

**MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU**

**KOULUTUSVALINNAT VARUSMIEHEN PALVELUSMOTIVAATIOON JA TAVOITEORIENTAATIOIHIN VAIKUTTAVANA TEKIJÄNÄ**

Pro gradu -tutkielma

Yliluutnantti  
Jarno Vainio

SM 8  
Maasotalinja

Huhtikuu 2019

Kurssi Sotatieteiden maisterikurssi 8	Linja Maasotalinja
Tekijä Yliluutnantti Jarno Vainio	
Opinnäytetyön nimi <b>Koulutusvalinnat varusmiehen palvelusmotivaatioon ja tavoiteorientaatioihin vaikuttavana tekijänä</b>	
Oppiaine, johon työ liittyy Sotilaspedagogiikka	Säilytyspaikka Maanpuolustuskorkeakoulun kirjasto
Aika Huhtikuu 2019	<b>Tekstisivuja 70</b> <b>Liitesivuja 9</b>
<p><b>TIIVISTELMÄ</b></p> <p>Tämä tutkimus käsittelee varusmiesten palvelusmotivaatiota tavoiteorientaatioteorian ilmiöiden kautta. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää tavoiteorientaatioteoriaan nojautuen se, paljonko koulutusvalinnoilla on merkitystä asevelvollisen palvelusmotivaatioon, paljonko asevelvollisen palvelusmotivaatio muuttuu varusmiespalveluksen aikana, voidaanko asevelvolliset luokitella erilaisiin motivaatioluokkiin ja kuinka pysyviä nämä luokat ovat läpi varusmiespalveluksen.</p> <p>Tavoiteorientaatioteoriaan nojautuvalle tutkimukselle on ominaista, että tutkimus tehdään määrällisellä tutkimusotteella. Näin ollen myös tämä tutkimus on toteutettu määrällistä tutkimusotetta noudattaen. Tämä mahdollistaa myös tutkimuksen tulosten selkeämmän vertailun aiempaan tutkimukseen.</p> <p>Tutkimuksen aineisto kerättiin kahdella eri mittausajankohtana toteutetulla kyselyllä. Vastaajat olivat kaikki Satakunnan tykistörykmentin varusmiehiä saapumiserästä 1/18. Kyselyihin vastasivat samat vastaajat molempina mittausajankohtina. Kyselyt olivat keskenään identtiset tavoiteorientaatiokysymysten osalta. Kyselyillä saadun aineiston käsittelyssä ja analysoinnissa hyödynnettiin pääasiassa SPSS-ohjelmistoa.</p> <p>Tutkimuksessa selvisi, että varusmiehet ovat tavoiteorientaatioidensa perusteella ryhmiteltävissä neljään eri tavoiteorientaatioluokkaan. Löydetyt tavoiteorientaatioluokat ovat keskenään heterogeenisiä, mutta jokainen luokka itsessään on homogeeninen.</p> <p>Tarkasteltaessa löydettyjen neljän motivaatioluokan pysyvyyttä tutkimuksessa havaittiin, että motivaatioluokat ovat melko pysyviä läpi varusmiespalveluksen, vaikka muutosta ryhmästä toiseen on havaittavissa. Neljästä löydetyistä luokasta vain yksi luokka näyttäytyi selvästi muita luokkia epästabiihimpana.</p> <p>Koulutusvalinnoilla ei nähty olevan odotettua vaikutusta varusmiesten palvelusmotivaatioon. Palvelusmotivaatiossa havaittiin pientä muutosta suuntaan jos toiseen, mutta yksiselitteisesti peruskoulutuskauden koulutusvalintojen syyksi ei tällä tutkimuksella voitu palvelusmotivaatiossa havaittuja muutoksia laittaa.</p> <p>Vaikka tämä tutkimus osoittaa, että tavoiteorientaatioteoria on käyttökelpoinen pyrittäessä havainnoimaan erilaisia palvelusmotivaation ilmentymiä, on todettava, että tavoiteorientaatioiden käyttö suorana motivaation mittarina ei kuitenkaan ole täysin yksiselitteistä. Tästä syystä tämän tutkimuksen tuloksia tulee tarkastella kokonaisvaltaisesti ja yleistä näkemystä vahvistavana tuloksena siitä, että osalla varusmiehiä palvelusmotivaatiossa tapahtuu jonkin verran muutoksia varusmiespalveluksen aikana suuntaan tai toiseen.</p>	
<p><b>AVAINSANAT</b> tavoiteorientaatiot, tavoiteorientaatioteoria, motivaatio, palvelusmotivaatio, koulutusvalinnat, varusmies</p>	

# SISÄLLYS

1.	JOHDANTO .....	1
2.	VARUSMIESTEN KOULUTUSVALINTAJÄRJESTELMÄ.....	3
3.	MOTIVAATIOSTA: TARPEIDEN KAUTTA OPPIMISEEN.....	9
4.	TAVOITEORIENTAATIOT .....	16
4.1.	Oppimisorientaatio.....	19
4.2.	Saavutusorientaatio .....	21
4.3.	Suoritus-lähestymisorientaatio.....	22
4.4.	Suoritus-välttämisorientaatio .....	23
4.5.	Välttämisorientaatio .....	24
5.	TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT .....	25
5.1.	Aikaisempi tutkimus .....	26
5.2.	Tutkimuksen rajaus ja viitekehys.....	27
5.3.	Tutkimuskysymykset .....	28
6.	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....	29
7.	TUTKIMUSTULOKSET .....	33
7.1.	Mittarin reliabelius .....	33
7.2.	Varusmiesten orientaatioprofiilit .....	39
7.3.	Varusmiesten tavoiteorientaatioprofiilien pysyvyys ja palvelusmotivaation muutos .....	50
7.4.	Koulutusvalintojen vaikutus varusmiesten palvelusmotivaatioon .....	58
8.	JOHTOPÄÄTÖKSET.....	66
8.1.	Jatkotutkimustarpeet .....	69

LÄHTEET

LIITTEET

# **KOULUTUSVALINNAT VARUSMIEHEN PALVELUSMOTIVAATIOON JA TAVOITEORIENTAATIOIHIN VAIKUTTAVANA TEKIJÄNÄ**

## **1. JOHDANTO**

Suomalaisessa sotilaskoulutuksessa peruskoulutuskauden lopussa tehtävät koulutusvalinnat ovat yksi merkittävimmistä varusmiehen arkeen vaikuttavista tekijöistä. Koulutusvalintojen jälkeen tai pikemminkin lopputuloksena määräytyvät varusmiehen palvelustehtävä ja palvelusaika. Näillä edellä mainituilla kahdella tekijällä on huomattu niin tutkijan itsensä kuin hänen kollegoidensa puolesta olevan vaikutusta varusmiehen palvelusmotivaatioon ja haluun suoriutua varusmiespalveluksesta.

Varusmiespalveluksen alussa perusyksikön henkilökunta haastattelee jokaisen yksikköön palvelukseen astuvan varusmiehen heti palveluksen alettua sekä vielä ennen koulutusvalintojen tekoa. Varusmiesten haastatteluissa on monessa tapauksessa tullut ilmi, että varusmiehellä on oma näkemys siitä, mihin palvelustehtävään hän haluaisi ja kuinka pitkään hän haluaisi olla armeijassa suorittamassa varusmiespalvelustaan. Etenkin palvelusajasta monella varusmiehellä on hyvinkin vahva näkemys. Moni varusmies kokee itselleen epämieluisan palvelusajan palvelusmotivaatiota heikentävänä tekijänä enemmän kuin itse palvelustehtävän sisällön.

Vaikka peruskoulutuskauden koulutusvalintojen lopputuloksen on tunnistettu kokemuseräisesti varusmieskoulutusta antavissa perusyksiköissä osaltaan vaikuttavan varusmiesten palvelusmotivaatioon, ei ilmiöstä kuitenkaan ole juurikaan tutkittua ja raportoitua tutkimustietoa. Johtajakoulutettaviksi valikoituneiden palvelusmotivaation ja koulutusvalintojen välisestä yhteydestä on olemassa tutkimuksia, mutta tietoa koulutusvalintojen vaikutuksesta sodan ajan miehistötehtäviin koulutettavien palvelusmotivaatioon on löydettävissä niukemmin. Tämän

tutkimuksen tarkoituksena on syventyä juuri miehistökoulutettavien palvelusmotivaation ja peruskoulutuskauden koulutusvalintojen väliseen yhteyteen.

Varusmiehen palvelusmotivaatiota tulkitaan tässä tutkimuksessa tavoiteorientaatioteorian ja sen viiden eri tavoiteorientaation kautta määrällisen tutkimusotteen avulla. Tavoiteorientaatioteoria on tällä hetkellä yksi keskeisimmistä teorioista motivaatiotutkimuksen saralla (Salmela-Aro 2018, 11), mutta kyseistä teoriaa tai sen esiin nostamia ilmiöitä ei varusmiesten keskuudessa ole tutkittu. Koulumaailmassa tavoiteorientaatioteoria on ollut jo jonkin aikaa käytössä kaikilla koulutusasteilla, ja koulumaailmasta onkin saatavissa vertailukelpoista tutkimustietoa tämän tutkimuksen tuloksiin; vaikka varusmieskoulutuksessa toimintaympäristössä on selkeitä eroja verrattuna perinteiseen kouluympäristöön, niin silti varusmieskoulutuksessa on pohjimmiltaan sodan ajan suorituskykyjen luomisen lisäksi kyse uuden oppimisesta ja jo opitun tiedon syventämisestä ja soveltamisesta siinä missä perinteisessä koulumaailmassakin.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on saada ryhmiteltyä varusmiehet heidän keskuudessaan vallitsevien tavoiteorientaatioiden kautta erilaisiin tavoiteorientaatioryhmiin, jotka samalla kuvastavat eri tavalla palvelukseen motivoituneiden varusmiesten palvelusmotivaatiota. Näiden tavoiteorientaatioryhmien ja niissä tapahtuvien mahdollisten muutosten avulla pyritään kuvaamaan palvelusmotivaatiossa tapahtuvia muutoksia varusmiespalveluksen alun ja lopun välillä. Tuomalla koulutusvalintojen tarjoama ulottuvuus mukaan mahdollisiin varusmiesten tavoiteorientaatioryhmissä tapahtuviin muutoksiin pyritään selvittämään nimenomaan se, mikä on koulutusvalinnan vaikutus ja merkitys varusmiehen palvelusmotivaatioon.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on kartoittaa varusmiesten tavoiteorientaatioiden ilmentymiä sekä koulutusvalintojen vaikutusta näihin orientaatioihin ja varusmiehen palvelusmotivaatioon. Tutkimuksen tarkoituksena ei ole niinkään tarjota uusia ratkaisuja koulutusvalintajärjestelmän kehittämiseksi vaan pikemminkin syventää ymmärrystä varusmiesten palvelusmotivaation ja koulutusvalinnan välisestä yhteydestä. Tavoiteorientaatioteorian käyttö varusmiesten palvelusmotivaation tutkimisessa on myös vasta vähän käytetty ulottuvuus, ja näin ollen tämä tutkimus antaa mahdollisuuden myös tarkastella, sopivatko tavoiteorientaatiot kuvaamaan ja mittaamaan varusmiehen palvelusmotivaatiota.

## 2. VARUSMIESTEN KOULUTUSVALINTAJÄRJESTELMÄ

Sotilaskoulutus on yksi lakiin kirjatusta Puolustusvoimien lakisääteisistä velvoitteista (Laki puolustusvoimista 5§, 11.5.2007/551). Asevelvollisuuslain 36§:ssä sanotaan, että varusmiespalveluksen aikana asevelvolliset koulutetaan ja harjaannutetaan sotilaallisen maanpuolustuksen tehtäviin ja siten osaltaan luodaan edellytykset sodan ajan varalta tarvittavien joukkokonnaisuuksien tuottamiselle (Asevelvollisuuslaki, 28.12.2007/1438). Lakiin perustuvien velvoitteiden täyttämiseksi Puolustusvoimien toimintaa ohjataan valtioneuvoston asetuksilla sekä Puolustusvoimien omilla määräyksillä ja ohjeilla. Varusmieskoulutuksen toteutus ja varusmiesten koulutusvalintojen toteuttaminen eivät ole poikkeuksia.

Varusmiesten koulutusvalintoja ohjaavat keskeisimmät pääesikunnan normit ovat varusmieskoulutuksen yleisjärjestelyt (PVHSMK-PE Varusmieskoulutuksen yleisjärjestelyt, HL966), varusmiehille yhteisesti koulutettavat asiat (PVHSMK-PE Varusmiehille yhteisesti koulutettavat asiat, HL967) sekä varusmiesten palvelustehtävät ja valinnat -normi (PVHSMK-PE varusmiesten palvelustehtävät ja valinnat, HN629). Näiden normien lisäksi joukko-osastoissa, joissa käytännön varusmieskoulutus toteutetaan, on omat tarkentavat ohjeensa ja norminsa varusmiesten koulutusvalintojen toteuttamiselle.

Varusmieskoulutus ja varusmiesten koulutusvalinnat perustuvat Puolustusvoimien tarpeeseen sodan ajan joukkojen vaatimusten ja suorituskykyjen mukaisesti. Koulutusvalintojen tarkoituksena on saada sodan ajan joukkoihin tarvittava henkilöstö ja osaaminen siten, että varusmiespalveluksen aikainen joukko voitaisiin sellaisenaan sijoittaa sodan ajan joukkoon ja siirtää sitä kautta toimintakykyinen joukko Puolustusvoimien reserviin. Koulutusvalintaprosessissa kantavana ajatuksena on jokaisen varusmiehen kohtaaminen yksilönä ja tätä kautta jokaisen henkilön kyvyt, halut ja osaaminen huomioiden tämän sijoittaminen Puolustusvoimien kannalta oikeisiin sodan ajan tehtäviin. Tavoitetilanteessa varusmiehen ja Puolustusvoimien ambitiot kohtaavat. (Pääesikunta 2017, 4).

Varusmiesten koulutusvalinnat tehdään pääsääntöisesti ennen peruskoulutuskauden päättymistä. Tällöin jatkokoulutuskausilla (erikois- ja joukkokoulutuskausi) voidaan jokaisen varusmiehen koulutus spesifioida liittymään kunkin varusmiehen omaa sodan ajan tehtävää vastaavaksi. Koulutusvalintaprosessi luo kaikille varusmiehille tasapuoliset mahdollisuudet johtajakoulutukseen tai miehistökoulutukseen koulutettaviksi. Joukkotuotantotarve määrittää, kuinka moni varusmiehistä koulutetaan johtajatehtäviin ja kuinka moni koulutetaan eri mie-

histötehtäviin. Joukkotuotantarve ja sitä kautta eri tehtäviin koulutettavien määrä vaihtelevat saapumiserittäin. (Pääesikunta 2017, 4).

Pääesikunta ja puolustushaaraesikunnat (maa-, meri- ja ilmavoimien esikunnat) ohjaavat normiohjauksella joukko-osastoissa tehtävää koulutusvalintaprosessia. Perusyksikössä tehdään jokaisen varusmiehen osalta koulutusvalintaprosessin mukainen koulutusvalinta. Joukko-osaston komentaja vahvistaa perusyksikössä tehdyn koulutusvalinnan, ja tämän kyseessä olevan päätöksen mukaisesti määräytyy myös varusmiehen palvelusaika. Varusmiehen palvelusaika on mitoitettu vastaamaan aikaa, jossa on mahdollista antaa kuhunkin tehtävään vaadittava sotilaskoulutus. Palvelusajat ovat pääsääntöisesti johtajaksi koulutettavilla 347 vuorokautta, miehistön erityistehtäviin koulutettavilla 255 vuorokautta ja muilla miehistötehtäviin koulutettavilla 165 vuorokautta. (Pääesikunta 2015a; Pääesikunta 2017, 5–8, 14).

Eri tehtäviin valittavien varusmiesten määrään vaikuttavat joukkotuotantarpeen lisäksi muun muassa erilaiset Puolustusvoimien velvoitteet esimerkiksi valmiuden säätelyyn liittyen. Muita eri tehtäviin valittavien määrään vaikuttavia tekijöitä ovat myös joukko-osastojen palveluksen aloittaneiden varusmiesten määrä sekä varusmiespalveluksensa syystä tahi toisesta keskeyttäneiden varusmiesten määrä. (Pääesikunta 2017, 11).

Varusmiespalveluksen ensimmäisestä päivästä lukien on jokainen varusmies erityisen tarkkailun kohteena niin perusyksikön henkilökunnan kuin varusmiesjohtajienkin toimesta. Nykyisessä koulutusvalintaprosessissa varusmiesten koulutusvalintoihin vaikuttavia tekijöitä on prosessissa yhteensä kymmenen. Jokainen tekijä pisteytetään valintalomakkeelle ja jokaiselle koulutusvalintaan vaikuttavalle tekijälle on oma pisteytyksensä. Koulutusvalintaan vaikuttavat tekijät ovat peruskoe 1 ja 2, henkilökohtainen kuntoindeksi, sotilaan perustutkinto, henkilökunnan tekemä arviointi varusmiehestä, varusmiesesimiesten tekemä arviointi, vertaisarviointi, johtajatehtävärata, varusmiehen oppimis- ja suoriutumismotivaatio sekä varusmiehen oma koulutushalukkuus. Edellä mainittujen tekijöiden lisäksi koulutusvalinnoissa otetaan huomioon kunkin varusmiehen rikostiedot sekä joihinkin palvelustehtäviin määritetyt erityisvaatimukset. Myös varusmiehen siviilikoulutus, halukkuus ja osaaminen otetaan huomioon silloin, kun se on mahdollista ja tarkoituksenmukaista. (Pääesikunta 2017, 12).

Peruskokeet 1 ja 2 sisältävät satoja kysymyksiä, joilla mitataan vastaajan kykyjä eri asioissa. Peruskokeet 1 ja 2 pyritään tekemään erillisinä suorituskertoina, mutta molemmat kokeet on myös mahdollista tehdä samassa tilaisuudessa. Peruskokeen 1 kysymykset ja väittämät ovat sellaisia, joilla mitataan vastaajan matemaattista ja kielellistä lahjakkuutta sekä päättelykykyä.

Johtajakoulutukseen pääseminen edellyttää Peruskokeesta 1 vähintään P-arvoa 4 ja reservinupseerikurssille vähintään P-arvoa 5. Peruskokeella 2 taas mitataan vastaajan henkilökohtaisia ominaisuuksia kuten persoonallisuutta, paineensietokykyä ja johtamisominaisuuksia. Päästäkseen johtajakoulutukseen on koulutettavan saatava Peruskokeesta 2 P-arvoksi vähintään 2 ja reserviupseerikurssille päästäkseen on koulutettavan saatava P2-arvoksi vähintään 3. (Pääesikunta 2017).

Koulutusvalintaan vaikuttava HKI (henkilökohtainen kuntoindeksi) muodostuu käytännössä jokaiselle varusmiehelle 12 minuutin juoksutestin (Cooperin testi) ja lihaskuntotestin tuloksista. Lihaskuntotestissä testataan lihaskestävyyttä ja voimaa. Lihaskuntotestissä tehdään erillisinä 60 sekunnin suorituksina etunojapunnerruksia ja istumaannousuja sekä näiden lisäksi testiin kuuluu vauhditon pituushyppy, missä jokaisella on kolme suorituskertaa ilman aikarajaa. Kuntotestin yhteydessä jokaiselta mitataan myös vyötärön ympärys ja pituus ja paino painoindeksin muodostamiseksi. Varusmiesten fyysisen toimintakyvyn koulutusta ohjaa Pääesikunnan normi HI323 (PVHSMK KOULUTUSALA 067 - PEHENKOS Asevelvollisten fyysinen koulutus). Kuntotestit suoritetaan edellä mainitun normin vaatimusten mukaisesti. (Pääesikunta 2017; Pääesikunta 2012).

Sotilaan perustutkinto mittaa varusmiehen oppimia perusasioita sotilaalle tärkeistä taidoista. Sotilaan perustutkinto koostuu neljästä osiosta, joita ovat ase- ja ampumakoulutus, taistelu- ja marssikoulutus, liikuntakoulutus sekä kirjallinen koe. Kaikki osiot pisteytetään erikseen siten, että koko tutkinnon maksimipistemäärä on 30 pistettä. (Pääesikunta 2015a).

Ase- ja ampumakoulutuksen sisällöistä tutkinnossa otetaan huomioon neljä rynnäkkökiväärillä ammuttavaa perusammuntaa, ampumataitotesti sekä kaksi taisteluammuntaa (taistelijaparin puolustusammunta ja taistelijaparin hyökkäysammunta). Jokaisesta hyväksytysti suoritetusta perusammunnasta on mahdollista saada yksi piste, joten perusammunnoista on saatavissa maksimissaan neljä sotilaan perustutkinnossa huomioon otettavaa pistettä. Ampumataitotestissä mitataan varusmiehen eri perusammunnoissa oppimia ampumataitoja, ja se pisteytetään osumamäärien mukaan siten, että myös ampumataitotestistä sotilaan perustutkintoon huomioidavia pisteitä on enintään neljä. Molempien taisteluammuntojen suorittamisesta saa kaksi pistettä kustakin sotilaan perustutkinnon pisteytyksessä huomioitavaksi. Näin ollen ase- ja ampumakoulutusosioista kokonaisuudessaan voi saada maksimissaan 12 pistettä huomioitavaksi sotilaan perustutkinnossa. (Pääesikunta 2015a).



Taistelun- ja marssikoulutus sisältää neljä osiota (taistelukoulutus, marssikoulutus, taistelukoulutusrata ja asekäsitteilyrata), joista kukin pisteytetään erikseen. Taistelukoulutuksen pisteytyksessä osana sotilaan perustutkintoa huomioidaan majoitusharjoitus, josta voi saada yhden pisteen, ja taisteluharjoitus, josta voi saada maksimissaan neljä pistettä. Taistelukoulutuksesta saatava maksimipistemäärä sotilaan perustutkinnossa huomioitavaksi on viisi pistettä. Marssikoulutuksesta on saatavissa tutkinnossa huomioitavaksi yksi piste. Pisteen saa marssin hyväksytystä suorittamisesta. Marssi suoritetaan olosuhteista riippuen joko jalka- tai hiihtomarsseina. Taistelukoulutusrata sisältää kuusi erilaista toiminnallista rastia, jotka käsittelevät taistelukoulutuksessa käsiteltyjä asioita. Taistelukoulutusradan maksimipistemäärä taistelijan perustutkinnossa huomioitavaksi on neljä pistettä. Asekäsitteilyrata sisältää myös kuusi erilaista toiminnallista rastia. Radan rasteilla suoritetaan taistelijan perusaseistuksen käsittelyyn liittyviä tehtäviä. Asekäsitteilyradan maksimipistemäärä on neljä pistettä. Kokonaispistemääräksi taistelun- ja marssikoulutusosioista on saatavissa sotilaan perustutkinnossa huomioitavaksi 14 pistettä. (Pääesikunta 2015a).

