteensovittamisen. Toivon tutkimuksen antavan avaimia upseereille uran ja perhe-elämän yhdistämisen helpottamiseksi. Lisäksi toivon tutkimuksen tuottavan puolustusvoimille ja esimiesasemassa oleville tietoa siitä, millä perusteella upseerit tekevät ratkaisujaan ja miten urapolkua voisi tukea perhe-elämän ja uran yhteensovittamisen helpottamisen näkökulmasta.

Perhettä en ole tarkemmin määritellyt, vaan vastaajana itse päätät, onko sinulla perhettä ja ketkä kuuluvat perheeseen. Kysymykset eriytyvät kyselyn lopulla perheellisten ja perheettömien osioiksi.

Kysymykset ovat ajoittain henkilökohtaisia, mutta tutkimukseen vastataan nimettömänä, eikä kenenkään henkilötietoja voida myöhemmin yhdistää vastauksiin. Vastaathan kaikkiin kysymyksiin. Kysely vie aikaasi noin 15 minuuttia. Vastausaika on 14.12.2017 saakka.

Kiitos etukäteen vastauksistasi ja osallistumisestasi. Mikäli sinulla on kysyttävää tai kommentoitavaa, niin vastaan mielelläni.

Yllä Essi Hoot, SM7-kurssi.
0400 963253, essi.hoot@ml.fi

1. Taustatiedot

Ikä	_____
Sukupuoli	_____
Viimeisin virkakurssi (EUK/ YEK)	_____
Sotilasarvo	_____
Kotipaikkakunta	_____
Työpaikkakunta ja palveluspalkka	_____
Palveluspalkkojen tähänastinen määrä	_____
Sivillisaäty (Naimaton/ naimisissa/ eronnut/ leski/ avoillitossa/ joku muu)	_____

2. Millä perusteella olet valinnut ammattisi?

3. Millaisia uratavoitteita sinulla on?

4.
Pidätkö upseerin ammattia

- kutsuksena
 palkkatyönä
 tai joku muu, mikä

5. Millaista tukea olet saanut puolisostasi/perheeltäsi/läheltäsi uravalinnassasi ja urasi aikana?

6. Miten suhde työhösi ja urakehitykseesi on muuttunut (vai onko muuttunut) palvelusurasi ja elämäsi aikana?

7. Mitkä syyt vaikuttivat päätökseesi hakeutua esilupseerikursseille/
yleisesikuntaupseerikursseille?

8.
Ota kantaa väittämään:

Puolustusvoimat ja upseerin ammatti mahdollistaa henkilökohtaiset uratavoitteet ja urapolut.

9. Ota kantaa väittämään:

Perheellinen ja perheetön upseeri on samassa asemassa Puolustusvoimissa
uralla etenemisen kannalta.

Kysely jakaantuu kahteen osaan.

Mikäli sinulla on perhe, vastaa kysymyksiin 10-15. Mikäli sinulla ei ole perhettä,
vastaa kysymyksiin 16-20.

10. Perheen tiedot. Täytä alla olevat tiedot, mikäli ne sopivat perheeseesi.

Kettä perheeseesi kuuluu	_____
Puolison ikä	_____
Puolison koulutus (ammattitutkinto/ opisto-tai ammattikorkeakoulututkinto/ korkeakoulututkinto/ opiskelija/ muu koulutus, mikä?)	_____
Puolison työllisyystilanne (kokoaikatyö/ osa-aikatyö/ työtön/ muu, mikä?)	_____
Taloudessa asuvien lasten (alle 18v.) iät (esim. 2,4 ja 11)	_____

11. Kuinka usein ja minä vuosina olet palvellut kriisinhallintatehtävissä?

12. Mikäli olet palvellut kriisinhallintatehtävissä, miten koet sen vaikuttavan/ vaikuttaneen perhe-elämääsi ja uratavoitteillesi?

13. Mitä ajattelet tulevista mahdollisista siirroista perheesi ja urasi kannalta?

14. Missä vaiheessa elämässäsi on ollut vaikein yhdistää urasi upseerina ja perhe-elämääsi ja miksi?

15. Minkälaiset muutokset Puolustusvoimien henkilöstöstrategiassa/ normeissa helpottaisivat työn/ urasi ja perheen yhteensovittamista?