Sotilaan perustutkinnossa liikuntakoulutusosioista huomioidaan kaksi suunnistusharjoitusta, joista molemmista on saatavissa yksi piste perustutkintoon. Liikuntakoulutuksen maksimipistemäärä sotilaan perustutkinnossa on siis näin ollen kaksi pistettä. Sotilaan perustutkintoon kuuluva kirjallinen koe käsittää kysymyksiä Sotilaan käsikirjan asioista. Myös kirjallisen kokeen maksimipistemäärä sotilaan perustutkinnossa huomioitavaksi on kaksi pistettä. (Pääesikunta 2015a).

Yhtenä varusmiesten koulutusvalinnan tekijänä on henkilökunnan arvio taistelijan sopivuudesta sodan ajan johtajaksi. Jotta tämä osio saadaan tehtyä mahdollisimman tehokkaasti ja oikeudenmukaisesti, on jokaisella peruskoulutuskauden joukkueella tai jaoksella sama kouluttaja koko peruskoulutuskauden ajan. Tämän kyseisen kouluttajan tehtävänä on koota jokaisesta joukkueensa tai jaoksensa varusmiehestä kattavasti tietoa niin haastattelemalla heistä jokainen henkilökohtaisesti sekä keräämällä kustakin joukkueensa tai jaoksensa varusmiehestä tietoja perusyksikön muilta kouluttajilta, jotka ovat olleet mukana kyseisen joukkueen tai jaoksen koulutuksessa. (Pääesikunta 2015a).

Myös varusmiesesimiesten arvio otetaan huomioon koulutusvalinnassa. Kunkin koulutusjoukkueen tai -jaoksen varusmiesesimiehet arvioivat samantyyppisesti oman koulutusryhmänsä varusmiehiä kuin henkilökuntakin. Perusyksikössä päällikkö tai muu peruskoulutuskauden johtava henkilökuntaan kuuluva määrittää, miten ja milloin kunkin joukkueen varusmiesesi-

miehet kokoontuvat valintakokoukseen, jossa varusmiesesimiehet yhdistävät arvionsa kustakin oman koulutusjoukkueensa tai -jaoksensa varusmiehestä. (Pääesikunta 2015a).

Vertaisarviointi on myös osa koulutusvalintaa. Vertaisarvioinnissa samaan koulutusryhmään kuuluneet varusmiehet tekevät oman koulutusryhmänsä muista varusmiehistä vertaisarvioinnin. Koulutusryhmät on yleisesti jaettu majoitustupakokonaisuuksiin, ja näin ollen varusmiehillä on enemmän kuin riittävät kyvyt arvioida vertaisiaan, koska he ovat tekemisissä toistensa kanssa päivittäin lähestulkoon päivän jokaisena hetkenä. Vertaisarvioinnissa varusmiehet arvioivat vertaisiaan kysymyksen ”Mikäli joukkomme joutuisi sotaan, haluaisinko toimia hänen johtamassaan ryhmässä kuolemanvaaran sisältävissä tilanteissa?” perusteella. Vertaisarvioinnissa jokaiselle varusmiehelle jaetaan nimilista, jonka mukaisia vertaisia hän arvioi. Listasta ylivivataan oma nimi. Arviointi tehdään numeerisesti siten, että käytössä ovat numerot yhdestä yhdeksään (1 = en missään tapauksessa, 9 = erittäin mielelläni) ja jokaisen on käytettävä arvioidessaan vähintään kerran numeroa yksi ja kerran numeroa yhdeksän. Joukkueen kouluttaja tai hänen käskemänsä varusmiesesimies koostaa vertaisarvioinnit ja laskee kullekin vertaisarvioinnissa mukana olleelle varusmiehelle pistekeskiarvot. Tämän pistekeskiarvon pohjalta muodostuu koulutusvalinnassa käytettävä pistemäärä kohdassa vertaisarviointi. (Pääesikunta 2015a).

Johtajatehtäväradan suorittaa myös jokainen peruskoulutuskaudella koulutettavana oleva varusmies, ja myös tällä radalla suoriutumisen vaikuttaa lopulliseen koulutusvalintaan. Johtajatehtäväradalle luodaan muutamia erilaisia lyhyitä viidestä kymmeneen minuuttiin kestäviä tilanteita, joilla mitataan varusmiehen sotatyönjohtajan ominaisuuksia kuten aloitteellisuutta, päätöksenteko-, toimeenpano- ja ongelmanratkaisukykyä sekä esiintymisvalmiutta. Johtajatehtäväradan rastit on mahdollista rakentaa vastaamaan koulutushaaran sotatyönjohtajalle asettamia vaatimuksia. Johtajatehtäväradan rastit on kuitenkin oltava sellaisia, että ne eivät aseta osallistujia eriarvoiseen asemaan vaan kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet selviytyä radan rasteista ilman, että rasteilla mitattaisiin jotain spesifiä erityisosaamista. Johtajatehtävärata suoritetaan peruskoulutuskaudella viimeisimpien koulutusvalintaan vaikuttavien suoritteiden joukossa juuri ennen koulutusvalintojen tekemistä. (Pääesikunta 2015a).

Viimeisimpinä koulutusvalintaan vaikuttavina tekijöinä peruskoulutuskaudella arvioidaan kunkin koulutettavan oppimis- ja suoriutumismotivaatiota sekä jokaisen koulutettavan halukkuutta johtajakoulutukseen. Arvion koulutettavan oppimis- ja suoriutumismotivaatiosta tekee kouluttaja yhdessä varusmiesesimiesten kanssa. Arvioinnissa arvioidaan jokaisen koulutettavan kohdalta tämän halua oppia opetettavat asiat sekä halua suoriutua hyvin palveluksessa.

Arvio vaatii sitä, että koulutettavia on seurattu määrätietoisesti koko peruskoulutuskauden läpi ja että arvio tehdään objektiivisesti pyrkien löytämään koulutettavan todellinen oppimis- ja suoriutumismotivaatio. Koulutettavan oma halu johtajakoulutukseen vaikuttaa viimeisenä tekijänä koulutusvalintaan. Koulutettavan halukkuus selviää myös peruskokeen 2 vastauksista, mutta haastatteleamalla koulutettava varmennetaan vielä tämän oma halukkuus johtajaksi. (Pääesikunta 2015a).

Edellä kuvattujen kymmenen tekijän pisteyttämisellä koulutusvalintalomakkeella saadaan jokaiselle koulutettavalle koulutusvalintapisteeet, joiden perusteella tehdään jokaisen henkilön osalta valinta, mihin tehtävään häntä lähdetään erikois- ja joukkokoulutuskausilla kouluttamaan. Valintalomakkeella peruskokeista 1 ja 2 sekä kuntoindeksistä voi saada enintään neljä valintapistettä kustakin. Myös henkilökunnan arviosta sodan ajan johtajaksi, johtajatehtäväräädasta, oppimis- ja suoriutumismotivaatiosta sekä koulutettavan omasta halukkuudesta johtajakoulutukseen voi saada enintään neljä valintapistettä. Vähimmäisvaatimuksena johtajakoulutukseen on koulutettavan saatava henkilökunnan arviosta sekä oppimis- ja suoriutumismotivaatiosta vähintään kaksi valintapistettä. Sotilaan perustutkinnon pistemäärän perusteella koulutusvalintapisteeitä voi saada sotilaan perustutkinnosta enintään kolme. Varusmiesesimiesten arvioinnista koulutettava voi saada enintään kaksi valintapistettä ja vertaisarviointista enintään kolme valintapistettä. Koulutettava voi saada siis peruskoulutuskauden koulutusvalintoihin liittyen enintään 36 valintapistettä. (Pääesikunta 2015a).

Koulutusvalintaprosessin tullessa päätökseen ja kun kaikista koulutusvalintaan vaikuttavista tekijöistä on saatu tulokset, on valinnasta ilmoitettava henkilölle siten, että kyseessä oleva henkilö tietää mihin koulutusvalinta hänen osaltaan johti ja mitkä olivat valintaan vaikuttavat tekijät. Koska koulutusvalinnat vaikuttavat varusmiesten palvelusajan pituuteen, on valinnasta ilmoitettava henkilölle kolme kuukautta ennen henkilön palvelusajan päättymistä. Käytännössä koulutusvalinnat julkaistaan varusmiehille peruskoulutuskauden kahden viimeisen viikon aikana. (Asevelvollisuuslaki 2007; Pääesikunta 2017, 11–19).

### 3. MOTIVAATIOSTA: TARPEIDEN KAUTTA OPPIMISEEN

Motivaatio terminä on yleisesti käytetty kuvaamaan tahtoa ja halua tehdä jokin asia tai saavuttaa jokin päämäärä. Sanan motivaatio etymologinen perusta tulee latinan kielen sanasta ”movere”, joka tarkoittaa liikkumista (Ruohotie 1998, 36; Peltonen & Ruohotie 1992, 16). Sen lisäksi, että sanana motivaation alkuperä on latinan kielessä, niin motivaatio on myös johdannainen termistä ”motiivi”. Yksinkertaistettuna motiivi tarkoittaa syytä tehdä jotain. Ihmisen kaikilla teoilla, ajatuksilla, tunteilla ja niin edelleen on aina jokin syy, motiivi, olipa se sitten tiedostettua tai tiedostamatonta.

Motivaatio tarkoittaa myös paljon muuta; motivaation nähdään olevan ihmisen toimeenpaneva voima, jonka kautta yksilö tekee valintoja sen suhteen, mitä aikoo tehdä, tarttuuko toimeen nyt vai vasta myöhemmin ja millä tarmolla tarttuu toimeen. Motivaation katsotaan olevan myös yksi yksilön keskittymiskykyyn vaikuttavista tekijöistä. Motivaatiolla on vaikutusta myös yksilön tunteisiin, tunteiden säätelyyn ja ajatuksiin. (Lehtinen ym. 2016, 143.) Motivaatiota voidaan siis pitää voimana, joka ohjaa yksilön toimintaa (Veermans & Tapola 2006, 65). Motivaation tulkinta ja ilmiön tarkasteltavuus on varsin haastavaa, mutta samalla mielenkiintoista, motivaatioon liittyvien merkityksien monimuotoisuudesta johtuen. Tästä käsitteellisestä kirjosta johtuen erilaisia motivaatioteorioita onkin luotu tutkijoiden ja teoretikkojen toimesta useita erilaisia. Maslow onkin todennut, että motivaatioteorioita on helpompi ymmärtää ja kritisoida kuin löytää uusia oivalluksia osaksi olemassa olevia teorioita (Maslow 1943, 371). Motivaatioteorioille ominaista on, että ne pyrkivät selittämään ihmisen liikkeelle panevia voimia.

Yleisesti motivaatiosta puhuttaessa jaetaan motivaatio usein sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. Sisäisellä motivaatiolla tarkoitetaan ja kuvataan yksilön omaa halua tehdä ja toteuttaa jokin asia tai saavuttaa jokin yksilön korkealle arvotettu päämäärä tai tavoite (Ruohotie 1998, 37–41). Sisäinen motivaatio johtaa yksilön tekoihin, joiden voidaan katsoa johtavan mielihyvän saavuttamiseen. Tekemisen on oltava yksilön arvojen mukaista toimintaa ja yksilöllä on oltava ylipäättään kiinnostusta tekoihin, joita hän tekee. Sisäinen motivaatio on siis yksilöstä itsestään kumpuavaa kiinnostusta hänen tekemiään asioita kohtaan. (Vasalampi & Salmela-Aro 2014, 14.) Ulkoisella motivaatiolla puolestaan tarkoitetaan yksinkertaisesti sitä, että yksilön kiinnostus jotakin tekemistä kohtaan johtuu yksilön ulkopuolelta tulevasta tekemisen kannustimista. Erilaiset palkinnot kannustavat yksilöä tekemään jotakin asiaa ja saavuttamaan jonkun muun yksilölle asettamat tavoitteet. Helpoimpana yksinkertaistetuimpana esimerkkinä toimikoon raha; raha toimii monelle pontimena jonkin asian tekemiseen, vaikka kyseessä ole-

van asian tekeminen sotisi yksilön omaa arvomaailmaa vastaan. Näin ollen ainut ponsi yksilön tekemiselle on ulkoa tuleva kannustin ilman, että yksilöllä olisi minkäänlaista kiinnostusta kyseessä olevaa tekoa kohtaan. Ulkoiseen motivaatioon liittyvät kannustimet ovat usein lyhytkestoisia, kun taas sisäiseen motivaatioon vaikuttavat kannustimet nähdään usein hyvinkin pitkäkestoisiksi, ja näin sisältäpäin tulevat kannustimet voivat synnyttää jopa pysyvää motivaatiota. (Peltonen & Ruohotie 1992, 18–20; Ruohotie 1998, 37–41).

Sisäistä ja ulkoista motivaatiota ei kuitenkaan täysin voida erottaa toisistaan, vaikka ne eroavatkin luonteeltaan toisistaan. Niiden voidaan katsoa täydentävän toisiaan ilman, että toinen sulkisi pois toisen. Ulkoisten ja sisäisten motiivien suhde tekemistä kohtaan voi olla toki sellainen, että toinen on hallitsevampi kuin toinen. Yksilön tarpeet määrittelevät usein sen, mistä motivaatio tekemistä kohtaan löytyy. Juuri yksilön tarpeilla nähdään olevan suurtakin vaikutusta niin sisäisen kuin ulkoisenkin motivaation syntyyn jotakin tiettyä asiaa kohtaan. Yksilön tarpeet siis ohjaavat yksilöä tekemään asioita joko sisäisesti tai ulkoisesti ohjautumalla. (Peltonen & Ruohotie 1992, 18–20; Ruohotie 1998, 37–41; Maslow 1943, 394–396).

Motivaatiotutkimuksessa tarveteoriat ovat ehkä tunnetuimpia ihmisen motivationaalisiin tekijöihin liittyviä teorioita. Ehkäpä tunnetuimpia tarveteoreetikoita ovat amerikkalaiset jo edesmenneet Abraham Maslow, David McClelland ja Frederick Herzberg. Yksi tunnetuimmista teorioista on Maslow'n tarveteoria, joka perustuu ajatukselle, että ihmisen toimintaa ohjaavat tarpeet ja nämä tarpeet on järjestyneet hierarkkisille tasoille. Maslow'n teoriasta käytetään yleisesti nimitystä tarvehierarkia (*Hierarchy of Needs*). (Maslow 1943; Koltko-Rivera 2006, 302–303; Zalenski & Raspa 2006, 1121).

Maslow'n teorian kantavana ajatuksena on, että ihmisen toiminta perustuu viidelle perustarpeelle, joita ovat fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarpeet, yhteenkuuluvuuden tarpeet, arvostuksen tarpeet ja itsensä toteuttamisen tarpeet (Maslow 1943, 394). Maslow lisäsi teoriansa vielä myöhemmässä vaiheessa kuudennen hierarkian tason, tarpeen itsensä ylittämiseksi (Maslow 1970; Koltko-Rivera 2006, 303). Maslow'n ajatuksena on, että ihmisen on tyydytettävä alemman tason tarpeensa ennen kuin ihminen voi siirtyä tyydyttämään ylemmän tason tarpeitaan. Mitä ylemmille tasoille hierarkiassa siirrytään sitä tiedostamattomampia tyydytettävät tarpeet ovat. (Lehtinen et al 2016, 149; Koltko-Rivera 2006, 303–307; Maslow 1943, 394–396).

Maslow'n tarvehierarkia on saanut osakseen kritiikkiä, koska Maslow'n teorian nähdään olevan kulttuurisesti sidoksissa länsimaiseen ajattelutapaan eikä näin ole yleistettävissä kaikkiin

ja kaikkialle. Ihmisen käyttäytymistä teoretisoidessa on havaittu, että tarvehierarkian mallin avulla tarkasteltuna ei voida ihmisen käyttäytymistä ennustaa mitenkään kauaskantoisesti saati tehdä mallin perusteella kauaskantoisia johtopäätöksiä ihmisen toiminnasta. Näin ollen monikaan teoreetikko ja tutkija ei näe, että Maslow'n tarvehierarkia olisi motivaatioteoriana kovinkaan luotettava tai käytettävissä oleva. (Lehtinen ym. 2016, 149; Koltko-Rivera 2006, 302–303, 313). Tarvehierarkian mukaisten ihmisen tarpeiden määrittelyn on myös huomattu olevan tietyllä tapaa ongelmallista, koska karkeasti ilmaistuna jokaisella on oma käsityksensä siitä, mitä nuo Maslow'n määrittämät tarpeet sisältävät ja käsittävät. Tästä syystä tarpeiden merkityksiä tulee tapauskohtaisesti pohtia ja tarpeen vaatiessa avata, jotta ymmärrys siitä, mitä mikin tarve käsittää, saavutetaan. (Taormina & Gao 2013, 156).

Maslow'n tarvehierarkia määritteli, että ihmisen motivaatio perustuu tarpeiden hierarkkiselle rakenteelle, jossa hierarkiassa ylimpänä olevat tarpeet ovat ihmiselle jopa tiedostamattomia. Tarvehierarkiassa ylempänä oleva tarve on mahdollista tyydyttää vasta, kun hierarkiassa alemmalla tasolla olevat tarpeet on tyydytetty. (Maslow 1943, 394–396). Frederick Herzberg tutki ihmisen motivationaalisia tekijöitä liikkeenjohdon näkökulmasta tarkastellen ihmisten työmotivaatiota. Herzbergin teoria tunnetaan myös nimellä ”*motivaatio-hygienia-teoria*”. Herzbergin teoriassa työhön liittyvät motivationaaliset tekijät on jaettu kahteen ryhmään; motivaatiotekijöihin ja hygienteekijöihin.

Motivaatiotekijät ovat työhön itsessään liittyviä asioita, kuten esimerkiksi tehdystä työstä saatu tunnustus, saavutukset, vastuullisuus ja henkilökohtaisen osaamisen kasvu. Hygienteekijät ovat taas itse työn ulkopuolelta vaikuttavia asioita kuten esimerkiksi työskentelyolosuhteet, työnjohdolliset käytänteet, yrityksen harjoittamat käytännöt, työkaverit, palkkaus ja niin edelleen. Kaksifaktoriteorian mukaan työmotivaatiota nostavina tekijöinä nähdään usein motivationaaliset tekijät, kun taas työmotivaatiota laskevin tekijöinä usein koetaan nimenomaan hygienteekijät. Teorian mukaan työtyytyväisyys ja työtyytymättömyys eivät ole toisistaan erotettavia tekijöitä vaan pikemminkin kiinteästi toisiinsa vaikuttavia saman asian vastakohtaisia tekijöitä. Herzbergin kaksifaktoriteorian mukaan vaikuttamalla motivationaaliisiin tekijöihin on mahdollista parantaa työn imua ja työmotivaatiota tehokkaammin kuin vaikuttamalla vain ja ainoastaan työn tekemisen hygienteekijöihin. Hygienteekijöillä on huomattu olevan perin vähäinen ennako-oletusten vastainen merkitys työmotivaatioon. Kaksifaktoriteorian ongelmana liittyen ihmisen työmotivaation tutkimiseen ja sitä kautta työmotivaatiosta tehtäviin johtopäätöksiin on nähty olevan muun muassa se, että ihmiseen vaikuttaa niin moni muukin tekijä kuin pelkästään työstä ja työpaikasta johtuvat tekijät. Myös ihmisten erilaiset tavat kokea ja ymmärtää asioita sekä ihmisten erilaiset tarpeet vaikeuttavat työmotivaatioon

vaikuttavien tekijöiden tarkastelua. (Hackman & Oldham 1976, 251–252; Furnham ym. 2009, 766).

Tarveteoreetikoista McClelland on kehittänyt oman tarveteorian, suoritusarvoteorian. Yksinkertaistettuna, suoritusarvoteorian mukaan yksilön motivaatio yleisesti rakentuu jokaisen yksilön henkilökohtaisen arvojärjestelmän varaan (Ruohotie 1998, 53–54; Pottonen 2015, 50; Royle & Hall 2012, 25). Suoritusarvoteoriassa ihmisen tarpeet jaetaan kolmeen ryhmään:

1. Suoriutumisen tarve eli tarve menestykseen elämässä ja pyrkimys päästä eteenpäin elämässä.
2. Vallan tarve eli tarve saavuttaa valtaa ja päästä vaikuttamaan toisiin ihmisiin siten, että nämä tekisivät asioita, joita eivät itse välttämättä omasta halustaan tekisi.
3. Liittymisen tarve eli tarve olla tekemisissä muiden ihmisten kanssa (tarve ihmissuhteisiin).

Korkean suoriutumistarpeen omaavat ihmiset janoavat tunnustusta ja mainetta tekemästään työstä ja heillä on myös korkeat standardit omaa tekemistään kohtaan. Korkean suoriutumistarpeen omaavien henkilöiden nähdään olevan suoriutujia, joille vain täydellisesti tehty työ on riittävää ja tehtävän tekeminen paremmin ja tehokkaammin kuin ennen on merkittävää. Korkean vallan tarpeen omaavat henkilöt puolestaan hakeutuvat kilpailullisiin tilanteisiin ja asemiin, joissa on mahdollista vaikuttaa muiden ihmisten tekemiseen. Vallanjanoisilla on useasti halu kontrolloida muiden tekemisiä, ja tällaisten ihmisten nähdään monesti pyrkivän asemaan, jossa on mahdollista kontrolloida toisia ihmisiä ja vaikuttaa näiden tekemiseen. Korkean liittymisen tarpeen omaavat puolestaan arvostavat yhteistyötä ja ryhmässä tekemistä. Nämä henkilöt hakevat usein kanssaihminen hyväksyntää itselleen ja tekemisilleen. Ihmissuhteiden merkitys on niin suuri korkean liittymistarpeen omaavilla henkilöillä, että he saattavat useasti jättäytyä sellaisista tilanteista pois, joissa saattaa joutua toisen ihmisen kanssa asemaan, josta saattaa koitua mielipahaa jollekulle. (Pottonen 2015, 43; Royle & Hall 2012, 25–27; Moore ym. 2010, 25–26). Suoritusarvoteoriaan liittyvä motivationaalinen suoritusarvo löytyy yksilön alitajunnasta (Ruohotie 1998, 53–54).

Tarpeet ohjaavat myös oppimista joko tietoisesti tai alitajuisesti. Ihmisen oppimista on tutkittu laajalti, ja yhdeksi tärkeimmäksi oppimisen tekijäksi ja edistäjäksi on katsottu olevan motivaation. Kuten kaikessa muussakin niin myös oppimisessa sisäisellä motivaatiolla oppimista kohtaan on nähty olevan oppimisen kannalta paremmat tulokset kuin pelkällä ulkoisten kannustimien myötä motivoivalla oppimisella. Nykyisellään oppimismotivaation tutkimuskentäl-

lä on vallallaan useita erilaisia oppimismotivaatioteorioita, joista jokainen teoria lähestyy oppimisen motivationaalisia tekijöitä eri aspektien kautta. Monessa teoriassa nousee esille yksilön minäkuva, yksilön kiinnostus eri asioita kohtaan, yksilön kyvyt sosiaaliseen kanssakäymiseen toisten kanssa. Lisäksi myös yksilön tunnepuolen asioilla on katsottu olevan vaikutusta oppimismotivaatioon. (Salmela-Aro 2018, 10).

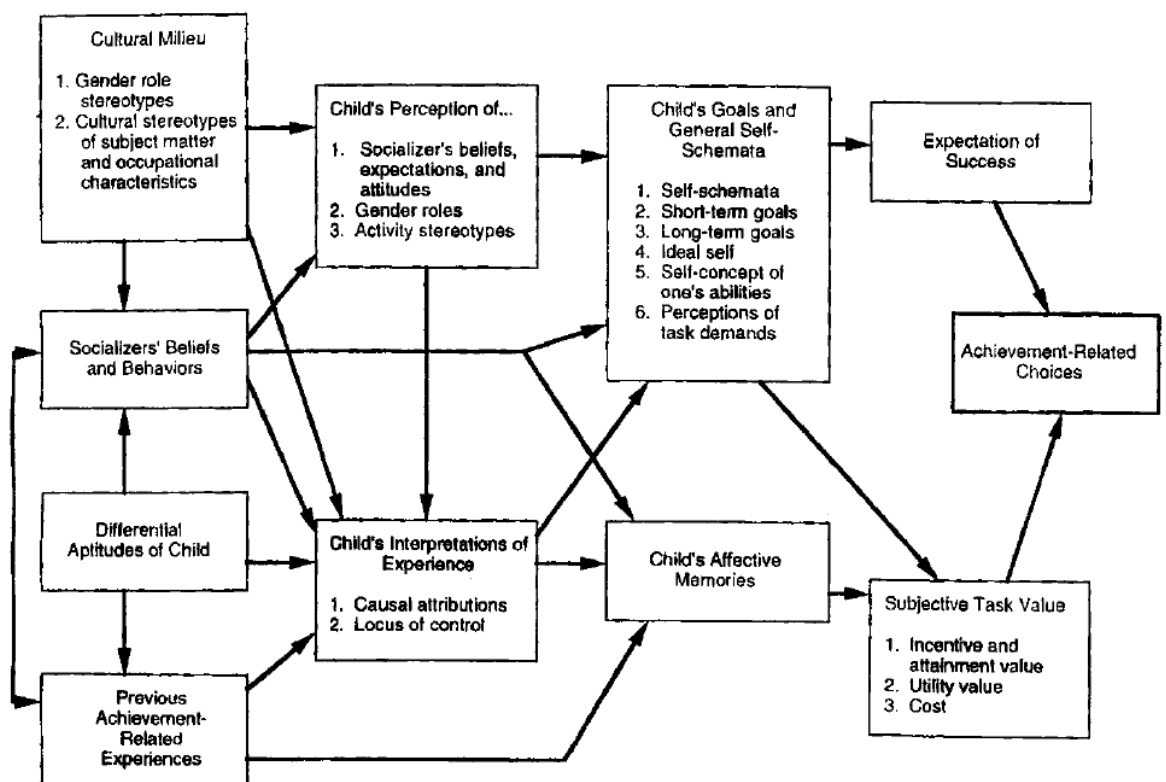
Motivaatioteorioista tällä hetkellä keskeisimpiä ovat itsemääräämisteoria, Ecclesin odotusarvoteoria ja tavoiteorientaatioteoria (Salmela-Aro 2018, 11). Itsemääräämisteoria lyhykäisyydessään kuvastaa sitä, että ihminen oppii parhaiten, kun hän saa itse päättää omasta tekemisestään ilman, että kukaan ulkopuolinen pakottaa häntä mihinkään (Salmela-Aro 2018, 11; Ryan & Deci 2000, 68). Odotusarvoteorian keskeinen ajatus on siinä, että ihmisen ennako-odotukset erilaisissa tilanteissa selviämiseen luovat pohjan oppimiselle ja edesauttavat sitä. Myös oppijoiden itsensä arvostamalla asioilla on merkitystä uuden oppimisessa. Tavoiteorientaatioteoria yksinkertaistettuna kuvastaa sitä, miten oppija suuntaa oman opiskelunsa ja oppimisensa; esimerkiksi toinen opiskelee siksi, että hän haluaa oppia uutta ja on oikeasti kiinnostunut itse käsillä olevasta tehtävästä, kun taas toisella motivaatio käsillä olevaa tehtävää kohtaan tulee siitä, että hän haluaa osoittaa muille olevansa muita etevämpi. Tavoiteorientaatioteoriassa kyse on siis yksilön motivaation suuntautumisen tarkastelusta (Salmela-Aro 2018, 11.)

Itsemääräämisteorian mukaan oppimista ohjaa kolme motivationaalista tekijää, joita ovat autonomia, pätevyys eli kompetenssi ja yhteenkuuluvuus (Ryan & Deci 2000, 76; Deci & Ryan 2000, 229; Salmela-Aro 2018, 11). Yksilön motivaattorina autonomiset toiminnot nähdään itsemääräämisteorian mukaan yksilön sisäisinä yksilöstä itsestään lähtöisin olevina tekijöinä, haluna suoriutua ja haluna tehdä ilman ulkoista motivaattoria. Keskeisenä käsitteenä ja tuloksekkaimman oppimisen mahdollistajana voidaan siis pitää yksilön sisäistä motivaatiota. Itsemääräämisteorian kantavana ajatuksena on, että yksilön ulkopuolelta tulevat motivaation lähteet, kuten esimerkiksi pakko tai palkkiot, eivät mahdollista oppimisen kannalta parasta mahdollista lopputulosta vaan joissain tapauksissa saattavat jopa heikentää yksilön oppimistuloksia. (Deci & Ryan 2000, 228–229; Ryan & Deci 2000, 75–76.)

Vallallaan oleva Ecclesin odotusarvoteoria pohjautuu Atkinsonin (1964, 240–267) luomaan odotusarvomalliin. Atkinsonin mallin ei kuitenkaan katsota olleen riittävä määrittelemään yksilön oppimista ohjaavia ja suoritukseen liittyviä tekijöitä (Eccles & Wigfield 2002, 118). Nykyisen oppimisen odotusarvoteorian mukaan yksilön oppiminen tapahtuu tehokkaimmin, jos oppija uskoo itse onnistuvansa ja pärjäävänsä oppimistilanteessa. Näin uskoessaan oppija



myös panostaa ja suuntaa omia resurssejaan oppimiseen. Yksilön minäkäsitys tuo esiin yksilön kyvyt oppia, ja mitä paremmin yksilö suoriutuu kussakin oppimistilanteessa sitä enemmän hän alkaa arvostaa omaa osaamistaan kyseessä olevassa asiassa, ja jatkossa odotukset kyseessä olevan asian suorittamiseksi kasvavat. (Salmela-Aro 2018, 11.) Yksilön odotukset tilanteista suoriutumiseen ja yksilön oma arvomaailma määrittelevät hyvin pitkälti sen ja vaikuttavat siihen, kuinka yksilö suoriutuu eri tehtävistä ja tilanteista ja kuinka yksilö jaksaa tahi viitsii tehdä käsillä olevaa tehtävää (sinnikkyys). Lopulta vaikutukset näkyvät siinä, millaisia päätöksiä ja ratkaisuja yksilö tekee tilanteen ratkaisemiseksi (Eccles & Wigfield 2002, 118–121).



**Kuva 1.** Modernin odotusarvoteorian prosessikuvaus. (Wigfield & Eccles 2000, 69.)

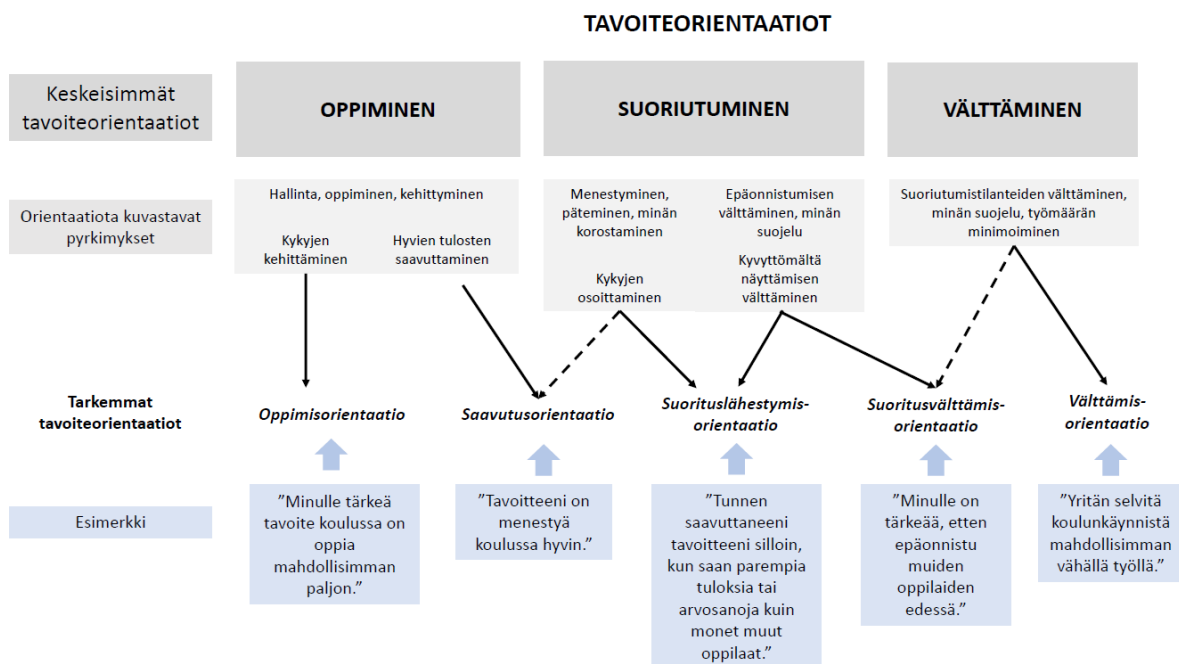
Ylipäättään odotusarvoteorian mukaan voidaan nähdä, että suoritusmotivaatioon, oppimismotivaatio mukaan lukien, vaikuttaa monta tekijää, jotka ovat keskenään kytköksissä toisiinsa ennen yksilön tekemää valintaa siitä, kuinka aikoo suoriutua missäkin tilanteessa. Odotusarvoteorian mukaan yksilön valintoihin siis vaikuttavat kulttuuriset tekijät, muiden ympärillä olevien ihmisten uskomukset ja käytös, yksilöiden väliset erot kyvykkyydessä sekä aiemmat saavutuskokemukset. Nämä edellä mainitut seikat luovat odotusarvoteorian mukaisen pohjan yksilön valinnoille. Tämän jälkeen yksilön sisäistä valintaprosessia ohjaavat yksilön tekemät havainnot aiemmin mainituista tekijöistä, kokemuserustaiset huomiot tapahtumien välisistä

suhteista sekä käsitykset asioista ja tilanteista, jotka ovat yksilön hallinnassa tapahtumasta suoriutumiseksi. Edellä mainitut vaikuttavat yksilön tavoitteisiin ja käsityksiin reaali-maailmasta. Aiemmat kokemukset vaikuttavat myös suoraan yksilön tunteisiin ja tunnesäätelyyn. Näistä kaikista yksilö muodostaa omat odotuksensa siitä, kuinka menestys tai asetetut tavoitteet saavutetaan. Yksilö arvioi myös ennen lopullisen valinnan tekemistä sitä, mikä on hänen henkilökohtainen näkemyksensä suoritettavan ja saavutettavan asian arvosta hänelle itselleen. Käytännössä siis modernin odotusarvoteorian lähtökohtana on ihminen itsessään sekä yksilön subjektiiviset käsitykset tulosten saavuttamisesta. (Wigfield & Eccles 2000, 69–70; Eccles & Wigfield 2002, 118–121.)

#### 4. TAVOITEORIENTAATIOT

Tavoiteorientaatioista on luotu erilaisia teorioita ja malleja käytännössä siitä lähtien, kun ihmisen oppimista on alettu tutkia. Heti alkuun on eroteltava kaksi eri suuntausta, joita vallitsevassa oppimismotivaatiotutkimuksessa on havaittavissa. Toisessa suuntauksessa tarkastellaan oppimisen tavoitteita tilannekohtaisesti tilannesidonnaisena ilmiönä, kun taas toisessa suuntauksessa puhutaan oppimisen tavoitteiden asettelun pidempiaikaisesta suuntautuneisuudesta eli tavoiteorientaatioista. (Niemivirta ym. 2013, 535.) Tämän tutkimuksen on tarkoitus pureutua nimenoman oppimisen ja motivaation tavoiteorientaatioihin. Tavoiteorientaatiot ovat tutkijasta riippuen hieman eri tavalla luokiteltuja.

Tavoiteteoreettinen tutkimus on tällä hetkellä kansallisesti ja kansainvälisesti tarkasteltuna yksi nosteessa olevista oppimisen tutkimuksen suuntauksista. Tavoiteorientaatioiden avulla pyritään kuvaamaan ihmisten, lähinnä oppijoiden, suhtautumista ja käyttäytymistä sekä suoriutumista eri oppimistilanteissa. (Tuominen ym. 2017, 80 – 83). Tässä raportissa tavoiteorientaatioita käsitellään Niemivirran (2002) luoman ja myöhemmin muun muassa Tuomisen, Pulkan, Tapolan ja Niemivirran (2017) jatkojalostetun mallin mukaan, jossa tavoiteorientaatiot on jaettu viiteen eri tavoiteorientaatioon; oppimisorientaatio, saavutusorientaatio, suorituslähestymisorientaatio, suoritus-välttämisorientaatio ja välttämisorientaatio. Näiden viiden eri tavoiteorientaatioluokan oppijoita voidaan tarkastella luokkakohtaisesti ja löytää jokaisesta luokasta eri tavalla eri tilanteissa suoriutuvia ja motivoituneita oppijoita. (Tuominen ym. 2017, 80–88). Tavoiteorientaatiotutkimuksen on monissa yhteyksissä todettu olevan lupaavin ja tehokkain keino löytää ja selittää yksilöiden välisiä eroja oppimismotivaatiossa. (Senko ym. 2011, 26; Pulkka 2014, 11.)



**Kuva 2.** Tavoiteorientaatiot. (Tuominen ym. 2017.)

Tavoiteorientaatiotutkimusta tietyllä tapaa vaikeuttaa aiheesta kirjoitetun kirjallisuuden vähäisyys tai pikemminkin sen puute. Tavoiteorientaatioista on tehty paljon tutkimusta, mutta itse tavoiteorientaatioiden eri mallien teoretisointi kirjoihin ja kansiin on jäänyt taka-alalle ja tällä hetkellä koko tavoiteorientaatiotutkimus käytännössä lepää eri tutkijoiden eri tieteellisiin julkaisuihin tekemiin tutkimusartikkeleihin. Näin ollen tavoiteorientaatioita ei ole käsitteellistetty tiedeyhteisössä yksiselitteisesti ja siispä osa tutkijoista saattaa tavoiteorientaatioista puhuessaan puhua jostain aivan muusta, kuten esimerkiksi tutkittavien uskomuksista. (DeShon & Gillespie 2005, 1096–1097). Tavoiteorientaatioiden tutkimuksessa käytettyä termistöä ei myöskään ole standardoitu, ja näin ollen termistön käyttö voi olla osaltaan monen kirjavaan (Pintrich 2000a, 92–93).

Oppimisen motivaatiotutkimus on pitkään nojannut käyttäytymisen vaikutukseen yksilön oppimisessa sekä käyttäytymisestä johtuviin ilmiöihin yksilön motivationaalisissa tekijöissä (Ames 1992, 261). Tavoiteorientaatioiden avulla voidaan tarkastella erityisesti oppimiseen liittyviä ilmiöitä oppijassa itsessään ja oppijana osana ryhmää sekä oppijan opiskelulle asettamia tavoitteita ja henkilökohtaisia päämääriä (Tuominen-Soini ym. 2010, 386). Oppijan opiskelun on perinteisesti pidetty olevan oppimiskeskeistä, mutta tutkimuksissa on saatu selville, että jokaisella oppijalla on omat motivaattorinsa omalle oppimiselleen ja näin ollen jokainen tarkastelee omaa oppimistaan ja opiskeluaan eri tulokulmista. Toisella oppiminen saattaa olla hyvinkin oppimispainotteista, kun taas toisella oppimisen motivaattorina toimii esi-

merkiksi tulevaisuudessa jokin tietty työ tai ammatti. Oppiminen ei näin ollen ole aina yksilön motivaatiosta kiinni vaan siitä, miten oppija määrittelee omia taipumuksiaan ja halujaan oppia. (Tuominen-Soini ym. 2010, 386; Niemivirta ym. 2013, 534).

Niemivirran (2002, 251) mukaan tärkeä havainto tavoiteorientaatiotutkimuksissa on ollut se, että kaikki yksilöt eivät välttämättä pysy koko elämänsä vain tietyllä tapaa orientoituneina vaan tilanne ja ympäristö myöskin sanelevat pitkälti yksilöiden tavoiteorientaatioiden pysyvyyttä. Esimerkiksi vuonna 1998 julkaistussa Harackiewiczin, Barronin ja Elliotin tekemässä tutkimuksessa koehenkilöiden suoritusorientaatioissa havaittiin muutosta jo pelkästään olosuhteiden muuttuessa optimaalisista laboratorio-olosuhteista tavalliseen luokkahuoneeseen ja tavalliseen oppimistilanteeseen ja oppimisympäristöön (Harackiewicz ym. 1998, 14–17).

Tavoiteorientaatioita tarkasteltaessa tavoiteorientaatioprofiilien ajallisesta pysyvyydestä on olemassa erilaisia tuloksia. Tuloksiin on vaikuttanut se, kuinka motivationaalisia tekijöitä on tutkittu. Tavoiteorientaatioiden on todettu olevan melko pysyviä tutkimuksissa, joissa motivaatiota on lähestytty osana yksilön luonteenpiirteitä. Toisaalta tavoiteorientaatioita tarkasteltaessa erilaisissa tilanteissa niin sanotusti tilannesidonnaisesti, kuten esimerkiksi edellisessä kappaleessa jo todettiin, on havaittu liikettä eri tavoiteorientaatioluokkien välillä jo suhteellisen lyhyessäkin ajassa kuten esimerkiksi yhden lukuvuoden aikana koulussa. (Fryer & Elliot 2007, 703–711; Harackiewicz ym. 1998, 14–17; Pulkka & Niemivirta 2013a, 305–307.)

Myös Tuominen-Soini, Salmela-Aro ja Niemivirta ovat tutkineet vuonna 2010 julkaistussa tutkimuksessa tavoiteorientaatioiden ajallista pysyvyyttä. Tutkimuksessa olivat tarkastelun kohteena myös sukupuolierot tavoiteorientaatioissa. Tutkimuksen kohteena olivat peruskoulun yhdeksäsluokkalaisten sekä lukion toiselta kolmannelle vuosiluokalle siirtyvien tavoiteorientaatiot. Kyseisessä tutkimuksessa saatiin selville, että molemmilla niin yhdeksäsluokkalaistilla kuin lukiolaisillakin tavoiteorientaatioprofiilit olivat pysyviä reilulla puolella tutkittavista. (Tuominen-Soini ym. 2013, 390–396.) Karkeana johtopäätöksenä voitaneen todeta, että tavoiteorientaatioiden ajallista pysyvyyttä tarkasteltaessa on todennäköistä, että osan yksilöistä tavoiteorientaatiot muuttavat luokkaansa joillakuilla aikasidonnaisesti ja joillakuilla tilannesidonnaisesti. Tästä johtuen tavoiteorientaatioiden pysyvyyttä on tarkasteltava ajan ja jopa paikan funktiona eikä niinkään välttämättä yksilön ominaispiirteenä.

Tavoiteorientaatioiden pysyvyyden näkökulmasta tarkasteltuna on hyvä huomioida jo heti aluksi, että yksilön tavat ja asenteet oppimiseen ovat jokaisella hyvin henkilökohtaisia. Lisäksi, kuten jo aiemmin on todettu, jokainen kokee asiat omalla tavallaan ja asettaa myös omat

henkilökohtaiset tavoitteensa kaikelle, ei pelkästään oppimiselle, joko tiedostaen tai tiedostamattaan. Tämän vuoksi tavoiteorientaatioista puhuttaessa on tarkasteltava myös sitä, voiko yksilön tavoitteenasettelun ja oppimisen näkökulmasta yksilö kuulua samanaikaisesti useampaan kuin yhteen tavoiteorientaatioluokkaan, eli voidaan puhua useamman orientaation näkökulmasta (Pintrich 2000b, 544–545; Senko ym. 2011, 29–31). Tutkimukset ovat osoittaneet, että jos henkilö kuuluu useampaan kuin yhteen tavoiteorientaatioluokkaan, sillä on positiivisia vaikutuksia henkilön suoriutumiseen ja oppimistuloksiin. Toisaalta näillä useampaan kuin yhteen tavoiteorientaatioluokkaan kuuluvilla henkilöillä on havaittu myös, että mikään tavoiteorientaatioluokka ei ole hallitseva vaan päällekkäiset orientaatiot ikään kuin täydentävät ja tukevat toisiaan. (Harackiewicz ym. 1998, 17–19; Pintrich 2000b, 548–552.)

Tämän tutkimuksen keskiössä ja tarkastelun kohteena on viisi erilaista tavoiteorientaatiota; oppimisorientaatio, saavutusorientaatio, suoritus-lähestymisorientaatio, suoritusvälttämisorientaatio ja välttämisorientaatio. Niemivirran (2002) mukaan edellä mainitut tavoiteorientaatiot kuvaavat oppimiseen liittyviä ilmiöitä ja yksilön tavoitteenasetteluun ja menestyksen nälkään liittyviä tekijöitä. Kyseiset tavoiteorientaatiot ovat koulumaailmassa hyvin tunnistettuja ilmiöitä (Niemivirta 2002, Tuominen ym. 2017, Tuominen-Soini ym. 2010), mutta armeijassa varusmiespalvelusta suorittavien tavoiteorientaatioita on tutkittu varsin vähän, vaikka varusmieskoulutuksessa on kyse uuden oppimisesta siinä missä koululuokassakin, toimintaympäristö vain on eri.

#### 4.1. Oppimisorientaatio

Oppimisorientoitunut henkilö määrittää itseään ja suoriutumistaan sen mukaan, kuinka hyvin ja tehokkaasti hän oppii kussakin tilanteessa. Oppimisorientoituneen henkilön pyrkimys on kehittää jatkuvasti itseään ja kykyjään. Oppimisorientoituneelle henkilölle oppiminen on kaikki kaikessa ja hyviin tuloksiin on päästävää. Oppimisorientaatioluokkaan kuuluva henkilö korostaa uuden oppimiseen ja ymmärtämiseen liittyviä asioita. (Tuominen ym. 2017, 84; Nicholls ym. 1985, 684). Oppimisorientoituneen henkilön voidaan katsoa pyrkivän uuden oppimiseen ja itsensä kehittämiseen (Niemivirta 2002, 253–256).