Kiitos osallistumisestasi ja vastauksistasi! Kysely perheellisten osalta päättyy tähän.

Mikäli et tunne olevasi perheen jäsen tai että sinulla olisi perhettä, vastaa kysymyksiin 16-20.

16. Oletko tyytyväinen yksin elämiseen vai onko sinulla toiveita puolisoon/ perheen suhteen?

17. Missä vaiheessa elämässäsi on ollut vaikeinta yhdistää urasi upseerina ja muu elämä?

18. Mitä ajattelet tulevista mahdollisista siirroista urasi ja elämäsi kannalta?

19. Kuinka usein ja minä vuosina olet palvellut kriisinhallintatehtävissä?

20. Mikäli olet palvellut kriisinhallintatehtävissä, miten koet sen vaikuttavan/ vaikuttaneen elämääsi ja uratavoitteillesi?

Kiitos osallistumisestasi ja vastauksistasi! Kysely päättyy tähän.

Laki Puolustusvoimista 11.5.2007/551

41 § Virkamiehen siirtäminen toiseen virkaan tai tehtävään määrittelee seuraavaa:

”Puolustusvoimien virkamies on velvollinen siirtymään toiseen puolustusvoimien virkaan tai tehtävään, kun se on tarpeen tehtävien hoidon tai asianomaisen palveluksen asianmukaista järjestelyä varten.

Jos siirtäminen toiseen virkaan tai määrääminen toiseen tehtävään aiheuttaa virkamiehelle palveluspaikkakunnan muutoksen, asianomaiselle on annettava päätöksestä tieto vähintään kolme kuukautta aikaisemmin.” (<http://www.finlex.fi>, viitattu 28.6.2017.)

Laki sotilaallisesta kriisinhallinnasta 31.3.2006/211

7 § Kriisinhallintahenkilöstö ja pätevyysvaatimukset:

”Kriisinhallintahenkilöstöllä tarkoitetaan 8 §:n 1 momentin mukaisen palvelussitoumuksen tehneitä henkilöitä, kriisinhallintaorganisaatioon kuuluvia henkilöitä, vaihtohenkilöstöä sekä valmistelu- ja varautumistehtäviin erikseen määrättyjä henkilöitä.” (<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060211>, viitattu 23.3.2018)

8 § Sitoumus koulutukseen tai palvelukseen saapumisesta:

”Puolustusvoimien virkasuhteista henkilöstöä voidaan 1 momentissa tarkoitettujen henkilöiden lisäksi määrätä virkatehtävänä osallistumaan koulutukseen liittyviin tehtäviin.” (<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060211>, viitattu 23.3.2018)

Laki Maanpuolustuskorkeakoulusta 30.12.2008/1121

29 § Palvelussitoumukset:

”Upseerin virkaan johtaviin sotatieteellisiin ja sotilasammattillisiin opintoihin hyväksytyn samoin kuin puolustusvoimien, rajavartiolaitoksen tai puolustusministeriön virassa olevan on annettava kirjallinen sitoumus siitä, että hän palvelee koulutustaan vastaavassa puolustusministeriön, puolustusvoimien tai rajavartiolaitoksen virassa tietyn vähimmäisajan (*sitoumusajaksi*). Sitoumusajan pituus on sotatieteiden maisterin tutkinnon suorittamisesta lukien enintään neljä vuotta, sotatieteiden tohtorin tutkinnon suorittamisesta lukien enintään neljä vuotta, sotatieteiden kandidaatin tutkinnon suorittamisesta enintään kolme vuotta, yleisesikuntaupseerin tutkinnon suorittamisesta lukien enintään kolme vuotta sekä lentäjäksi ja tähtystäjäksi opiskeleva sotilasvirkaan koulutettavana oppilaana ja virassa yhteensä enintään 14 vuotta koulutuksen alkamisesta lukien.”

”Jos edellä 1 momentissa tarkoitettu henkilö 1 momentissa tarkoitettuna aikana irtisanoutuu tai irtisanotaan taikka hän keskeyttää tai hänen opiskelunsa Maanpuolustuskorkeakoulussa keskeytetään hänestä itsestään johtuvan muun syyn kuin sairauden, meripalvelukelpoisuuden tai lentotaipumuksen puuttumisen takia, hänen on korvattava valtiolle se määrä, joka määräytyy tutkinnon lajin tai koulutuksen sisällön mukaan ja on enintään puolet valtiolle aiheutuneista koulutuskustannuksista.”