Oppimisorientoituneen henkilön ominaisuuksia voidaan pitää muovattavina, koska oppijan halu oppia uutta ja kehittää itseään on huomattavan korkea. Olipa kyseessä perinteinen luokahuone tai mikä tahansa muu oppimisympäristö, pyrkii siis oppimisorientoitunut henkilö jatkuvaan itsensä kehittämiseen, uuden oppimiseen ja ymmärtämiseen. (Kaplan & Maehr

2007, 142). Oppimisorientoitunut henkilö on aidosti kiinnostunut uuden oppimisesta eikä vain halua näyttää muille olevansa muita parempi tai menestyvämpi. (Pulkka 2010, 58–59.)

Oppimisorientoituneelle ihmiselle ulkopuolisten arviot suorituksen tasosta, tai paremmin sanottuna oppimisesta, eivät useinkaan ole se keino, jolla oppimisorientoitunut määrittää itseään. Pikemminkin oppimisorientoituneen henkilön saavutusten mittarit ovat hyvinkin henkilökohtaisia ja henkilöstä itsestään lähteviä. Oppimisorientoitunut henkilö ei tarvitse ulkopuolista luomaan raja-arvoja oppimiselleen ja suorittamiselleen vaan oppimisorientoituneella on itsellään kyky arvioida ja arvostella omia onnistumisiaan ja epäonnistumisiaan. Oppimishaluiset henkilöt luovat omat oppimistavoitteensa ja pitäytyvät niissä – ja kaiken lisäksi useimmiten saavuttavat nämä itselleen asettamansa tavoitteet. (Senko ym. 2011, 27; Tuominen ym. 2017, 88; Hulleman ym. 2010, 423–427.)

Oppimisorientaatiolla katsotaan olevan positiivisia vaikutuksia yksilön minäkäsitykseen ja minäpystyvyyteen. Uuden oppimisen tuottama henkilökohtainen tyytyväisyys luo myös uuden tarpeen oppimisorientoituneelle kehittää itseään ja substanssiosaamistaan. (Kaplan & Maehr 2007, 142–145.) Oppimisorientoituneella on siis fokus uuden oppimisessa ja ymmärtämisessä.

Varusmieskontekstiin liitettynä oppimisorientoitunut henkilö haluaa oppia omasta halustaan uutta myös varusmiespalveluksensa aikana. Täysin uudet eteen tulevat asiat herättävät oppimisorientoituneen varusmiehen halun oppia uutta, ja näin ollen tällä on, maalaisjärjellä ajateltuna, positiivinen vaikutus varusmiehen suoriutumiseen varusmiespalveluksesta. Asetettuaan tavoitteekseen olla esimerkiksi mahdollisimman hyvä rynnäkkökivääriampuja oppimisorientoitunut varusmies tekee kaikkensa oppiakseen mahdollisimman hyväksi rynnäkkökivääriampujaksi. Hän opettelee käsittelemään asetta mahdollisimman hyvin, hän hankkii tietoa koulutustapahtumien ulkopuolella siitä, mitä hänen pitää tehdä tullakseen mahdollisimman hyväksi rynnäkkökivääriampujaksi, ja hän myös pyrkii harjaantumaan rynnäkkökiväärin käsittelyssä. Oppimisorientoituneelle varusmiehelle pelkät koulutustapahtumat eivät ole oppimistilanteita, vaan hän pyrkii pääsemään tiedon lähteelle myös muulloin, koska saattaa muuten kokea, että oppimista ei välttämättä tapahdu halutussa ajassa tai halutulla tavalla.

## 4.2. Saavutusorientaatio

Saavutusorientoitunut henkilö haluaa saavuttaa hyviä tuloksia, kehittää itseään ja oppia uutta aivan kuten oppimisorientoitunut henkilö, mutta oppimisorientoituneesta henkilöstä poiketen on saavutusorientoituneella henkilöllä tietynlainen, mutta pienehkö, tarve päteä omilla saavutuksillaan ja kyvyillään eli korostaa omaa minäänsä muille. (Tuominen ym. 2017, 83–84; Senko ym. 2011, 27–29.) Saavutusorientaatio pyrkii kuvaamaan henkilöä, jolla on absoluuttinen halu menestyä ja saavuttaa parempia tuloksia kuin muut. Saavutusorientoitunut henkilö pyrkii siis osoittamaan omaa osaamistaan sillä, että hän saa esimerkiksi kokeista hyviä tuloksia, pikemminkin kuin pelkästään sillä, että hän kokee oppineensa jotain uutta. Saavutetut tulokset ovat merkittäviä saavutusorientoituneelle henkilölle. (Niemivirta ym. 2013, 534; Tuominen-Soini ym. 2011,83.)

Saavutusorientoituneen henkilön pyrkimyksissä saavuttaa asettamansa tavoitteet on havaittu, että tällaisella toiminnalla on positiivisia vaikutuksia henkilöön. Tyytyväisyys näkyy muun muassa hyvänä itsetuntona sekä kiinnostuksena ja panostuksena opetettavia asioita kohtaan. Joka asialla on kuitenkin kääntöpuolensa, ja niin on myös saavutusorientaation positiivisilla vaikutuksilla. Saavutusorientoituneen henkilön on esimerkiksi huomattu kärsivän stressistä ja epäonnistumisen pelosta tämän pyrkiessä tinkimättömästi saavuttamaan asettamansa tavoitteet. (Pulka 2014, 13–17). Tällaisen henkilön minäkuva muovaa saavutettu menestys esimerkiksi opinnoissa, ja näin ollen henkilön voidaan katsoa pyrkivän niin sanotusti absoluuttiseen menestykseen (Niemivirta 2002, 253–256).

Saavutusorientoituneen henkilön palo saavuttaa omat tavoitteensa ja päästä näyttämään muille omaa osaamistaan on niin kova, että saavutusorientoituneen oppimisen on havaittu olevan enemmän pinnallista kuin syvää oppimista. Näin ollen saavutusorientoitunut henkilö ei välttämättä saavuta yhtä korkeaa substanssiosaamista kuin esimerkiksi oppimisorientoitunut henkilö. Tällä voi olla pitkässä juoksussa negatiivisia vaikutuksia saavutusorientoituneen kykyyn osoittaa myöhemmässä vaiheessa muille omaa osaamistaan samasta aiheesta uudelleen. Tämä puolestaan voi vaikuttaa negatiivisesti saavutusorientoituneen minäkuvaan ja minäpystyvyyteen. (Kaplan & Maehr 2007, 142–145.) Lyhyesti sanottuna saavutusorientoitunut mittaa omaa oppimistaan ja osaamistaan ulkoisten kriteerien perusteella.

Käytettäessä samaa esimerkkiä kuin edellisessä luvussa varusmiehestä, joka haluaa olla mahdollisimman hyvä rynnäkkökivääriampuja, niin tällaisen tavoitteenasettelun kanssa saavutusorientoitunut varusmies haluaa oppia mahdollisimman hyväksi rynnäkkökivääriampujaksi



vain, jotta hän saa oppimisestaan mahdollisimman hyviä ja näkyviä tuloksia, joita voi esitellä muille ja tätä kautta korostaa omaa minäpystyvyyttään.

### 4.3. Suoritus-lähestymisorientaatio

Suoritus-lähestymisorientaatiolla tarkoitetaan yksilön pyrkimystä suhteelliseen menestykseen. Suhteellisella menestyksellä tarkoitetaan yksilön omaa menestystä suhteessa muihin hänen kanssaan samoissa tehtävissä tai samassa ympäristössä toimiviin ihmisiin. Suoritus-lähestymisorientoitunut ihminen eroaa kuitenkin saavutusorientoituneesta siinä, että hänen ei tarvitse olla absoluuttisesti parempi ja menestyksekkäämpi kuin muut vaan hänelle riittää, että hän menestyy ja suoriutuu paremmin kuin monet muut hänen ympärillään olevat ihmiset. Esimerkiksi koetuloksissa suoritus-lähestymisorientoituneen ei tarvitse olla saavuttanut ryhmän tai joukon parasta arvosanaa vaan valtaosaa muita parempi koetulos riittää. (Tuominen ym. 2017.) Suoritus-lähestymisorientaatiolla kuvataan siis yksilön motivoituneisuutta saavutuksen mahdollisuuden kautta (Kaplan & Maehr 2007, 144).

Epäonnistuessaan tavoitteisiin pääsyssään suoritus-lähestymisorientoituneilla on havaittu olevan riski siirtyä orientaatioissaan suoritus-välttämisorientoituneiden orientaatioryhmään. Tämä kuvastaa suoritus-lähestymisorientoituneiden tietyllä tasolla heikkoa minäkuva. (Middleton ym. 2004, 304–307.) Suoritus-lähestymisorientoituneet ovat siis keskittyneet olemaan muita parempia etenkin omassa sosiaalisessa ympäristössään.

Esimerkki halusta olla hyvä rynnäkkökivääriampuja ja kuinka siihen päästä on suoritus-lähestymisorientoituneella lähinnä se, että hänen ei tarvitse olla joukkonsa paras rynnäkkökivääriampuja mutta hänen on oltava kuitenkin lähellä muita joukkonsa parhaita ampujia. Varusmieskoulutuksen näkökulmasta suoritus-lähestymisorientaation negatiiviset vaikutukset, kuten esimerkiksi huonot koulutustulokset verrattuna muihin, voivat vaikuttaa oppimistuloksiin kokonaisuudessaan ja sitä kautta suoritus-lähestymisorientoituneen haluun menestyä varusmiespalveluksessaan.

#### 4.4. Suoritus-välttämisorientaatio

Suoritus-välttämisorientoituneen henkilön oppimista ohjaa se, että hän pyrkii välttämään epäonnistumista ja tilanteita, joissa muut saattaisivat huomata hänen kyvyttömyytensä. Suoritus-välttämisorientoitunut pyrkii myös varjelemaan omaa itseään ja etenkin omaa minäpystyvyyttään. (Tuominen ym. 2017.) Suoritus-välttämisorientoituneen henkilön potentiaalista iso osa kuuluu epäonnistumisen välttelyyn ja näin ollen suoritus-välttämisorientaatiolla on huomattu olevan negatiivisia vaikutuksia oppimiseen ja ylipäätään motivaation ylläpitämiseen (Niemi-virta ym. 2013, 535). Suoritus-välttämisorientoituneet karttavat epäonnistumisia ja tilanteita, joissa voivat näyttää kyvyttömiltä.

Oppimistilanteessa suoritus-välttämisorientoituneet ovat usein tunnistettavissa niiksi henkilöiksi, jotka haluavat, että heidät jätetään rauhaan. Suoritus-välttämisorientoituneet haluavat usein jäädä myös huomiotta oppimistilanteissa. (Kaplan & Maehr 2007, 142–145.) Suoritus-välttämisorientaation negatiiviset vaikutukset saattavat näkyä usein heikkoina koetuloksina. Pahimmillaan negatiiviset vaikutukset voivat vaikuttaa suoritus-välttämisorientoituneen sosiaalisen piirin kaventumiseen, jotta suoritus-välttämisorientoitunut ei näyttäisi omien läheistenkään ihmistensä seurassa missään tilanteessa kyvyttömältä. Myös epäonnistumisen välttely voi johtaa suoritus-välttämisorientoituneella pahimmillaan sosiaalisten tilanteiden välttelyyn ja jopa pelkoon.

Ulkoisilla tunnustuksilla tai saavutuksilla ei näyttäisi olevan vaikutusta suoritus-välttämisorientoituneen oppimiseen, ja tästä syystä suoritus-välttämisorientaation negatiivisia ilmentymiä oppimisen kannalta voi olla vaikea kääntää positiivisempaan tavoitteenasetteluun oppimisessa (Kaplan & Maehr 2007, 142–145). Varusmiehillä ampumarataesimerkkiä hyväksi käyttäen voidaan todeta, että suoritus-välttämisorientaatio näkyy siinä, että oma suoritus pyritään tekemään siten, että kukaan muu ei huomaisi suoritus-välttämisorientoituneen suoritusta. Tämä johtaa pahimmillaan virheisiin, jotka voivat olla hyvinkin vaarantavia jopa henkilön itsensä terveyden kannalta. Näin ollen omista virheistä oppiminen ei tule kysymykseen suoritus-välttämisorientoituneelle, koska omaa kyvyttömyyttä ei haluta tuoda julki.

## 4.5. Välttämisorientaatio

Välttämisorientoituneen yksilön halu tehdä asioita päämäärien eteen on hyvin alentunut. Välttämisorientaatiolla usein viitataan yksilön pyrkimyksiin päästä eteen tulevista tehtävistä ja tilanteista mahdollisimman vähällä työllä. Tällainen välttämisorientoitunut yksilö pyrkii tavanomaisesti myös välttelemään suoritusilanteita ylipäätään. (Tuominen ym. 2017.)

Välttämisorientaation voidaan katsoa olevan oppimis- ja jossain määrin myös saavutusorientaation kääntöpuoli. Tavoitteet ja päämäärät ovat samat, mutta vastakkaiset. (Kaplan & Maehr 2007, 146.) Välttämisorientoituneiden oppimismotivaatio on lähtökohtaisesti alhainen. Toisaalta välttämisorientoituneet eivät kuitenkaan välttämättä koe, että eivät kykenisi saavuttamaan asetettuja tavoitteita. Näin ollen välttämisorientoitunut yksilö kokee, että esimerkiksi oppiminen tapahtuisi ikään kuin itsestään ilman, että hänen itsensä tulisi tehdä mitään oman oppimisensa eteen. Tällainen toimintatapa kuvaa hyvin välttämisorientoituneen henkilön passiivisuutta. (Tuominen-Soini ym. 2011, 95.) Välttämisorientoitunut henkilö siis välttelee kaikkea, jossa voi joutua ponnistelemaan tai ylipäätään näkemään vaivaa jonkin asian tekemiseksi tai saavuttamiseksi.

Välttämisorientaatio näkyy varusmiehillä esimerkiksi ampumaradalla siinä, että välttämisorientoitunut ei lähtökohtaisesti edes halua ampumaradalle vaan pyrkii kaikin keinoin välttelemään tätä. Asioiden ja etenkin oppimisen välttely voi nopeasti kostautua varusmiehelle tehtyjen virheiden ja väärin tehtyjen suoritusten määrässä, joilla on omat kerrannaisvaikutuksensa esimerkiksi varusmiesten palvelusturvallisuuteen ja lopulta joukkotuotetun sodan ajan joukon suorituskykyyn. Kaikkiaan välttämisorientaation negatiiviseksi koetut ilmentymät ovat negatiivisia myös varusmiespalveluksen aikana, ja näin ollen välttämisorientoituneiden piilevä potentiaali saattaa jäädä hyödyntämättä täysin niin henkilöltä itseltään kuin Puolustusvoimilta organisaationa.

## 5. TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT

Tieteellisen tutkimus muotoutuu tutkijan tekemien valintojen mukaisesti joko laadulliseksi tai määrälliseksi tutkimukseksi (Hirsjärvi ym. 2016, 135–137). Karkeasti sanottuna laadullisella tutkimuksella halutaan tutkia tutkimuksen kohteena olevaa ilmiötä mahdollisimman kokonaisvaltaisesti ja ilmiötä ymmärtäen. Määrällistä tutkimusta voi puolestaan pitää laadullista tutkimusta ”kylmempänä” tutkimuksena, jossa olemassa olevaa pyritään ymmärtämään ilmiöstä saadun numeerisen faktan perusteella ja sitä kautta tekemään yleistyksiä laajempaan joukkoon tutkittavan ilmiön olemassaolosta. Määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimus käsittelee asioita numeerisesti, kun taas laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus käsittelee tutkittavan ilmiön merkityksiä. (Hirsjärvi ym. 2016, 135–139; Nummenmaa ym. 2014, 15–17.)

Kvantitatiivinen tutkimus edellyttää tutkijalta tutkittavaan ilmiöön liittyvän teorian tuntemusta. Kvantitatiivisen tutkimuksen tekemiseksi tutkittavasta ilmiöstä on oltava olemassa jo aiempaa tutkimustietoa, ja näin ollen kvantitatiivinen tutkimus usein perustuu kvalitatiivisella tutkimuksella saatuihin tuloksiin. (Hirsjärvi ym. 2016, 140–142; Metsämuuronen 2003, 5–6.)

Toisaalta kvantitatiivinen tutkimus perustuu usein myös tutkittavasta ilmiöstä aiemmin tehtyyn kvantitatiiviseen tutkimukseen ja sen tuloksiin (Hirsjärvi ym. 2016, 135–137). Tätä kautta kvantitatiivinen tutkimus on vertailukelpoinen aiempaan tutkimukseen etenkin, jos käytössä on samat tai samankaltaiset mittarit ja analyysimenetelmät kuin muissa saman ilmiön kvantitatiivisissa tutkimuksissa. Kvantitatiivisen tutkimuksen aineisto perustuu usein strukturoituihin kyselyihin tai haastatteluihin, ja siksi kvantitatiivisen tutkimuksen tutkimusstrategiana on usein survey-tutkimus (Vilkkä 2007, 25–26; Nummenmaa ym. 2014, 15–17).

Monen motivaatiotutkimuksen tutkimusstrategia perustuu myös survey-tutkimukseen, ja sama pätee myös tavoiteorientaatiotutkimukseen. Kuten jo todettua, survey-tutkimukseen kuuluvat olennaisena osana strukturoidut kyselyt ja/tai haastattelut, joista voidaan muodostaa numeerinen, määrällinen aineisto (Vilkkä 2007, 25–26). Koska tavoiteorientaatiotutkimusta on tehty viime aikoina kvantitatiivisen tutkimusperinteen mukaisesti survey-tutkimuksen tutkimusstrategiaa noudattaen, muotoutui myös tämä tutkimus määrälliseksi tutkimukseksi. Tämän tutkimuksen kvantitatiiviseksi muotoutumisen puolesta puhuu myös se, että tutkimuksen mittariksi valikoitunut tavoiteorientaatioita mittaava mittari on ollut käytössä jo aiemmissa tutkimuksissa, ja siten samaa mittaria hyödyntämällä saadaan aiempaan tutkimukseen nähden vertailukelpoista aineistoa.

## 5.1. Aikaisempi tutkimus

Aikaisempaa tutkimusta varusmiesten palvelusmotivaatiosta on löydettävissä melko paljon. Etenkin Maanpuolustuskorkeakoulussa on jonkin verran tehty tutkimusta varusmiesten palvelusmotivaatioon vaikuttavista tekijöistä. Samoja teemoja, joita näissä puolustusvoimallisissa tutkimuksissa on käytetty, on löydettävissä vielä enemmän Puolustusvoimien ulkopuolelta koulumaailmaan sijoittuvana tutkimuksena. Näissä tutkimuksissa on pääsääntöisesti tutkittu oppijoiden menestymistä opinnoissa ja näihin liittyviä motivationaalisia tai psykologisia syitä. Koululuokasta tehdyistä tutkimuksista on toisaalta melko helppo löytää yhtäläisyyksiä varusmieskoulutukseen ja varusmiesten oppimismotivaatioon; opetetaanhan molemmissa niin koulussa kuin varusmiespalveluksessa ihmisille uusia asioita, tietoja ja taitoja. Tavoiteorientaatioteoriaan pohjautuvaa tutkimusta ei varusmiesten keskuudessa kuitenkaan ole yhtä pro gradu (Kallela 2016) lukuun ottamatta tehty. Tavoiteorientaatioteoriaan nojautuvaa tutkimusta on tehty Puolustusvoimissa lähinnä kadeteille (mm. Pulkka & Niemivirta 2013).

Kai Nyman on tutkinut varusmiesten johtajavalintojen luotettavuutta vuonna 2007 julkaistussa tutkimuksessa. Tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia varusmiesten johtajavalintaprosessin toimivuutta ja luotettavuutta. Tutkimuksensa johtopäätöksenä Nyman toteaa, että keskeisiltä osiltaan johtajavalintojen arviointiprosessi täyttää hyvän arviointikäytännön mukaiset kriteerit. Arviointiprosessin yhtenä kehittämiskohteena Nyman näkee arviointiprosessia ja valintoja tekevien upseerien ymmärryksen lisäämisen aiheesta. Valintaprosessin tutkimus osoitti kuitenkin, että prosessi toimii pääsääntöisesti ja suuria muutoksia prosessiin ei ole tarpeen tehdä. Nymanin tutkimuksen otos oli hyvin laaja; otos koostui vuoden 2001 heinäkuun saapumiserän varusmiehistä (n=15386) sekä vuoden 2003 kaikkien saapumiserien varusmiehistä (n=28963). (Nyman 2007, 45, 91–92).

Varusmiesten koulutusvalinnoista on tehty useampikin pro gradu -tutkielma. Näistä tutkimuksista valtaosa keskittyy johtajavalintoihin ja niiden onnistumiseen. Janne Kallelan pro gradu (2016) ottaa tarkastelussaan huomioon myös miehistön koulutusvalinnat ja niiden vaikutuksen varusmiesten motivaatioon ja tavoiteorientaatioihin. Kallelan (2016) tutkimus pyrki selvittämään varusmiesten tavoiteorientaatioprofiilien pysyvyyttä. Kallelan tutkimuksen mukaan varusmiehet voidaan jakaa neljään eri tavoiteorientaatioprofiililuokkaan. Profiililuokkien välillä ei löytynyt vaihtuvuutta vaan tavoiteorientaatioprofiililuokat olivat melko pysyviä eli varusmiehen tavoiteorientaatiot säilyivät lähes muuttumattomina koko palveluksen ajan. Koulutusvalinnalla ei myöskään tunnistettu olevan juurikaan vaikutusta varusmiesten orientaatio-

profiililuokkiin. Kallela osoittaa tutkimuksessaan, että varusmiesten oppimismotivaatio ei ole kaikilla samanlainen vaan vaihtelua yksilöiden välillä löytyy. (Kallela 2016, 52–76).

Antti-Tuomas Pulkka (2010) on tutkinut kadettien tavoiteorientaatioita kadettien oppimisen näkökulmasta upseerikoulutuksessa neljällä eri osatutkimuksella. Osatutkimuksissa selvisi, että kadetit voidaan jakaa neljään eri tavoiteorientaatioprofiililuokkaan, joita esiintyy tavallisesti myös muissa opiskelijajoukoissa kuin vain upseerin urasta haaveilevien kadettien joukossa. Tutkimuksissa selvisi myös, että kadettien keskuudessa on tavoiteorientaatioiden perusteella vallitsevana tarve suoriutua opinnoista paremmin kuin muut kanssaopiskelijat. Näin ollen kadettien oppimista ja opiskelua leimaa valtaosalla epäonnistumisen pelko. Myös luovutusherkkyden huomattiin olevan osa kadettien tavoiteorientaatioita. Kadettien tavoiteorientaatioita leimaa myös omanarvontunteen muodostuminen menestyksen saavuttamisen kautta. (Pulkka 2010, 59–69).

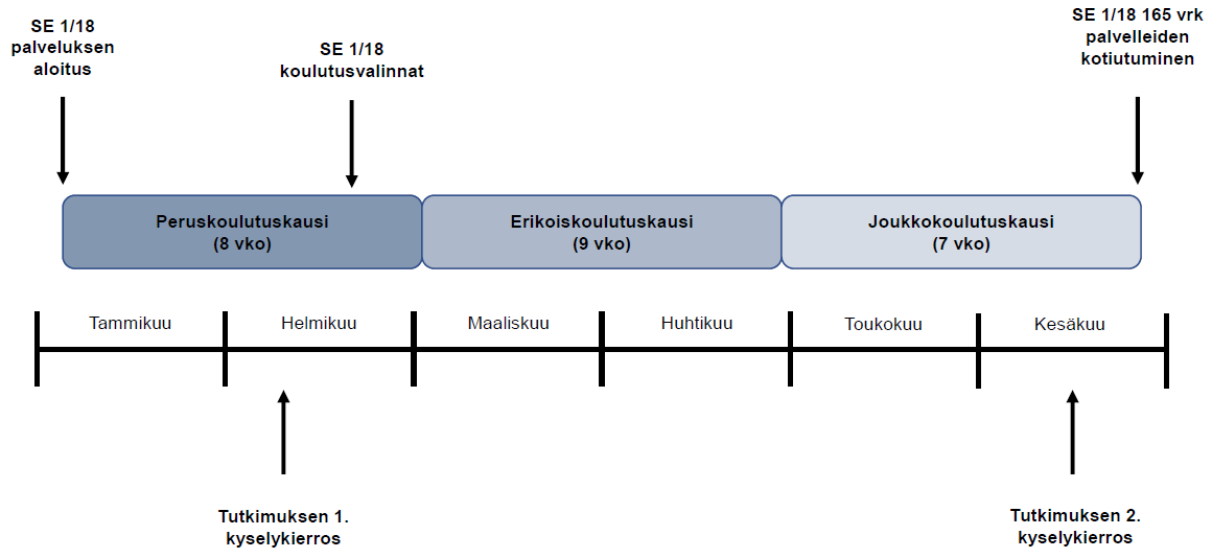
## 5.2. Tutkimuksen rajaus ja viitekehys

Tähän tutkimukseen valikoitui joukko Satakunnan tykistörykmentin varusmiehiä, tarkemmin ottaen saapumiserän 1/18 varusmiehet. Vanhemman saapumiserän eli saapumiserän 2/17 varusmiehet jätettiin tutkimuksen ulkopuolelle. Näin tutkimuksessa kyettiin muodostamaan käsitys samaan aikaan palveluksensa aloittaneiden varusmiesten käsityksistä tutkimuksen aiheeseen ilman, että jo palvelustaan suorittaneiden varusmiesten kannat esitettyyn aiheeseen muokkaisivat aineistoa.

Tutkimus rajautui käsittelemään varusmiesten palvelusmotivaation ja koulutusvalintojen yhteyttä varusmiesten tavoiteorientaatioiden pohjalta. Näin ollen tutkittavan aiheen teoriasta rajautui pois monia oppimiseen ja ylipäättään motivaatioon liittyviä motivaatioteorioita. Tavoiteorientaatioiden tiedetään olevan melko pysyviä luonteeltaan ja niiden tiedetään vaikuttavan motivaatioon laajemminkin. (Tuominen ym. 2017, 82; Pulkka 2010, 58.) Tästä johtuen tavoiteorientaatioiden linkittäminen varusmiesten palvelusmotivaatioon ja sen muutoksiin on jopa järkevää.

Tutkimuksen viitekehyksessä on siis Satakunnan tykistörykmentin saapumiserän 1/18 varusmiehet ja heidän motivaationsa asevelvollisuuden suorittamiseen ottaen huomioon jokaisen varusmiehen tavoiteorientaatioprofiilin ja sen pysyvyyden tai mahdollisen muutoksen ajan

funktiona. Viitekehyksessä aika on peruskoulutuskauden alusta joukkotuotantokauden loppuun.



**Kuva 3.** Tutkimuksen kyselyjen ajankohdat.

### 5.3. Tutkimuskysymykset

Tutkimuksella haetaan vastauksia ainakin seuraaviin kysymyksiin:

1. Kuinka paljon koulutusvalinnoilla on merkitystä asevelvollisen palvelusmotivaatioon?
2. Kuinka paljon asevelvollisen palvelusmotivaatio muuttuu varusmiespalveluksen aikana?
3. Voidaanko asevelvolliset luokitella erilaisiin motivaatioluokkiin ja kuinka pysyviä nämä luokat ovat läpi varusmiespalveluksen?

Tutkimuskysymysten asettelun avulla tällä tutkimuksella pyritään löytämään kattavan analyysin kautta vastaukset koulutusvalintojen merkityksestä asevelvollisten palvelusmotivaatioon sekä erilaisten motivaatioprofiilien muodostumisesta ja niiden vaikutuksista edelleen varusmiesten palvelusmotivaatioon. Näiden tutkimuskysymysten pohjalta tehtiin kyselylomakkeet, joihin saatavien vastausten analysointiin käytetään apuna SPSS-ohjelmistoa.

## 6. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimus toteutettiin Porin prikaatin Satakunnan tykistörykmentin saapumiserän 1/18 varusmiehillä kyselytutkimuksen muodossa. Kyselyyn osallistui varusmiehiä kaikista Satakunnan tykistörykmentin neljästä perusyksiköstä: 1. patterista, 2. patterista, Raketinheitinpatterista ja Kranaatinheitinkomppaniasta. Varusmiehille toteutettiin kaksi kyselykierrosta; ensimmäinen kyselykierros helmikuun 2018 alussa peruskoulutuskauden viikolla 5 ja toinen kyselykierros kesäkuun 2018 puolivälissä joukkokoulutuskauden viikolla 6.

Tutkija piti itse kyselyt Porin prikaatin Niinisalon varuskunnassa. Kyselyt pidettiin yksikkökokonaisuuksina perusyksikön kerrallaan vastatessa kyselyyn kummallakin kierroksella. Kyselyyn tarvittavien tilojen käytön ja kyselyjen ajankohdat tutkija oli sopinut suoraan yksiköiden kanssa noin kolme viikkoa ennen kyselyjen suunniteltua ajankohtaa. Kaikille yksiköille sopi tutkijan esittämät ajankohdat ensimmäiselle kyselykierrokselle. Toisella kyselykierroksella tutkijan esittämä aikataulu ei sopinut yhdelle yksikölle, mutta aikataulujen yhteensovittamisen jälkeen myös tämä yksikkö saatiin mukaan tutkimuksen toiselle kyselykierrokselle. Kyselyjen pitopaikkana toimi pääsääntöisesti 2. patterin luokka, pois lukien ensimmäisellä kierroksella Raketinheitinpatterin kysely toteutettiin Järjestelmähallin luokassa ja toisella kyselykierroksella Niinisalon varuskunnan auditoriossa Raketinheitinpatterin osalta ja 1. patterin luokassa 1. patterin osalta. Tutkija oli siviilivaatetuksessa pitäessään kyselyitä. Tällä pyrittiin luomaan kyselytilaisuudesta vastaajille sellainen tilaisuus, jossa sotilasarvoilla ei olisi merkitystä kyselyyn vastaamisen kanssa, ja näin vastauksista pyrittiin saamaan mahdollisimman rehellisiä ja totuudenmukaisia. Vastaajia pyydettiin kirjoittamaan kyselylomakkeeseen niin ensimmäisellä kuin toisellakin kierroksellakin oma nimensä kokonaisuudessaan, jotta tutkija pystyi yhdistämään ensimmäisen ja toisen kyselyn vastaukset toisiinsa. Vastauksia käsiteltiin kuitenkin nimettömästi ja kaikille tutkimuksen otokseen valikoituneille annettiin oma numerotunnisteensa välillä 1–207.

Kyselytilanteessa tutkija esitti PowerPoint-esityksenä saatteen ja perusteet kyselylle. Tämän jälkeen tutkija jätti näyttötaululle näkyviin kysymysten vastausvaihtoehdot. Tutkija antoi vastaajien poistua kyselytilaisuudesta vasta, kun jokainen tilaisuudessa ollut vastaaja oli vastannut kyselyyn. Näin välttyttiin ylimääräiseltä häiriöltä kyselytilanteessa ja annettiin kaikille vastaajille yhtäläinen mahdollisuus vastata rauhassa kyselyyn. Kyselyihin oli varattu aikaa kolmekymmentä minuuttia jokaiselle perusyksikölle. Käytännössä vastaajilta kului aikaa kyselyyn vastaamiseen kymmenestä viiteentoista minuuttia.



Ensimmäisellä kyselykierroksella kysymykset 1–6 selvittivät vastaajien taustoja. Kysymykset 8, 9, 13, 17, 20, 24 ja 27 liittyivät peruskoulutuskauden koulutusvalintoihin ja niihin liittyviin odotuksiin. Tavoiteorientaatioita mitattiin kyselyn loppuilla kysymyksillä; oppimisorientaatiota mitattiin kysymyksillä 12, 16 ja 22, saavutusorientaatiota kysymyksillä 10, 23 ja 28, suorituslähestymisorientaatiota kysymyksillä 7, 19 ja 25, suoritus-välttämisorientaatiota kysymyksillä 11, 15 ja 21 sekä välttämisorientaatiota mitattiin kysymyksillä 14, 18 ja 26. Toisella kyselykierroksella kysymyksillä 1–4 selvitettiin vastaajien taustoja. Kysymykset 6, 10, 14, 17, 21 ja 24 käsittelivät peruskoulutuskauden valintojen toteutumista ja koulutusvalintoihin liittyneiden odotusten ja tavoitteiden toteutumista. Loput toisen kyselykierroksen kysymykset mittasivat tavoiteorientaatioita; oppimisorientaatiota mittasivat kysymykset 9, 13 ja 19, saavutusorientaatiota 7, 20 ja 25, suoritus-lähestymisorientaatiota 5, 16 ja 22, suoritus-välttämisorientaatiota 8, 12 ja 18 sekä välttämisorientaatiota kysymykset 11, 15 ja 23. Molempien kyselykierrosten tavoiteorientaatioita mittaavat kysymykset olivat identtisiä keskenään. Tutkimuksen molempien kierrosten kyselylomakkeet, saatteet ja perusteet kyselyille ovat tutkimuksen liitteinä (LIITTEET 2, 3, 4 ja 5).

Tutkimuksen ensimmäiselle kyselykierrokselle otti osaa 399 (n=399) Satakunnan tykistörykmentin varusmiestä ja toiselle kyselykierrokselle otti osaa 232 (n=232) Satakunnan tykistörykmentin varusmiestä. Molemmille kyselykierroksille otti osaa 207 (n=207) Satakunnan tykistörykmentin varusmiestä. Näistä molempiin kyselykierrokseen vastanneista muodostui tutkimuksen otos (N=207). Otoksessa kaikki vastanneet olivat kyselyn toisella kierroksella vastatessaan miehistön eri tehtävissä (miehistö 165 vrk 96,1 %, miehistö 255 vrk 3,9 %). Näin ollen kyselyyn eivät vastanneet edellisessä saapumiserässä (2/17) koulutetut johtajat eivätkä saapumiserästä 1/18 johtajakoulutukseen valitut (reserviupseeri- ja aliupseerikursseille valitut). Toiseen kyselykierrokseen pyydettiin vastaamaan myös saapumiserästä 1/18 aliupseerikursseille valitut, mutta aikatauluja ei saatu sovitettua yhteen siten, että myös aliupseerikurssit olisivat ehtineet vastata kyselyyn toisella kierroksella.

**Taulukko 1.** Vastaajat perusyksiköittäin mittausajankohdittain (T1 ja T2).

Perusyksikkö	T1	T2	Vain T1	Vain T2
1. patteri	141	65	74	1
2. patteri	114	72	48	2
Raketinheitinpatteri	73	46	28	1
Kranaatinheitinkomppania	71	49	42	21
Yhteensä	399	232	192	25

Taulukosta 1 voidaan todeta, että vastaajien määrä kyselykierrosten välillä laski dramaattisesti ja tutkimuksen otokseksi muodostui  $N=207$ . Syitä sille, miksi vastaajien määrä kyselykierrosten välissä muuttui varsin paljon, voidaan löytää kyselyn ajankohdasta. Tämä koskee etenkin toista kyselykierrosta, joka toteutettiin varusmiesten kotiutumista edeltävällä viikolla, jolloin valtaosalla varusmiehistä oli lomien käyttöön varattua aikaa eli he eivät olleet paikan päällä vastaamassa kyselyyn vaan poissa varuskunnasta ja lomalla palveluksesta. Myös osa aliupseerikursseista oli kyselyajankohtana lomilla ja osa oli koulutuksessa varuskunnan ulkopuolella eivätkä näin ollen päässeet osallistumaan kyselyn toiselle kierrokselle. Ensimmäisellä kyselykierroksella noin puolet Kranaatinheitinkomppanian kyselyajankohdan rivivahvuuden varusmiehistä ei osallistunut kyselyyn yksikössä tapahtuneen aikataulusekaannuksen vuoksi, ja toisen kyselykierroksen aikana samassa yksikössä oli kyselyajankohtana vastaava tilanne. Tästä johdettuna Kranaatinheitinkomppanian vastaajien osuus tutkimuksen otoksessa on pienempi kuin muiden perusyksiköiden osuus. Tutkimuksen otoksesta kaksi kolmasosaa vastaajista on 1. ja 2. patterista, reilu viidennes Raketinheitinpatterista ja loput Kranaatinheitinkomppaniasta.

**Taulukko 2.** Otokseen valikoituneiden vastaajien prosentuaalinen perusyksikköjakauma mitausajankohdittain.

Perusyksikkö	% / T1	% / T2
1. patteri	31,4	30,9
2. patteri	32,9	33,8
Raketinheitinpatteri	21,7	21,6
Kranaatinheitinkomppania	14,0	13,7

Tutkimuksen otokseen valikoituneista kyselyyn vastanneista 205 henkilöä ilmoitti iäkseen 18–21 vuotta ja kaksi 22–25 vuotta. Vastanneista 206 ilmoitti sukupuolekseen mies ja yksi ei ilmoittanut sukupuoltaan ollenkaan. Näistä vastaajista vajaa kaksi kolmannesta ilmoitti korkeimmaksi suoritetuksi koulututkinnokseen ammattikoulun ja kolmannes ilmoitti suorittaneensa lukio-opinnot. Hätkähdyttävän suuri osa vastaajista eli vajaa kymmenys ilmoitti korkeimmaksi suoritetuksi koulututkinnokseen peruskoulun. Vastaajien joukossa ei ollut yhtään korkeakoulututkinnon suorittanutta. Vain kahdella vastaajalla oli lapsia ja näilläkin vain yksi lapsi. 93,7% vastaajista ilmoitti olevansa naimattomia siviilisäädyltään ja 6,3% ilmoitti elävänsä avoliitossa.

**Taulukko 3.** Otokseksi valikoituneiden korkein suoritettu koulututkinto.

Korkein suoritettu koulututkinto	Lukumäärä	Prosenttia vastanneista
Peruskoulu	15	7,2
Ammattikoulu	126	60,9
Lukio	66	31,9

## 7. TUTKIMUSTULOKSET

### 7.1. Mittarin reliaabelius

Tutkimuksessa tavoiteorientaatioista muodostettiin mittariin summamuuttujat, jotka mittasivat tavoiteorientaatioiden ilmentymiä varusmiesten keskuudessa eri ajankohtina. Koulutusvalintaa koskevista kysymyksistä ei muodostettu summamuuttujia vaan näitä käytettiin mittaamaan koulutusvalintojen vaikutusta tavoiteorientaatioihin eri analyysimenetelmillä.

Tavoiteorientaatioiden osalta mittarin rakennetta testattiin konfirmatorisella faktorianalyysillä (MPLUS 8.2; Muthén & Muthén, 2017), jossa mallin pätevyyttä arvioitiin khiin neliötestin lisäksi seuraavilla indekseillä CFI (>.95), RMSEA (<.06) ja SRMR (<.08) (Hu & Bentler, 1999).

Mittausajankohdassa 1 vapautettiin alustavan tarkastelun jälkeen kolmen toisiaan muistuttavan osioparin virhetermit korreloimaan, jolloin malli vastasi melko hyvin oletuksia:  $\chi^2/df = 200.6/80$ ;  $p < .001$ , CFI = .96, RMSEA = .67 ja SRMR = .064. Mittausajankohdassa 2 vapautettiin samoin kolmen osioparin virhetermit, mutta aineisto vastasi vain kohtuullisesti oletuksia:  $\chi^2/df = 184.5/77$ ;  $p < .001$ , CFI = .93, RMSEA = .083 ja SRMR = .068. Tässä on ajateltavissa, että pienehkö otoskoko voi ilmetä erityisesti RMSEA:n osalta kasvavana arvona, mutta kokonaisrakennetta kannattaa jatkotutkimuksissa arvioida tarkemmin tai pohtia joidenkin osioiden sanamuotojen uudelleen muotoilua. Rakennetta voidaan osioanalyysinkin perusteella kyllä käyttää melko huoletta tässä tutkimuksessa, mutta tuloksia on tarkasteltava hiukan varoen.

Tutkimuksen molemmilla kyselykierroksilla kysytyistä tavoiteorientaatiokysymyksistä muodostettiin summamuuttujat osioanalyysin perusteella kuvaamaan varusmiesten keskuudessa esiintyviä tavoiteorientaatioita. Summamuuttujat muodostettiin Niemivirran (2002) alkujaan luoman mittarin ja myöhemmin muun muassa Tapolan ynnä muiden (2017) käyttämän tavoiteorientaatiomittarin mukaisesti kuvaamaan ja mittaamaan mahdollisimman hyvin varusmiesten arjessa näkyviä tavoiteorientaatioita. Tavoiteorientaatioita on kyseisellä Niemivirran mittarilla mitattu koulumaailmassa aina peruskoulusta yliopisto-opintoihin saakka. Tämän tutkimuksen mittarin voidaan näin todeta olevan validi, koska samaa mittaria on käytetty jo useissa aiemmissa tutkimuksissa, joissa mittarin on todettu toimivan ja mittaavan oikeita ja haluttuja asioita. Tätä kautta voidaan siis todeta, että mittari todella mittaa sitä, mitä sen on tarkoituskin mitata.

Varusmieskoulutukseen tavoiteorientaatiokysymykset jouduttiin muokkaamaan tämän tutkimuksen viitekehukseen sopiviksi. Tämän tutkimuksen summamuuttujat muodostettiin edellisen luvun mukaisesti viideksi eri summamuuttujaksi eri tavoiteorientaatioiden (oppimis-, saavutus-, suoritus-lähestymis-, suoritus-välttämis- ja välttämisorientaatio) mukaisesti. Nämä summamuuttujat ovat Niemivirran mittarin mukaisesti luodut summamuuttujat.

Tutkimuksen luotettavuuden kannalta tutkimuksen mittarin luotettavuus on ensiarvoista, koska tutkimuksen mittarin luotettavuuden kautta rakentuu koko tutkimuksen luotettavuus (Metsämuuronen 2003, 42–43). Tämän tutkimuksen mittarin reliabiliteetin todentamiseen on käytetty Cronbachin  $\alpha$ :a. Tämän tutkimuksen tavoiteorientaatioita mittaavien osioiden Cronbachin  $\alpha$ :t on esitetty taulukossa 4. Taulukosta voidaan todeta, että mittaria voidaan pitää luotettavana ja suurta vaihtelua mittarin luotettavuudessa ei kyselykierrosten välillä ole. Oppimis-, saavutus- ja välttämisorientaatiota mittaavien summamuuttujien nähdään olevan luotettavimmat tutkimuksen tulosta selittävien tekijöiden osalta. Kyseisten summamuuttujien välinen vaihtelu on hyvin pientä kahden kyselykierroksen välillä.

Suoritus-lähestymis- ja suoritus-välttämisorientaatiota mittaavia summamuuttujia voidaan myös pitää tämän tutkimuksen kannalta luotettavina, vaikka niiden saamat Cronbachin  $\alpha$ :t eivät ole aivan yhtä korkeat kuin kolmen muun summamuuttujan. Ne ovat kuitenkin korkeammat kuin .60, jota yleisesti pidetään luotettavan mittarin raja-arvona (Metsämuuronen 2003, 106, 395–396; Valli 2015, 143). Tämän tutkimuksen mittarin Cronbachin  $\alpha$ :t ovat ensimmäisen mittausajankohdan mukaisesti välillä .68–.88 ja toisen mittausajankohdan mukaisesti välillä .76–.89. Summamuuttujien saamat Cronbachin  $\alpha$ :t ovat samansuuntaisia myös aiemman tutkimuksen kanssa (kts. Niemivirta ym. 2013; Pulkka & Niemivirta 2013).

**Taulukko 4.** Mittarin reliabelius mittausajankohdittain. Taulukossa on esitetty osioanalyysin tulokset.

SUMMAMUUTTUJA			
Osio (T1/T2)	$\alpha$ (T1/T2)	Korj. ominais- korrelaatio (T1/T2)	Selitysaste (T1/T2)
<b>OPPIMISORIENTAATIO</b>	.87/.89		
<b>12./9.</b> Opiskelen oppiakseni uusia asioita myös varusmiespalveluksen aikana.		.67/.75	.45/.57
<b>16./13.</b> Minulle tärkeä tavoite koulutuksessani on hankkia uusia tietoja ja taitoja.		.78/.81	.64/.66
<b>22./19.</b> Minulle tärkeä tavoite koulutuksessani on oppia mahdollisimman paljon.		.80/.79	.67/.64
<b>SAAVUTUSORIENTAATIO</b>	.88/.88		
<b>10./7.</b> Minulle tärkeä tavoite on menestyä palveluksessani hyvin.		.77/.72	.61/.54
<b>23./20.</b> Minulle on tärkeää, että saan hyviä tuloksia aikaan palvelustehtävissäni.		.73/.75	.53/.59
<b>28./25.</b> Tavoitteeni on menestyä palvelusaikanani hyvin.		.80/.81	.65/.66
<b>SUORITUS-LÄHESTYMIS-ORIENTAATIO</b>	.74/.80		
<b>7./5.</b> Minulle tärkeä tavoite varusmiespalveluksessani on menestyä paremmin kuin palvelustoverini.		.46/.55	.22/.32
<b>19./16.</b> Se tuntuu hyvältä, jos onnistun näyttämään palvelustovereilleni olevani kyvykäs.		.61/.66	.41/.51
<b>25./22.</b> Minulle on tärkeää se, että muut pitävät minua kyvykkäänä ja osaavana.		.66/.74	.44/.57
<b>SUORITUS-VÄLTÄMIS-ORIENTAATIO</b>	.68/.76		
<b>11./8.</b> Yritän välttää tilanteita, joissa saatan vaikuttaa kyvyttömältä tai tyhmyltä.		.51/.56	.31/.33
<b>15./12.</b> Yritän välttää tilanteita, joissa voi epäonnistua tai tehdä virheitä.		.60/.66	.37/.44
<b>21./18.</b> Minulle on tärkeää, etten epäonnistu palvelustovereideni nähden.		.40/.57	.17/.34
<b>VÄLTÄMISORIENTAATIO</b>	.82/.86		
<b>14./11.</b> Olen erityisen tyytyväinen, jos minun ei tarvitse tehdä liikaa töitä suoritukseni armeija-ajasta.		.63/.72	.41/.55
<b>18./15.</b> Yritän selvitä varusmiespalveluksestani mahdollisimman vähällä työllä.		.74/.80	.54/.63
<b>26./23.</b> Pyrin tekemään vain pakolliset palvelukseeni liittyvät asiat, enkä yhtään enempää.		.65/.70	.45/.50

Osioanalyysin tuloksista voidaan päätellä, että tämän tutkimuksen osalta mittari mittaa oikeita ja haluttuja asioita. Näin ollen osioanalyysin perusteella muodostetuilla summamuuttujilla voidaan tarkastella varusmiesten tavoiteorientaatioita ja niihin liittyviä yhteyksiä koulutusvalintojen osalta.