(<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2008/20081121#L5P29>, viitattu 10.4.2018)

Tutkimuksen analyysin ala- ja yläluokat

ALALUOKAT

YLÄLUOKAT

Kysymys 2:

Kutsumus
Lapsuuden haave
Kasvatus, koti
Rekry
VM-palvelus →
Kiinnostus/ mielekkäisyys
Isänmaallisuus
Arvot
Työn edut, hyvä ammatti
Lentäminen, meri
Muu syy

Ammatin edut
Lapsuus/ kasvatus
Pos. vm-palv.
Kiinnostus
Isänm./ arvot
Kutsumus
Muu syy

Kysymys 3:

Ei tavoitteita
Niin pitkälle kuin pääsee
Eläke
Komentajuus →
Mielekkäät tehtävät
KV-tehtävät
Perheen/ muun elämän ehdoilla
Mahdollisimman paljon PV:a hyödyttäen
Käsketyt tehtävät niin hyvin kuin mahdollista

Mahd. hyvin PV:a hyöd.
Mielekkäät teht.
Perhe/ muu elämä edellä
Eläke
Mahd. pitkälle
Ei tav.

Kysymys 5:

Vastuu arjen pyörittämisestä
Lasten hoito
Kannustus, henkinen tuki →
Sopeutuminen ja ymmärtäminen
Ei osaa eritellä tukea
Ei tukea

Konkreettinen tuki
Henkinen tuki
Määrittelemätön tuki
Ei tukea

Kysymys 6:

Perhe muuttanut
Ei ole muuttanut
Muuttanut negatiiviseen suuntaan →
(negatiiviset kokemukset)
Sitoutuminen kasvanut

Suhde realisoitunut
Pos. muutos
Neg. muutos
Ei muutosta
Perhe muuttanut

Suhde realisoitunut

Kysymys 7:

Käskettynä		EUK
Halu pysyvyyteen		Mielekkäät tehtävät/ halu
Perhe		Käskettynä
Mielekkäät työtehtävät	→	Perhe
Muu syy		Pysyvyys
Kehittyminen		
Ura ja eteneminen	→	YEK
Itsensä haastaminen		Kehittymisen halu ja itsensä haastaminen
		Tehtävät ja urakehitys
		Muut syyt

Kysymys 12:

Negatiivinen vaikutus ura/ perhe		Pos. perhe
Positiivinen vaikutus ura/ perhe	→	Neg. perhe
Positiivinen ja negatiivinen vaikutus perheeseen		Ei vaik./ sekä että perhe
Ei vaikutusta		Pos. ura
		Neg. ura
		Ei vaik. ura

Kysymys 13:

Ei halua siirtoa		Ei siirtohalukkuutta
Siirto tulee, jos tulee (joustava)	→	Neutraali suhtautuminen
Nähdään uraan kuuluvana asiana		Upseerin uraan kuuluva

Kysymys 14:

Reppuruus		EUK
Virkaura-kurssin aikana		EU-kurssin aikana
Ei ole ollut vaikeuksia		Edessä
YEK:n jälkeen	→	Poissaolo kotoa
Pienet lapset		Pienet lapset
Tulevaisuudessa		Ei haasteita
Poissaolot kotoa		Ei osaa eritellä vaihetta ja syytä
Muu	→	YEK
Kaikissa vaiheissa haasteita		YE-kurssin aikana
Ei osaa eritellä		Edessä
Kriha		Poissaolo kotoa
		Pienet lapset
		Ei haasteita
		Ei osaa eritellä vaihetta ja syytä
		YE-kurssin jälkeen

ALALUOKAT

YLÄLUOKAT

Kysymys 15:

Avoimuus

Luottamus

Haitan kompensoiminen

Etä- ja hajatyö + mobiilityö →

Siirtojen lopettaminen/
kehittäminen työntekijäystävällisemmäksi

Tehtävät avoimeen hakuun

Ennakoiminen

Ei osaa sanoa

Ei muutostarvetta

Ei muutostarvetta

Muutos henkilöstöstrategiassa

Muu syy

Etä- ja hajatyön kehittäminen

Useita muutoskohteita