Ensimmäisen mittausajankohdan summamuuttujia ja niiden välisiä korrelaatioita tarkastellessa huomataan, että osa summamuuttujista korreloittuu keskenään hyvinkin voimakkaasti ja tilastollisesti jopa erittäin merkitsevästi. Voimakkaimmin ensimmäisen mittausajankohdan summamuuttujista korreloittuvat oppimisorientaatio ja saavutusorientaatio sekä suorituslähestymisorientaatio ja saavutusorientaatio. Välttämisorientaatio korreloittuu aiemman tutkimuksen (kts. Niemivirta ym. 2013; Pulkka & Niemivirta 2013) perusteella oletetulla tavalla negatiivisesti positiiviseksi oletettujen summamuuttujien – oppimisorientaatio, saavutusorientaatio ja suorituslähestymisorientaatio – kanssa.

**Taulukko 5.** Summamuuttujien väliset yhteydet ensimmäisessä mittausajankohdassa.

Muuttujat	ka.	s	Oppimis- orientaatio	Saavutus- orientaatio	Suoritus- lähestymis- orientaatio	Suoritus- välttämis- orientaatio	Välttämis- orientaatio
Oppimis- orientaatio	3.72	1.27	-				
Saavutus- orientaatio	3.98	1.33	.73***	-			
Suoritus- lähestymis- orientaatio	3.39	1.18	.50***	.69***	-		
Suoritus- välttämis- orientaatio	3.67	1.23	.16*	.23**	.37***	-	
Välttämis- orientaatio	4.03	1.35	-.34***	-.38***	-.16*	.23**	-

Asteikko: 1–7

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

Toisessa mittausajankohdassa käytetyt summamuuttujat korreloivat keskenään samalla tavalla kuin ensimmäisessä mittausajankohdassa. Voimakkaimmin korreloituvat keskenään oppimisorientaatio ja saavutusorientaatio. Myös välttämisorientaatio korreloituu edelleen odotetun kaltaisesti negatiivisesti positiivisesti virittyneiden summamuuttujien kanssa.



**Taulukko 6.** Summamuuttujien väliset yhteydet toisessa mittausajankohdassa.

Muuttujat	ka.	s	Oppimis- orientaatio	Saavutus- orientaatio	Suoritus- lähestymis- orientaatio	Suoritus- välttämis- orientaatio	Välttämis- orientaatio
Oppimis- orientaatio	4.06	1.31	-				
Saavutus- orientaatio	4.41	1.28	.70**	-			
Suoritus- lähestymis- orientaatio	4.00	1.20	.44**	.61**	-		
Suoritus- välttämis- orientaatio	3.75	1.30	.21*	.23*	.40**	-	
Välttämis- orientaatio	3.90	1.47	-.28**	-.29**	.03	.35**	-

*Asteikko: 1–7*

*\* $p < .01$ , \*\* $p < .001$*

Mittarin luotettavuudesta tässä tutkimuksessa voidaan yhteenvedon todeta, että mittari on käyttökelpoinen ja mittaa oikeita asioita. Koska mittari on ollut käytössä jo monissa aiemmissä tutkimuksissa ja toiminut myös niissä halutulla tavalla, voidaan mittaria käyttää myös tässä tutkimuksessa. Etenkin, koska mittarin summamuuttujien väliset korrelaatiot ja osioanalyysin tulokset ovat hyvin pitkälti jollei samanlaisia, niin samansuuntaisia kuin aiemmissä tutkimuksissa.

## 7.2. Varusmiesten orientaatioprofiilit

Tämän tutkimuksen yhtenä tarkoituksena oli selvittää, voidaanko varusmiehet luokitella erilaisiin motivaatioluokkiin tavoiteorientaatioidensa perusteella. Varusmiesten tavoiteorientaatioprofiileja selvitettiin askeltavan klusteri- eli ryhmittelyanalyysin avulla. Ryhmittelyanalyysin tarkoituksena on saada luotettavasti selville, kuinka moneen ja minkälaiseen ryhmään tutkimuksen kohdejoukko on jaettavissa.

Tämän tutkimuksen osalta askeltavan ryhmittelyanalyysin mukaan neljän klusterin ratkaisu sopi parhaiten kuvaamaan tutkimuksen kohdejoukkoa. Ryhmittelyanalyysi tarjosi neljän klusterin ratkaisua molemmille mittausajankohdille. Molemmissa mittausajankohdissa kolmen ja neljän ryhmän ratkaisun välinen ero oli pienin. Mentäessä neljän ryhmän ryhmittelyratkaisusta joko pienempään tai suurempaan ryhmittelyratkaisuun kasvoi Bayesilaisen informaatiokriteerin (BIC) arvo. Näin ollen, kun pidetään oletuksena, että pienin BIC-arvo sisältää vähiten virhettä, päädytään molemmissa mittausajankohdissa neljän klusterin ratkaisuun. Neljän klusterin malli on siis paras tapa selvittää, millaisiin orientaatioprofiileihin tutkimuksen kohdejoukko voidaan ryhmitellä. Taulukosta 7 on nähtävissä BIC-arvot eri klusteriratkaisuille mittausajankohdittain.

**Taulukko 7.** Bayesilainen informaatiokriteeri (BIC) eri klusteriratkaisuille kyselykierroksittain.

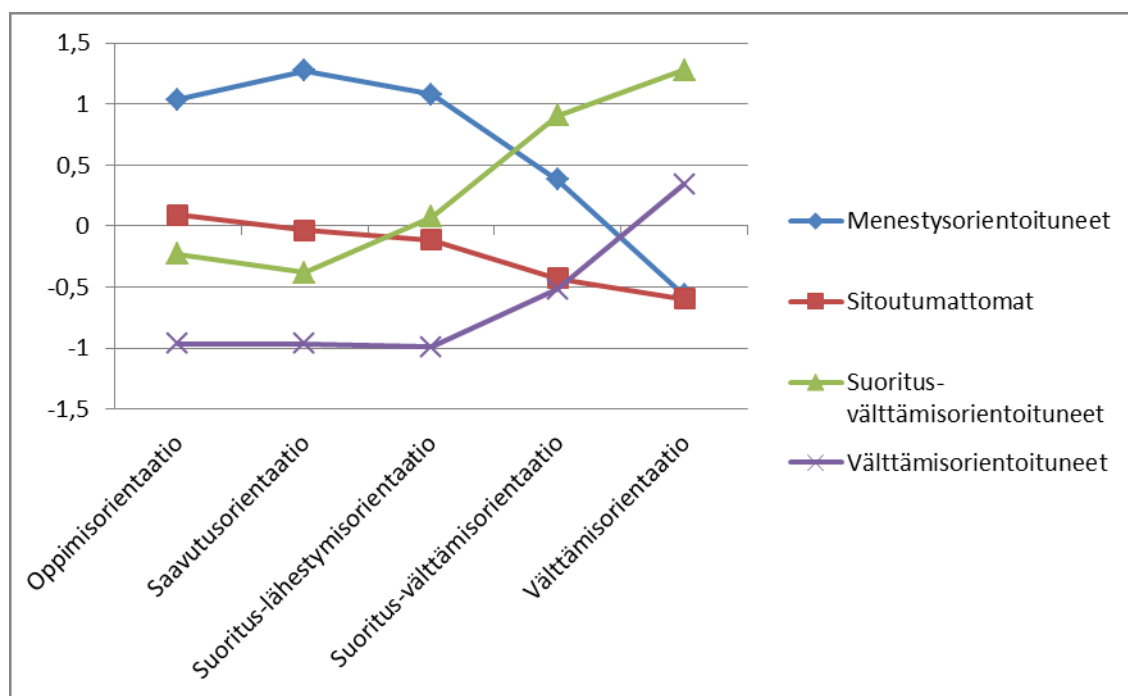
Ratkaisu	BIC (1. kierros)	BIC (2. kierros)
1 klusteri	768.231	768.231
2 klusteria	627.166	676.083
3 klusteria	607.464	652.397
<i>4 klusteria</i>	<i>600.580</i>	<i>647.882</i>
5 klusteria	617.874	662.120
6 klusteria	652.691	686.289

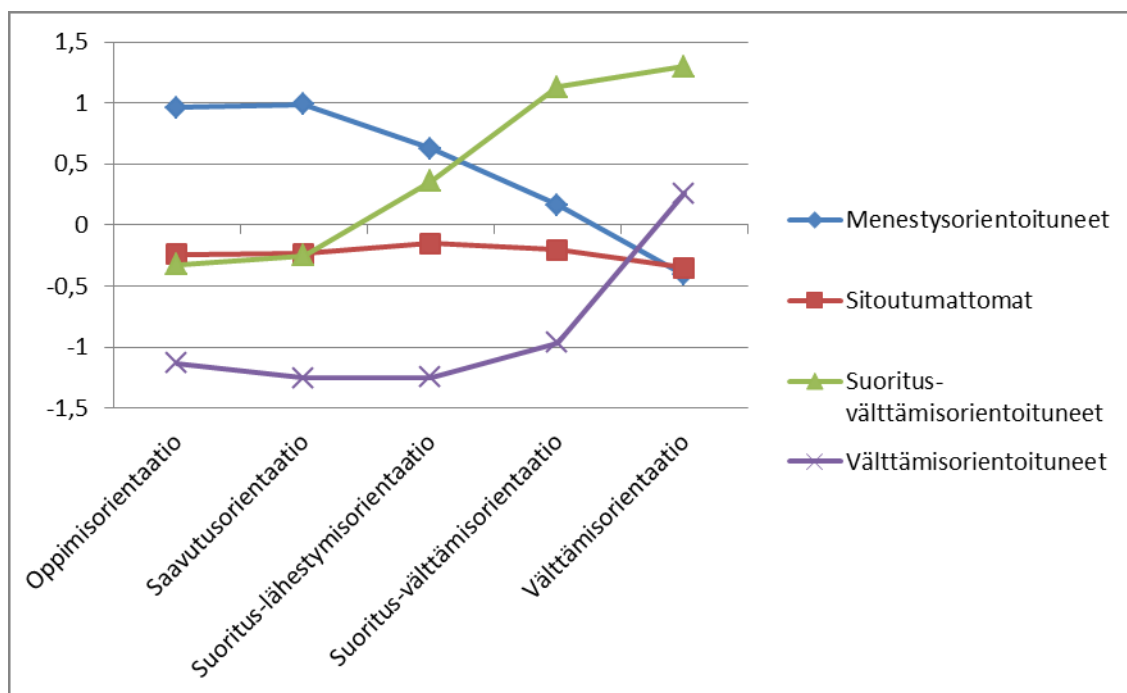
*Huom. Parhaiten aineistoon sopinut ratkaisu on kursivoitu*

Tarkasteltaessa neljän klusteriratkaisun mallia voidaan todeta, että erilaisten tavoiteorientaatioiden painotusten perusteella päädyttiin molempien mittausajankohtien tuloksien perusteella samanlaisiin orientaatioprofiileihin tutkimuksen kohteena olevien varusmiesten osalta. Molemmissa mittausajankohdissa varusmiehet jaettiin neljään eri orientaatioluokkaan: menestys-orientoituneisiin, sitoutumattomiin, suoritus-välttämisorientoituneisiin ja välttämisorientoituneisiin.

Mittausajankohtien välisissä orientaatioprofiileissa ei ollut ajankohtien välillä merkittäviä eroja keskenään. Kuvioista 1 ja 2 näkee, että orientaatioprofiileja kuvaavat käyrät muodostavat hyvin samankaltaisen profiilin mittausajankohdissa yksi ja kaksi. Huomioitavaa on kuitenkin se, että mittausajankohtien välillä tavoiteorientaatioprofiililuokkien koot muuttuvat (kts. Taulukko 8), vaikka tutkimuskohteet ovat täysin samat molemmissa ajankohdissa. Näin ollen karkeasti voitaneen todeta, että vaikka tavoiteorientaatioprofiililuokkien koot muuttuvat niin itse tavoiteorientaatioprofiili pysyy samansuuntaisena.

**Kuvio 1.** Ensimmäisen mittausajankohdan tavoiteorientaatioprofiilit



**Kuvio 2.** Toisen mittausajankohdan tavoiteorientaatioprofiilit.**Taulukko 8.** Eri tavoiteorientaatioprofiililuokkiin kuuluvien lukumäärät mittausajankohdittain.

	Menestys- orientoituneet	Sitoutumattomat	Suoritus- välttämisorientoituneet	Välttämisorientoituneet
n (T1)	55	59	37	56
n (T2)	71	66	33	37

Oletusarvona voidaan pitää, että orientaatioprofiilit ovat keskenään hyvin heterogeenisiä. Tämän heterogeenisyyden selvittämiseksi tehdyt varianssianalyysit puhuvat profiilien välisen heterogeenisyyden puolesta. Tämä käy ilmi molemmissa mittausajankohdissa. Molemmissa mittausajankohdissa varianssianalyysin avulla selvisi, että vain pienellä osalla tavoiteorientaatioista ei ollut merkittävää eroa orientaatioprofiiliryhmien suhteen.

Ensimmäisessä mittausajankohdassa oppimisorientaatiossa, saavutusorientaatiossa ja suoritus-lähestymisorientaatiossa ei ollut merkittävää eroa sitoutumattomien ja suoritus-välttämisorientoituneiden ryhmien välillä (Taulukko 9). Suoritus-välttämisorientaatiossa ei

ollut merkittäviä eroja sitoutumattomien ja välttämisorientoituneiden ryhmien välillä. Välttämisorientaation osalta ensimmäisessä mittausajankohdassa menestysorientoituneiden ja sitoutumattomien välillä ei ollut merkittävää eroa.

Kaikkien muiden orientaatioiden ja orientaatioprofiiliryhmien välillä oli merkittäviä eroja. Tästä voidaan päätellä, että ensimmäisessä mittausajankohdassa oletusarvo siitä, että eri orientaatioryhmät ovat keskenään heterogeenisiä, pitää paikkansa. Ja edelleen varianssianalyysin tuloksista on pääteltävissä, että ryhmien välisen heterogeenisyyden lisäksi ovat ryhmien sisällä orientaatiot puolestaan hyvinkin homogeenisiä. Eli toisin sanoen mittausajankohdassa yksi eri tavoiteorientaatioryhmät ovat hyvin erilaisia toisiinsa nähden, mutta jokainen tavoiteorientaatioryhmä on itsessään hyvin samalla tavalla orientoitunut tavoiteorientaatioiden suhteen.

**Taulukko 9.** Tavoiteorientaatioprofiiliryhmiä väliset erot tavoiteorientaatioiden suhteen ensimmäisenä mittausajankohtana.

	Menestys- orientoi- tuneet n = 55		Sitoutu- mattomat n = 59		Suoritus- välttämis- orientoituneet n = 37		Välttämis- orientoi- tuneet n = 56		<i>F</i> (3.203)	<i>p</i>	$\eta^2$
	ka.	s	ka.	s	ka.	s	ka.	s			
Oppimis- orientaatio <sup>1</sup>	5.04	.93	3.84 <sup>a</sup>	.66	3.43 <sup>a</sup>	1.20	2.49	.67	83.72	<.001	0.55
Saavutus- orientaatio <sup>2</sup>	5.67	.72	3.94 <sup>b</sup>	.48	3.48 <sup>b</sup>	1.03	2.70	.68	167.02	<.001	0.71
Suoritus- lähestymis- orientaatio <sup>1</sup>	4.67	.92	3.25 <sup>c</sup>	.64	3.48 <sup>c</sup>	.91	2.22	.61	94.33	<.001	0.58
Suoritus- välttämis- orientaatio <sup>1</sup>	4.13	1.32	3.14 <sup>d</sup>	.91	4.78	.82	3.03 <sup>d</sup>	.92	30.74	<.001	0.31
Välttämis- orientaatio <sup>1</sup>	3.26 <sup>e</sup>	1.00	3.22 <sup>e</sup>	.69	5.76	.82	4.49	1.20	71.21	<.001	0.51

Samalla yläindeksillä (<sup>abcde</sup>) merkityt keskiarvot eivät poikkea toisistaan merkitsevyystasolla  $p < .05$

Post-Hoc -testit = Tukey<sup>1</sup> ja Tamhane's T<sup>2</sup>

Mittausajankohdan kaksi varianssianalyysi antaa samansuuntaisen tuloksen orientaatioryhmien välisestä heterogeenisyydestä ja ryhmien sisäisestä homogeenisyydestä kuin mittausajankohdan yksi varianssianalyysin tulokset (Taulukko 10). Näin ollen varianssianalyysin perusteella voidaan jo todeta, että orientaatioryhmien koon muutoksella ei sinällään ole merkittävää vaikutusta ryhmien välisiin eroihin orientaatioissa, vaikka henkilö siirtyisi mittaus-

ajankohdan yksi tavoiteorientaatioryhmästä toiseen tavoiteorientaatioryhmään mittausajankohdassa kaksi.

Mittausajankohdassa kaksi oppimisorientaatiossa ja saavutusorientaatiossa ei ollut merkittävää eroa sitoutumattomien ja suoritus-välttämisorientoituneiden kesken. Sama havainto saatiin ensimmäisessä mittausajankohdassa.

Toisessa mittausajankohdassa suoritus-lähestymisorientaatiossa ei ollut merkittävää eroa menestysorientoituneiden ja suoritus-välttämisorientoituneiden välillä. Suoritus-välttämisorientaation suhteen menestysorientoituneet ja suoritus-välttämisorientoituneiden välillä ei ollut merkittävää eroa. Sama havainto toisessa mittausajankohdassa tehtiin myös välttämisorientaation suhteen menestysorientoituneiden ja sitoutumattomien välillä.

Edelleen myös toisessa mittausajankohdassa eri tavoiteorientaatioryhmien välillä oli eroja tavoiteorientaatioiden suhteen merkittävästi muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta. Tämä tukee edelleen näkemystä ryhmien välisestä heterogeenisyydestä ja ryhmien sisäisestä homogeenisyydestä.

**Taulukko 10.** Tavoiteorientaatioprofiiliryhmien väliset erot tavoiteorientaatioiden suhteen toisena mittausajankohtana.

Muuttuja	Menestys- orientoi- tuneet n = 71		Sitoutu- mattomat n = 66		Suoritus- välttämis- orientoituneet n = 33		Välttämis- orientoi- tuneet n = 37		F(3.203)	p	η <sup>2</sup>
	ka.	s	ka.	s	ka.	s	ka.	s			
Oppimis- orientaatio <sup>1</sup>	5.32	.92	3.75 <sup>a</sup>	.59	3.64 <sup>a</sup>	1.13	2.58	.78	96.33	<.001	0.59
Saavutus- orientaatio <sup>1</sup>	5.69	.81	4.11 <sup>b</sup>	.71	4.09 <sup>b</sup>	.75	2.80	.77	125.72	<.001	0.65
Suoritus- lähestymis- orientaatio <sup>1</sup>	4.75 <sup>c</sup>	1.09	3.81	.61	4.42 <sup>c</sup>	.97	2.50	.90	53.45	<.001	0.44
Suoritus- välttämis- orientaatio <sup>2</sup>	3.97 <sup>d</sup>	1.38	3.49 <sup>d</sup>	.73	5.22	.80	2.50	.77	43.93	<.001	0.39
Välttämis- orientaatio <sup>1</sup>	3.30 <sup>e</sup>	1.23	3.38 <sup>e</sup>	.87	5.81	.99	4.28	1.59	41.38	<.001	0.38

Samalla yläindeksillä (<sup>abcde</sup>) merkityt keskiarvot eivät poikkea toisistaan merkitsevyystasolla  $p < .05$

Post-Hoc -testit = Tukey<sup>1</sup> ja Tamhane's T2<sup>2</sup>

Ensimmäisenä mittausajankohtana orientaatioprofiileiltaan menestysorientoituneiden (n=55), sitoutumattomien (n = 59) ja välttämisorientoituneiden (n = 56) ryhmät olivat lähes saman kokoiset. Suoritus-välttämisorientoituneiden (n = 37) ryhmä oli selvästi pienin verrattuna muihin kolmeen orientaatioprofiililuokkaan.



Toisessa mittauksessa tilanne oli kuitenkin muuttunut siten, että menestysorientoituneiden ja sitoutumattomien ryhmät olivat lähes saman kokoiset (menestysorientoituneet  $n = 71$ , sitoutumattomat  $n = 66$ ). Nämä kaksi ryhmää olivat selvästi isompia verrattuna kahteen muuhun ryhmään, jotka olivat myös keskenään lähes saman kokoiset (suoritus-välttämisorientoituneet  $n = 33$ , välttämisorientoituneet  $n = 37$ ).

Molempien mittausajankohtien tavoiteorientaatioprofiileja tulee tarkastella myös tarkemmin, jotta ymmärrys syvenee siitä, millä tavalla orientoituneita ryhmien jäsenet ovat oikeasti ja millä tavalla ryhmien jäsenet määrittävät tekojaan, saavutuksiaan ja tavoitteitaan. Tätä kautta voidaan tehdä myös kokemuspohjaista päättelyä siitä, onko tässä tutkimuksessa havaittujen orientaatioprofiilien mukaisia ryhmiä tunnistettavissa varusmiespopulaatiossa. Koska profiileista muodostui mittausajankohdittain samankaltaiset keskenään, tässä tutkimuksessa löydettyjä tavoiteorientaatioprofiileja tulee käsitellä yhtenä kokonaisuutena ilman, että erottelee eri mittausajankohtien profiilit toisistaan. Mittausajankohdittain samalla tavalla profiloituneet orientaatioryhmät ovat itsessään lähtökohtaisesti samalla tavalla orientoituneet ryhmän koon muutoksesta huolimatta.

Menestysorientoituneiden ryhmässä oli korostuneena oppimis-, saavutus- ja suorituslähestymisorientaatiot. Suoritus-välttämis- ja välttämisorientaatio olivat pienemmässä osassa kolmeen muuhun tavoiteorientaatioon verrattuna. Tämä kuvastaa sitä, että menestysorientoituneet eivät pyri välttelemään vaikeitakaan tilanteita ja ovat myös valmiimpia näkemään vaivaa tavoitteidensa saavuttamiseksi. Menestysorientoituneilla on halu oppia uutta, mutta sen lisäksi, että heillä on aito pyrkimys oppia vain uuden oppimisen vuoksi, on heillä havaittavissa myös korostuneesti omien tulostensa ja saavutustensa vertailu muihin ja oman onnistumistensa ja osaamisensa määrittely sitä kautta. Myös ulkopuolelta tuleva arviointi on tärkeää menestysorientoituneiden egolle. Omien kykyjen osoittaminen ja oman minän korostaminen on menestysorientoituneille ominaista.

Menestysorientoituneeksi profiloituneen ryhmän voidaan katsoa olevan positiivisesti virittynyt oppimisen ja tavoitteiden saavuttamisen suhteen. Menestysorientoituneiden ryhmän sisällä ryhmän sisäinen kilpailu hyvien tulosten saavuttamisesta ajaa menestysorientoituneita kohti asetettuja tavoitteita. Tällaisella kilpailuasetelmalla voidaan katsoa olevan myös negatiivisia vaikutuksia menestysorientoituneelle. Negatiivisia vaikutuksia voivat olla esimerkiksi eteen tulevien tilanteiden voimakas stressaaminen ennalta, loppuun palaminen tai oman minäpystyvyyden heikkeneminen. Negatiiviset kokemukset ja oman minäpystyvyyden rajallisuuden huomaaminen saattavat johtaa siihen, että menestysorientoitunut alkaa määrittää itseään uu-

della tavalla, ja tätä kautta hänen tavoiteorientaatioprofiilinsa voi muuttua menestysorientoitunutta negatiivisemmin orientoituneeseen tavoiteorientaatioprofiiliin.

Varusmiesten keskuudessa on tutkijan omien kokemusten perusteella havaittavissa menestysorientoituneiden ryhmä. Varusmiespalveluksessa heidän olemassaolonsa huomaa esimerkiksi erilaisten testien perusteella. Ampumaradalla menestysorientoituneet ajautuvat herkästi kilpailutilanteeseen keskenään ja alkavat kilvoitella siitä, kuka saa parhaan tuloksen esimerkiksi ampumataitotestissä. Menestysorientoituneiden välinen keskustelu on sivustaseuraajalle hyvin kilpailullista; jokainen pyrkii korostamaan omaa paremmuuttaan suhteessa muihin. Myös ampumataitotestiesimerkin mukaisesti ulkopuolisten arviot, eli tässä tapauksessa ampumataitotestin tulokset, määrittävät menestysorientoituneelle hänen omaa minäpystyvyyttään ja tätä kautta joko pönkittävät tai ovat pönkittämättä menestysorientoituneen egoa. Tutkijan omien havaintojen mukaan menestysorientoitunut varusmies on käytettävissä moniin erilaisiin tehtäviin hänen korkean sisäisen motivaationsa ja toisaalta suoritetusta tehtävästä ulkopuolelta tulevien tunnustusten vuoksi.

Sitoutumattomien ryhmän ilmiöt ovat tuttuja jo koulumaailmasta, ja samoja ilmiöitä on huomattavissa myös varusmiehissä. Sitoutumattomien ryhmää voisi luonnehtia tietyllä tapaa myös välinpitämättömien ryhmäksi, vaikka välinpitämättömyys ei olisikaan leimaavin tekijä sitoutumattomien ryhmässä. Tavoiteorientaatioprofiililtaan sitoutumattomilla ei ole mikään tavoiteorientaatioista toistaan korostuneemmassa asemassa. Sitoutumattomat eivät määritä itseään oppimismenestyksellä tai saavutuksillaan. Toisaalta sitoutumattomat eivät myöskään pyri aktiiviseen vaikeiden tilanteiden välttelyyn tai tilanteiden, joissa voisivat joutua osoittamaan omaa kyvyttömyyttään. Sitoutumattomia voisi siis luonnehtia tasaisen suorittamisen joukoksi, jossa ei pyritä olemaan toinen toistaan parempia ja menestyksekkäämpiä mutta ei myöskään toisaalta vältellä vastuutakaan tilanteen niin vaatiessa. Profiililtaan sitoutumattomat ovat hyvinkin neutraalisti latautuneita.

Varusmiespalveluksessa sitoutumattomat voidaan nähdä ”harmaana massana”, joka toteuttaa annetut tehtävät mukisematta ja monesti myös moitteettomasti aiheuttamatta konfliktitilanteita. Ampumarataesimerkkiä tarkasteltaessa sitoutumattomat ovat niitä, jotka tekevät parhaansa, mutta eivät kehuskele tuloksillaan. Toisaalta sitoutumattomat eivät myöskään väistele pettymystään vaan toteavat tilanteen ja pyrkivät jatkossa saamaan jopa parempia tuloksia. Sitoutumattomilla ei ole tarvetta jäädä murehtimaan pitkäksi aikaa huonojakaan tuloksia esimerkiksi juuri ampumaradalla.

Suoritus-välttämisorientoituneiden tavoiteorientaatioprofiilia tarkasteltaessa nähdään, että oppimis- ja saavutusorientaatiot eivät ole korostuneena. Mentäessä kuitenkin saavutusorientaatiosta kohti negatiivisemmiksi ajateltuja orientaatioita nähdään, että suorituslähestymisorientaatio on suoritus-välttämisorientoituneilla korostuneempi kuin oppimis- ja saavutusorientaatiot, mutta samalla suorituslähestymisorientaatio on pienemmässä asemassa kuin suoritus-välttämis- ja välttämisorientaatiot. Suoritus-välttämisorientaatio ja välttämisorientaatio ovat selvästi korostuneita tavoiteorientaatioita muihin suoritus-välttämisorientoituneiden ryhmän tavoiteorientaatioihin nähden. Näin ollen suoritus-välttämisorientoituneiden ryhmää voidaan pitää jokseenkin negatiivisesti latautuneena tavoiteorientaatioprofiiliryhmänä.

Suoritus-välttämisorientoituneiden ryhmää leimaa työn välttely tavoitteiden saavuttamiseksi ja tätä kautta myös sellaisten tilanteiden välttely, joissa he voisivat joutua osoittamaan omaa kyvyttömyyttään. Oman minän suojeleminen ulkopuolisten arvioilta on suoritus-välttämisorientoituneille korostunut tapa toimia. Toisaalta suoritus-välttämisorientoituneita leimaavat myös oman minän korostaminen ja oman osaamisen korostaminen tilanteissa, joissa he ovat varmoja omasta osaamisestaan ja kyvyistään. Tällainen toiminta on osa oman minän suojeleminen ja omien kyvyttömyyksien peittelyä.

Varusmiespalveluksessa esimerkiksi ampumaradalla suoritus-välttämisorientoituneiden ryhmän huomaa siitä, että he ovat arkoja kysymään, jos heillä on jotain epävarmuutta käsillä olevasta tilanteesta, ja pyrkivät ilman kokeneempien ohjausta tekemään oman suorituksensa. Suoritus-välttämisorientoituneet pyrkivät myös aktiivisesti välttelemään ampumaradalla tilanteita, joissa heidän osaamisensa kyseenalaistetaan, ja tätä kautta negatiivisena ilmiönä voi olla esimerkiksi jättäytymistä pois ampumaradalla tapahtuvasta koulutuksesta eri syihin vedoten. Toisaalta osoittaessaan kyvykkyytensä ampumaradalla ovat suoritus-välttämisorientoituneet hanakoita osoittamaan omaa osaamistaan ja tätä kautta pyrkimään samalla piilottamaan omaa heikkouttaan joissain toisissa varusmieskoulutukseen liittyvissä asioissa.

Viimeinen tässä tutkimuksessa ilmi tullut tavoiteorientaatioprofiiliryhmä oli välttämisorientoituneiden ryhmä. Välttämisorientoituneilla oli välttämisorientaatio selvästi korostunein tavoiteorientaatio muihin tavoiteorientaatioihin nähden. Välttämisorientoituneiden ryhmän voidaan katsoa olevan tässä tutkimuksessa löydetyistä neljästä varusmiesten keskuudessa olevasta tavoiteorientaatioprofiilista kaikkein negatiivisimmin latautunut ryhmä.

Välttämisorientoituneille ominaista on lähes kaiken välttely ja se, että he eivät ole valmiita tekemään mitään tai ylipäätään näkemään ollenkaan vaivaa annettujen tehtävien ja asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi. Välttämisorientoituneet suojelevat omaa minäänsä hyvin voimakkaasti eivätkä ole valmiita oppimaan tai hankkimaan uusia tietoja ja taitoja.

Varusmiespalveluksessa välttämisorientoituneiden motivaatio suoriutua varusmiespalveluksesta on hyvin alhainen etenkin ulkopuolisen silmille. Välttämisorientoituneet tekevät kaikkensa, jotta he pääsevät mahdollisimman vähällä palveluksestaan. He eivät ole valmiita tekemään helpoimpiakaan palvelustehtäviä vaan tekevät kaikkensa välttääkseen näiden helpoimpienkin tehtävien suorittamisen. Välttämisorientoituneiden ajasta saattaa suuri osa mennä siihen, että he pohtivat, kuinka päästä tulevista mahdollisimman helpolla. Esimerkiksi ampumaradalla välttämisorientoituneet eivät ole millään tasolla kiinnostuneita suoriutumaan käsillä olevista ammunnoista vaan he mieluummin pyrkivät pois tilanteesta. Välttämisorientoituneet ovat niitä, jotka tekeytyvät esimerkiksi sairaiksi, jotta heidän ei tarvitse lähteä ollenkaan ampumaradalle.

Tämä tutkimus osoittaa sen, että varusmiesten joukossa on selvästi havaittavissa neljä erilaista tavoiteorientaatioryhmää, joita ovat menestysorientoituneet, sitoutumattomat, suoritusvälttämisorientoituneet ja välttämisorientoituneet. Kyseiset neljä ryhmää ovat havaittavissa lähes samanlaisin painotuksin, vaikka ryhmien koot muuttuisivat ajan kuluessa. Tässä tutkimuksessa tarkastelun kohteena oli vain miehistöksi koulutettavat, mutta aiempi tutkimus (kts. Kallela 2016) osoittaa, että samanlaisia tavoiteorientaatioprofiiliryhmiä on olemassa myös johtajakoulutettaviksi valituilla.

Tarkasteltaessa tämän tutkimuksen yhtä tutkimuskysymystä siitä, voidaanko varusmiehet luokitella erilaisiin motivaatioluokkiin, vastaus on kyllä. Tämä tutkimus osoittaa, että tavoiteorientaatioiden kautta tarkasteltuna varusmiehet ovat jaettavissa erilaisiin motivaatioluokkiin. Asiaa tulee toki tarkastella varauksella, koska tämän tutkimuksen otos ( $n=207$ ) on pieni suhteutettuna koko Puolustusvoimien kerrallaan palveluksessa olevaan saapumiserään ja tutkimus pureutuu vain yhden joukko-osaston yhden joukkoyksikön osaan miehistökoulutettavia varusmiehiä. Toisaalta suuntaa antavana tätä tutkimusta voidaan pitää, koska tämän tutkimuksen tulokset tavoiteorientaatioprofiilien osalta ovat saman suuntaisia aiemman tutkimuksen kanssa, joka toteutettiin täysin eri joukko-osaston ja eri saapumiserän varusmiehillä.

### 7.3. Varusmiesten tavoiteorientaatioprofiilien pysyvyys ja palvelusmotivaation muutos

Yhtenä tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää varusmiesten keskuudesta havaittujen motivaatioryhmien, tässä tapauksessa tavoiteorientaatioprofiilien, pysyvyyttä eli stabiliteettia. Tavoiteorientaatioprofiilien stabiliteetin selvittämiseksi tämän tutkimuksen kahden mittausajankohdan tavoiteorientaatioprofiilit ristiintaulukoitiin ja sitä kautta selvitettiin, miten pysyviä orientaatioprofiilit ovat. Tutkimuksessa ajatuksena oli se, että ne vastaajista, jotka olivat molempina mittausajankohtina samassa tavoiteorientaatioprofiiliryhmässä, edustavat pysyvyyttä, kun taas ne, joiden tavoiteorientaatioprofiili muuttuu ryhmästä toiseen mittausajankohtien välillä, edustavat muutosta.

Taulukosta 11 selviää, että kaikkein pysyvin ryhmä mittausajankohtien välillä oli menestysorientoituneiden ryhmä. Menestysorientoituneista 58,2 % (n=32) pysyi samassa tavoiteorientaatioryhmässä. Toiseksi suurinta pysyvyys oli suoritus-välttämisorientoituneilla. 51,4 % (n=19) suoritus-välttämisorientoituneista pysyi omassa ryhmässään myös toisessa mittausajankohdassa.

Sitoutumattomien ja välttämisorientoituneiden ryhmien stabiliteetti oli selvästi pienempi kuin kahden edellä mainitun tavoiteorientaatioryhmän, joilla pysyvyys oli kuitenkin molemmilla yli 50 %. Sitoutumattomien ja välttämisorientoituneiden stabiliteetti oli molemmissa ryhmissä alle 40 %. Sitoutumattomista 32,2 % (n=19) pysyi sitoutumattomien ryhmässä mittausajankohtien välillä ja välttämisorientoituneilla vastaava luku oli 39,3 % (n=22).

Mittausajankohtien välillä ensimmäisenä mittausajankohtana menestysorientoituneista 34,5 % (n=19) vaihtoi orientaatioprofiiliaan sitoutumattomiin 5,5 % (n=3) suoritus-välttämisorientoituneisiin ja 1,8% (n=1) välttämisorientoituneisiin. Liikkuminen menestysorientoituneiden ryhmästä muihin tavoiteorientaatioryhmiin tapahtui siis pääsääntöisesti sitoutumattomien ryhmään. Negatiivisesti latautuneisiin ryhmiin liikkuminen oli melko vähäistä. Muutoksen kuitenkin menestysorientoituneiden ryhmästä mihin tahansa muuhun voidaan nähdä olevan negatiivista ihmisen oppimisen ja tavoitteenasettelun kannalta. Toisaalta sitoutumattomien ryhmä on positiivisemmin latautunut kuin suoritus-välttämis- ja välttämisorientoituneiden ryhmät, joten kokonaisuutena, vaikka 41,8 % alun perin menestysorientoituneista muutti profiililtaan negatiivisempaan tavoiteorientaatioryhmään, muutosta voidaan pitää melko neutraalina, koska 92,7 % alkujaan menestysorientoituneista tavoiteorientaatioprofiili pysyi kuitenkin jokseenkin positiivisena.

Ensimmäisenä mittausajankohtana sitoutumattomaksi tavoiteorientaatioiltaan profiloituneita oli 28,5 % (n=59) kaikista vastaajista. Sitoutumattomien ryhmä oli ensimmäisessä mittausajankohdassa suurin neljästä tavoiteorientaatioryhmästä. Ensimmäisenä mittausajankohtana sitoutumattomaksi profiloituneista 32,2 % pysyi profiililtaan sitoutumattomana myös toisessa mittausajankohdassa. Toisin sanoen 67,8 % mittausajankohdan yksi sitoutumattomista vaihtoi profiiliaan toiseen tavoiteorientaatioprofiiliin.

Sitoutumattomien tavoiteorientaatioprofiili ei siis ole tämän tutkimuksen mukaan kovinkaan pysyvä. 39,0 % (n=23) sitoutumattomista vaihtoi tavoiteorientaatiotaan menestysorientoituneiden ryhmään. Tämän muutoksen voi kuitenkin nähdä positiivisena muutoksena, koska muutos tapahtui sitoutumattomien ryhmää tavoiteorientaatioiltaan positiivisemmin latautuneeseen ryhmään. Sitoutumattomien ryhmää negatiivisemmin latautuneeseen tavoiteorientaatioryhmään vaihtoi 28,8 % (n=17) alkujaan sitoutumattomien ryhmään kuuluneista. Näistä 11,9 % (n=7) vaihtoi suoritus-välttämisorientoituneiden ryhmään ja 16,9 % (n=10) vaihtoi välttämisorientoituneiden ryhmään.

Ensimmäisenä mittausajankohtana suoritus-välttämisorientoituneiden ryhmä oli selvästi muita tutkimuksessa havaittuja ryhmiä pienempi. Suoritus-välttämisorientoituneista kuitenkin yli puolet (51,4 %, n=19) pysyi mittausajankohtien välillä suoritus-välttämisorientoituneiden ryhmässä. Suoritus-välttämisorientoituneiden ryhmästä tavoiteorientaatioryhmää vaihtaneista 37,8 % muutos tapahtui mittausajankohtien välillä suoritus-välttämisorientoituneiden ryhmää positiivisemmin latautuneeseen ryhmään. Sitoutumattomien ja menestysorientoituneiden ryhmään vaihtoi molempiin 18,9 % (n=7) ensimmäisessä mittausajankohdassa suoritus-välttämisorientoituneeksi profiloituneista. 10,8 % (n=4) suoritus-välttämisorientoituneista tavoiteorientaatioprofiilin muutoksen voidaan nähdä olevan negatiivinen, koska näillä 10,8 % muutos oli suoritus-välttämisorientoituneiden ryhmästä välttämisorientoituneiden ryhmään.

Välttämisorientoituneiden ryhmän pysyvyys mittausajankohtien välillä oli 39,3 % (n=22). Näin ollen yli 60 %:lla välttämisorientoituneista tavoiteorientaatioprofiili muuttui mittausajankohtien välillä. Toisaalta tämän muutoksen voi nähdä olevan positiivinen, koska muutos tapahtui välttämisorientoituneiden ryhmää positiivisemmin latautuneeseen ryhmään. Suoritus-välttämisorientoituneiden ryhmään siirtyi 7,1% (n=4) ensimmäisen mittausajankohdan välttämisorientoituneista. Mittausajankohtien välillä alkujaan välttämisorientoituneista 37,5 % (n=21) tavoiteorientaatioprofiili muuttui profiililtaan sitoutumattomien profiiliksi ja 16,1 % (n=9) tavoiteorientaatioprofiili muuttui profiililtaan menestysorientoituneiden profiiliksi.

**Taulukko 11.** Mittausajankohtien 1 ja 2 tavoiteorientaatioprofiilien ristiintaulukointi.

		2. mittausajankohta				
		Menestys- orientoituneet	Sitoutumat- tomat	Suoritus- välttämis- orientoituneet	Välttämis- orientoituneet	Yhteensä
1. mittausajankohta	Menestys- orientoituneet	n = 32	n = 19	n = 3	n = 1	n = 55
		58,2 %	34,5 %	5,5 %	1,8 %	100,0 %
		45,1 %	28,8 %	9,1 %	2,7 %	26,6 %
	Sitoutumat- tomat	n = 23	n = 19	n = 7	n = 10	n = 59
		39,0 %	32,2 %	11,9 %	16,9 %	100,0 %
		32,4 %	28,8 %	21,2 %	27,0 %	28,5 %
	Suoritus- välttämis- orientoituneet	n = 7	n = 7	n = 19	n = 4	n = 37
		18,9 %	18,9 %	51,4 %	10,8 %	100,0 %
		9,9 %	10,6 %	57,6 %	10,8 %	17,9 %
	Välttämis- orientoituneet	n = 9	n = 21	n = 4	n = 22	n = 56
		16,1 %	37,5 %	7,1 %	39,3 %	100,0 %
		12,7 %	31,8 %	12,1 %	59,5 %	27,1 %
Yhteensä	n = 71	n = 66	n = 33	n = 37	n = 207	
	34,3 %	31,9 %	15,9 %	17,9 %	100,0 %	
	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	

 $\chi^2=79.72$ ,  $df=9$ ,  $p<.001$

**Taulukko 12.** Orientaatioryhmien ristiintaulukoinnin frekvenssien todennäköisyyden analyysi.

Yhdistelmä	Havaittu fr	Odotettu fr	<i>p</i>
<b>11</b>	<b>32</b>	<b>18.87</b>	<b>0.000</b>
12	19	17.54	0.311
13	3	8.77	0.007
14	1	9.83	0.000
21	23	20.24	0.186
22	19	18.81	0.475
23	7	9.41	0.156
24	10	10.55	0.413
31	7	12.69	0.150
32	7	11.80	0.310
<b>33</b>	<b>19</b>	<b>5.90</b>	<b>0.000</b>
34	4	6.61	0.109
41	9	19.21	0.000
42	21	17.86	0.146
43	4	8.93	0.178
<b>44</b>	<b>22</b>	<b>10.01</b>	<b>0.000</b>

Huom. 1 =menestysorientoituneet, 2=sitoutumattomat, 3=suoritus-välttämisorientoituneet, 4= välttämisorientoituneet. Lehrmaherin testi. Configural frequency analysis (esim. von Eye, & Niedermeyer, 1999).

Kuitenkin tarkasteltaessa orientaatioryhmien yhdistelmiä (ristiintaulukointi) tarkemmin ilmenee, että näennäisestä vaihtuvuudesta huolimatta menestysorientoituneiden, suoritusvälttämisorientoituneiden ja välttämisorientoituneiden profiilit edustavat kuitenkin tilastollisesti pysyvyyttä. Voidaan ajatella, että profiilit ovat kuitenkin kohtuullisen pysyviä, vaikka vaihtuvuuttakin havaittiin. Kaikkiaan 115 vastaajalla eli 55,6 prosentilla vastanesta tavoiteorientaatioprofiili muuttui mittausajankohtien välillä ja 92 vastaajalla eli



44,4 prosentilla tavoiteorientaatioprofiili pysyi muuttumattomana tämän tutkimuksen mittausajankohtien välillä.

Saatu tutkimustulos eroaa jonkin verran aiemmasta Kallelan (2016) tutkimuksesta, jossa varusmiesten tavoiteorientaatioprofiilien todetaan olevan melko stabiileja läpi varusmiespalveluksen. Tässä tutkimuksessa kuitenkin saatiin Kallelan (2016) tutkimukseen verrattuna havainto, että tavoiteorientaatioprofiilien pysyvyyttä edusti kaikki muut profiilit paitsi sitoutumattomien profiili, jossa oli havaittavissa muutosta profiilista toiseen.

Varusmiesten tavoiteorientaatioprofiilien pysyvyyteen vaikuttaa moni asia. Pitää muistaa, että sotilasympäristö on tyystin erilainen ympäröivään siviilimaailmaan verrattuna. Tavoiteorientaatioprofiilien pysyvyyteen voivat vaikuttaa esimerkiksi toimintaympäristön muutos siviilimaailmasta sotilasmaailmaan, palveluspaikka, koulutusvalinnat, lähipiirissä tapahtuneet muutokset ja niin edelleen.

Tämän ja aiemman tutkimuksen tuloksien perusteella ei voida vielä varmasti tehdä päätelmää, että tavoiteorientaatioprofiilit olisivat joko stabiileja tai epästabiileja läpi varusmiespalveluksen, johtuen tutkimusten otoskoon pienuudesta. Jatkotutkimusta ajatellen tavoiteorientaatioprofiilien pysyvyyttä varusmiesten keskuudessa tulisi tutkia vähintään joukko-osastokokonaisuutena, jotta otoskokoa saadaan kasvatettua ja tätä kautta saadaan tarkempaa tietoa varusmiesten tavoiteorientaatioprofiilien pysyvyydestä. Lisäksi jatkotutkimuksessa olisi hyvä sisällyttää tutkimuskohteeksi molemmat niin miehistö- kuin johtajakoulutettavat, jotta tavoiteorientaatioprofiilien pysyvyys varusmiesten keskuudessa saadaan kartoitettua kautta linjan.

Varusmiesten tavoiteorientaatioprofiilien stabiliteetin kautta on mahdollista tarkastella varusmiesten palvelusmotivaation ajallista muutosta. Tässä tutkimuksessa varusmiesten palvelusmotivaatiota tarkastellaan niin tavoiteorientaatioiden kuin aiemmin tällä tutkimuksella löydettyjen tavoiteorientaatioprofiilien ajallisena muutoksena mittausajankohtien yksi ja kaksi välillä.

Tämän tutkimuksen otokseksi valikoituneiden varusmiesten tavoiteorientaatioiden ajallista muutosta tutkittiin toistettujen otosten t-testin avulla ja ristiintaulukoimalla tämän tutkimuksen mittausajankohtien tavoiteorientaatioprofiilit. Tässä tutkimuksessa tavoiteorientaatioiden tulkitaan olevan järjestyksessä positiivisesta negatiiviseen järjestyksessä oppimisorientaatio, saavutusorientaatio, suoritus-lähestymisorientaatio, suoritus-välttämisorientaatio ja välttämis-

orientaatio. Samoin, kuten jo aiemmin on todettu, ovat varusmiesten tavoiteorientaatioprofiili-ryhmät positiivisimmin latautuneesta ryhmästä negatiivisimmin latautuneeseen ryhmään järjestyksessä menestysorientoituneet, sitoutumattomat, suoritus-välttämisorientoituneet ja välttämisorientoituneet.

Tutkimuksessa tavoiteorientaatiot on arvotettu seitsenportaisella Likert-asteikolla, jossa arvon yksi saavat kuvaavat vähiten vastaajien tavoiteorientaatioita ja arvot seitsemän puolestaan eniten. Tarkastelemalla taulukosta 13 toistettujen otosten t-testin tuloksia voidaan nähdä, että positiiviseksi ajatellut tavoiteorientaatiot parantuvat ajan muutoksena mittausajankohtien yksi ja kaksi välillä tilastollisesti jopa merkitsevästi. Negatiiviseksi luonnehdittujen tavoiteorientaatioiden arvot eivät puolestaan muutu juurikaan ajan muutoksena.

Korkein muutos on suoritus-lähestymisorientaatiossa, jonka arvo kasvaa 0.6 yksikköä. Pienintä muutos on juuri negatiivisten tavoiteorientaatioiden keskuudessa, joiden arvon muutos on vain 0.1 yksikköä. Oppimis- ja saavutusorientaation muutos varusmiesten keskuudessa mittausajankohtien välillä molemmissa 0.4 yksikköä.

Tästä tulkittuna voidaan todeta, että oppimis- saavutus- ja suoritus-lähestymisorientaatiot paranevat, kun taas suoritus-välttämisen ja välttämisorientaatio pysyvät ennallaan. Toisaalta, vaikka positiiviset orientaatiot paranevat ja negatiiviset pysyvät ennallaan, niin palvelusmotivaation muutosta varusmiesten keskuudessa ei tästä voida yksiselitteisesti päätellä, koska seitsenportaisen Likert-asteikollisen muuttuja-arvot muuttuvat kuitenkin melko vähän suuntaan tai toiseen. Tästä voi todeta, että tilastollisesti merkitsevä tai ei-merkitsevä tulos toistettujen otosten t-testissä ei kuvasta merkittävää muutosta palvelusmotivaatiossa.

**Taulukko 13.** Toistettujen otosten t-testi tavoiteorientaatioissa mittausajankohdissa 1 ja 2.

	ka.	s	N	t	df	p
Oppimisorientaatio T1	3.7	1.3	207			
Oppimisorientaatio T2	4.1	1.3	207	-3.76	206	<.001
Saavutusorientaatio T1	4.0	1.3	207			
Saavutusorientaatio T2	4.4	1.3	207	-4.58	206	<.001
Suoritus-lähestymisorientaatio T1	3.4	1.2	207			
Suoritus-lähestymisorientaatio T2	4.0	1.2	207	-6.76	206	<.001
Suoritus-välttämisorientaatio T1	3.7	1.2	207			
Suoritus-välttämisorientaatio T2	3.8	1.3	207	-.88	206	>.05
Välttämisorientaatio T1	4.0	1.4	207			
Välttämisorientaatio T2	3.9	1.5	207	1.41	206	>.05

Varusmiesten palvelusmotivaation muutoksen voi nähdä mittausajankohtien tavoiteorientaatioprofiilin ristiintaulukoinnin kautta. Kuten jo aiemmin todettu, on löydetyistä tavoiteorientaatioprofiileista menestysorientoituneiden ryhmä painotukseltaan positiivisin, ja sen jälkeen järjestyksessä painotukseltaan kohti negatiivisinta tavoiteorientaatioprofiilia tulevat sitoutumattomat, suoritus-välttämisorientoituneet ja välttämisorientoituneet. Mitä negatiivisempaan tavoiteorientaatioprofiiliin muutos tapahtuu alkuperäiseen tavoiteorientaatioprofiilin nähden, sitä enemmän myös varusmiehen palvelusmotivaatio huononee. Toisaalta mitä positiivisempaan suuntaan muutos tapahtuu, sitä enemmän palvelusmotivaation voi nähdä paranevan.

Taulukkoa 11 tarkastelemalla nähdään, että menestysorientoituneista 41,8 prosentilla (n=23) tavoiteorientaatioprofiili muuttuu negatiiviseen suuntaan. Toisin sanoen 41,8 prosentilla alkuaan menestysorientoituneista palvelusmotivaatio heikkenee. Suurin osa menestysorientoituneista orientaatioprofiileista muuttuu sitoutumattomien profiiliksi, jolloin voidaan todeta, että

menestysorientoituneiden palvelusmotivaation voi nähdä huonontuvan varusmiespalveluksen alun ja lopun välillä, muttei kuitenkaan radikaalisti.

Sitoutumattomien palvelusmotivaatiota tarkasteltaessa tavoiteorientaatioprofiilien kautta voidaan huomata, että alkujaan sitoutumattomista 67,8 prosentilla on nähtävissä muutos palvelusmotivaatiossa. 39,0 prosentilla (n=23) sitoutumattomista palvelusmotivaation voidaan katsoa parantuneen mittausajankohtien välissä, koska näiden 39,0 prosentin tavoiteorientaatioprofiili muuttuu positiivisempänä pidettyyn menestysorientoituneiden profiiliin. 28,8 prosentilla sitoutumattomien ryhmään kuuluvista voidaan puolestaan havaita varusmiespalveluksen edetessä palvelusmotivaation heikkenemistä. 11,9 prosentilla (n=7) profiili muuttuu sitoutumattomista suoritus-välttämisorientoituneisiin ja 16,9 prosentilla (n=10) profiili muuttuu välttämisorientoituneiden profiiliin. Radikaalein palvelusmotivaation muutos on näillä 16,9 prosentilla, joiden tavoiteorientaatioprofiili muuttuu välttämisorientoituneiden profiiliin.

Suoritus-välttämisorientoituneilla palvelusmotivaation voidaan nähdä parantuvan 37,8 prosentilla (n=14) tutkimukseen osallistuneista. 18,9 prosentilla (n=7) palvelusmotivaatio paranee hieman näiden alkujaan suoritus-välttämisorientoituneiden siirtyessä sitoutumattomien ryhmään. Samalla määrällä (18,9 %, n=7) vastaajia palvelusmotivaatio paranee mittausajankohtien välillä huomattavasti näiden siirtyessä suoritus-välttämisorientoituneiden ryhmästä menestysorientoituneiden ryhmään. Tämän muutoksen voidaan katsoa olevan erityisen positiivinen. Suoritus-välttämisorientoituneista vain 10,8 (n=4) prosentilla palvelusmotivaatio huononee varusmiespalveluksen alun ja lopun välillä. Näiden 10,8 prosentin tavoiteorientaatioprofiili muuttuu suoritus-välttämisorientoituneiden profiilista välttämisorientoituneiden profiiliin.

Alkujaan välttämisorientoituneilla voidaan nähdä kaikkein positiivisimpia muutoksia muihin tavoiteorientaatioryhmiin verrattuna, koska näistä välttämisorientoituneista 60,7 prosentilla (n=34) tavoiteorientaatioprofiili muuttuu mittausajankohtien yksi ja kaksi välillä välttämisorientoituneita positiivisempiin tavoiteorientaatioprofiileihin. Tämän voidaan katsoa olevan myös parannusta palvelusmotivaatiossa. Eniten, yli kolmannes, alkujaan välttämisorientoituneita siirtyy sitoutumattomien ryhmään (37,5 %, n=21). Myös menestysorientoituneiden ryhmään siirtyy 16,1 % (n=9) alkujaan välttämisorientoituneista. Tämän muutoksen voi nähdä kaikkein positiivisimpänä muutoksena palvelusmotivaatiossa. Pienin, mutta kuitenkin positiivinen muutos palvelusmotivaatiossa on niillä 7,1 prosentilla (n=4) ensimmäisessä mittausajankohdassa välttämisorientoituneista, joiden profiili muuttuu suoritus-

välttämisorientoituneiden profiiliin. Kaiken kaikkiaan alun perin välttämisorientoituneiden palvelusmotivaatiossa on havaittavissa eniten muutosta positiiviseen suuntaan.

Tarkasteltaessa kokonaisuutena varusmiesten palvelusmotivaation muutosta tässä tutkimuksessa löydettyjen tavoiteorientaatioprofiilien suhteen on turvallista todeta, että kaikkiaan reilulla puolella varusmiehistä palvelusmotivaatiossa tapahtuu muutosta varusmiespalveluksen alun ja lopun välillä. Kaikkiaan palvelusmotivaatio laskee noin viidenneksellä (21,3 %, n=44) varusmiehistä ja paranee noin kolmanneksella (34,3 %, n=71) tähän tutkimukseen osallistuneista varusmiehistä. 44,4 prosentilla (n=92) palvelusmotivaatiossa ei ole havaittavissa juuriakaan muutosta ainakaan tavoiteorientaatioprofiileja tarkastelemalla.

Positiivisena havaintona voidaan pitää sitä, että niinkin suurella osalla kuin reilulla kolmanneksella vastaajista palvelusmotivaatio paranee ja toisaalta vain reilulla viidenneksellä palvelusmotivaatiossa on nähtävissä laskua. Kuten jo aiemmin todettua varusmiehen arki ei ole samanlaista palveluksen alun ja lopun välillä. Näillä varusmiehen arjessa tapahtuvilla asioilla voi lopulta olla suuri merkitys yksittäisen varusmiehen palvelusmotivaatioon. Varusmiehen arjen kannalta merkittäviä tapahtumia palveluksen aikana voidaan pitää esimerkiksi koulutusvalintoja, koulutuskaudelta toiselle siirtymistä. Kaikella voi olla vaikutusta varusmiehen kokemukseen varusmiespalveluksen kokonaisuudesta ja näin ollen toiselle erinäisillä tapahtumilla on enemmän vaikutusta ja merkitystä kuin toiselle. Näihin syihin, että miksi toisella palvelusmotivaatio laskee ja toisaalta toisella paranee, tulisi löytää keinoja, jotta varusmiespalveluksesta saataisiin entistä paremmin kaikille sopiva tapahtuma, joka palvelisi niin Puolustusvoimia kuin varusmiestä itseään. Valitettavasti tällä tutkimuksella ei näihin keinoihin löydetä vastausta.

#### 7.4. Koulutusvalintojen vaikutus varusmiesten palvelusmotivaatioon

Koulutusvalintojen vaikutusta varusmiesten palvelusmotivaatioon tutkittiin ristiintaulukoidulla mittausajankohtien tavoiteorientaatioprofiilit kysymyksen: ”Peruskoulutuskauden koulutusvalintojen jälkeen pääsin haluamaani palvelustehtävään” suhteen sen mukaisesti vastattiinko edellä mainittuun kysymykseen ”KYLLÄ” vai ”EI”. Lähtökohtaisena ajatuksena oli, että niillä vastaajilla, jotka eivät päässeet peruskoulutuskauden valintojen jälkeen haluamaansa palvelustehtävään, palvelusmotivaatio laskee, ja toisaalta niillä vastaajilla, jotka pääsivät haluamaansa palvelustehtävään, palvelusmotivaatio kasvaa. Edelleen palvelusmotivaation muutosta kuvastaa muutos tavoiteorientaatioprofiilissa luvussa 7.3 esitetyllä tavalla.

Vastaajista 167 vastasi ensimmäisenä mittausajankohtana väittämään ”Minulla on tiedossani palvelustehtävä, johon haluaisin päästä”, että kyllä heillä on tiedossaan palvelustehtävä, johon haluaisivat päästä. Ensimmäisessä mittauksessa edellä mainittuun väittämään vastattiin samalla seitsenportaisella Likert-asteikollisella vastausvaihtoehtopatterilla kuin tämän tutkimuksen tavoiteorientaatioita mittaaviin kysymyksiin. Nämä Likert-asteikolliset vastaukset muutettiin aineistoon siten, että vastausvaihtoehdot A ja B (A = ei pidä ollenkaan paikkaansa, B = pitää hyvin vähän paikkansa) muodostivat vastauksen ”EI”, vastaus C (C = pitää vähän paikkansa) muodosti vastauksen ”EN OSAA SANOA” ja kysymykset D–G (D = pitää paikkansa, E = pitää hyvin paikkansa, F = pitää lähes täysin paikkansa, G = pitää täysin paikkansa) muodostivat vastauksen ”KYLLÄ”.

Niistä ensimmäisen mittausajankohdan 167 (80,7 % kaikista tutkimukseen vastanneista) vastaajasta, joilla oli tiedossaan palvelustehtävä, johon haluavat päästä, 43 (25,7 %) ei päässyt peruskoulutuskauden valintojen jälkeen haluamaansa palvelustehtävään. Käytännössä siis neljännes niistä, joilla oli tiedossaan palvelustehtävä, johon haluavat päästä, eivät päässeet haluamaansa palvelustehtävään.

Edellä kuvatusta ei kuitenkaan ole vielä mahdollista vetää johtopäätöstä koulutusvalintojen vaikutuksesta varusmiehen palvelusmotivaatioon, vaan edellä mainittu pikemminkin tukee hypoteesia siitä, että niillä, jotka eivät päässeet haluamaansa palvelustehtävään peruskoulutuskauden valintojen jälkeen, palvelusmotivaatio laskee.

Kaiken kaikkiaan vastaajia, jotka vastasivat, että eivät päässeet haluamaansa palvelustehtävään oli 51 eli 24,6 prosenttia kaikista vastaajista. Luvussa ovat mukana myös ne, jotka ensimmäisenä mittausajankohtana eivät tienneet tai eivät osanneet sanoa, onko heillä palvelustehtävä, johon haluaisivat päästä. Eli neljänneksellä vastaajista peruskoulutuskauden koulutusvalinta ei ollut mennyt vastaajan oman näkemyksen mukaan suotuisasti. Näistä negatiivisen tuloksen oman näkemyksensä mukaan koulutusvalinnassa saaneiden joukon tavoiteorientaatioprofiilien perusteella ensimmäisenä mittausajankohtana menestysorientoituneita oli 33,3 prosenttia (n = 17), sitoutumattomia 21,6 prosenttia (n = 11), suoritus-välttämisorientoituneita 17,6 prosenttia (n = 9) ja välttämisorientoituneita 27,5 % (n = 14). Taulukosta 13 voidaan nähdä palvelusmotivaation muutos niillä, jotka eivät päässeet mieleiseensä palvelustehtävään.

Menestysorientoituneista 47,1 prosentilla (n = 8) peruskoulutuskauden koulutusvalinnalla ei ollut merkitystä palvelusmotivaatioon. 52,9 prosentilla (n = 9) menestysorientoituneista palvelusmotivaation voidaan ajatella laskeneen negatiivisen koulutusvalinnan seurauksena, kos-

ka heidän tavoiteorientaatioprofiilinsa muuttui menestysorientoituneiden profiilista sitoutumattomien profiiliin.

Sitoutumattomista negatiivinen koulutusvalinta vaikutti palvelusmotivaatioon siten, että 36,4 (n = 4) prosentilla palvelusmotivaation voitiin nähdä laskevan ja samalla määrällä sitoutumattomia palvelusmotivaatio myös kasvoi. 27,3 prosentilla (n = 3) sitoutumattomista koulutusvalinnalla ei ollut vaikutusta palvelusmotivaatioon ja heillä tavoiteorientaatioprofiili säilyi ennallaan mittausajankohtien välillä. Neljällä (36,4 %) alkujaan sitoutumattomien ryhmään kuuluneista tavoiteorientaatioprofiili muuttui menestysorientoituneiden profiiliin, yhdellä (9,1 %) suoritus-välttämisorientoituneiden profiiliin ja kolmella (27,3 %) välttämisorientoituneiden profiiliin.

Suoritus-välttämisorientoituneista vain yhdellä (11,1 %) palvelusmotivaation voidaan tulkita laskeneen negatiivisen koulutusvalinnan tuloksen seurauksena ja tavoiteorientaatioprofiilin muuttuneen välttämisorientoituneiden profiiliin. Kolmella suoritus-välttämisorientoituneella palvelusmotivaatio ja sitä kautta myös tavoiteorientaatioprofiili säilyivät ennallaan negatiivisesta koulutusvalinnasta huolimatta. Viidellä (55,5 %) suoritus-välttämisorientoituneella negatiivisen koulutusvalinnan voidaan kuitenkin tulkita vaikuttaneen positiivisesti palvelusmotivaatioon. Näistä 55,5 prosentista suoritus-välttämisorientoituneista neljällä (44,4 %) tavoiteorientaatioprofiili muuttui sitoutumattomien profiilin ja yhdellä (11,1 %) menestysorientoituneiden profiiliin.

Alkujaan välttämisorientoituneista reilulla puolella (n = 8, 57,1 %) negatiivisella koulutusvalinnalla ei ollut vaikutusta palvelusmotivaatioon ja heidän tavoiteorientaatioprofiilinsa pysyi ennallaan. Kääntäen todettuna vajaalla puolella (n = 6, 42,9 %) välttämisorientoituneista negatiivisen koulutusvalinnan voidaan tulkita vaikuttaneen positiivisesti palvelusmotivaatioon. 21,4 prosentilla (n = 3) negatiivisesti koulutusvalinnan lopputuloksen kokeneesta välttämisorientoituneesta palvelusmotivaation voidaan tulkita parantuneen varusmiespalveluksen alun ja lopun välillä merkittävästi, koska heillä tavoiteorientaatioprofiili muuttui välttämisorientoituneista menestysorientoituneiden profiiliin. Kahdella (14,3 %) alkujaan välttämisorientoituneista tavoiteorientaatioprofiili muuttui sitoutumattomien profiiliin ja yhdellä (7,1 %) suoritus-välttämisorientoituneiden profiiliin.

**Taulukko 14.** Kyselykierrosten orientaatioprofiilien ristiintaulukointi niiden vastaajien suhteen, jotka vastasivat EN kysymykseen ”Peruskoulutuskauden koulutusvalintojen jälkeen pääsin haluamaani palvelustehtävään” mittausajankohdassa 2.

		2. mittausajankohta				
		Menestys- orientoituneet	Sitoutumat- tomat	Suoritus- välttämis- orientoituneet	Välttämis- orientoituneet	Yhteensä
1. mittausajankohta	Menestys- orientoituneet	n = 8	n = 9	n = 0	n = 0	n = 17
		47,1%	52,9%	0,0%	0,0%	100,0%
		50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	33,3%
	Sitoutumat- tomat	n = 4	n = 3	n = 1	n = 3	n = 11
		36,4%	27,3%	9,1%	27,3%	100,0%
		25,0%	16,7%	20,0%	25,0%	21,6%
	Suoritus- välttämis- orientoituneet	n = 1	n = 4	n = 3	n = 1	n = 9
		11,1%	44,4%	33,3%	11,1%	100,0%
		6,3%	22,2%	60,0%	8,3%	17,6%
	Välttämis- orientoituneet	n = 3	n = 2	n = 1	n = 8	n = 14
		21,4%	14,3%	7,1%	57,1%	100,0%
		18,8%	11,1%	20,0%	66,7%	27,5%
Yhteensä	n = 16	n = 18	n = 5	n = 12	n = 51	
	31,4%	35,3%	9,8%	23,5%	100,0%	
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	



Kaikkiaan negatiivisesti peruskoulutuskauden koulutusvalinnan kokeneista 29,4 prosentilla ( $n = 15$ ) palvelusmotivaatio parani jonkin verran tai enemmän ja 27,5 ( $n = 14$ ) prosentilla palvelusmotivaatio laski jonkin verran tai enemmän. 43,1 prosentilla ( $n = 22$ ) palvelusmotivaatiossa ei tapahtunut muutosta suuntaan tai toiseen negatiivisesta koulutusvalinnasta huolimatta. Merkittävää on kuitenkin se, että alle kolmanneksella negatiivisen koulutusvalinnan kokeneista palvelusmotivaatio laski, vaikka ennakkokäsityksen perusteella negatiivisen vaikutuksen ajateltiin olevan saatua tulosta voimakkaampi. Samalla tavalla yhtä merkittävänä tuloksena voidaan pitää sitä, että negatiivisen kokemuksen koulutusvalinnan lopputuloksessa nähtiin vaikuttavan palvelusmotivaatioon positiivisesti. Tästä voidaan todeta, että henkilön kokemaa negatiivista peruskoulutuskauden koulutusvalintojen lopputulosta ei voida pitää ainoana selittäjänä tai edes merkittävänä tekijänä varusmiehen palvelusmotivaatioon.

Koska negatiivisella peruskoulutuskauden koulutusvalintojen tuloksella yksilön kannalta ei ole oletetun merkittävää vaikutusta varusmiehen palvelusmotivaatioon, tulee tarkasteluun ottaa myös ne vastaajat, jotka kokivat peruskoulutuskauden koulutusvalinnan positiivisesti. Taulukosta 14 selviää, että, näitä koulutusvalinnan positiivisesti kokeneita vastaajia oli yhteensä 156 eli 75,4 prosenttia kaikista tutkimukseen vastanneista. Näistä 156 vastaajasta ensimmäisenä mittausajankohtana menestysorientoituneita oli 38 (24,4 %), sitoutumattomia 48 (30,8 %), suoritus-välttämisorientoituneita 28 (17,9 %) ja välttämisorientoituneita 42 (26,9 %).

Positiivisesta koulutusvalinnan tuloksesta huolimatta reilulla kolmanneksella ( $n = 14$ , 36,8 %) menestysorientoituneista palvelusmotivaatiossa nähtiin olevan laskua. Näistä 36,8 prosentista positiivisesti koulutusvalinnan lopputuloksen kokeneista menestysorientoituneista 26,3 prosentilla ( $n = 10$ ) tavoiteorientaatioprofiili muuttui sitoutumattomien profiiliin, 7,9 prosentilla ( $n = 3$ ) suoritus-välttämisorientoituneiden profiiliin ja 2,6 prosentilla ( $n = 1$ ) välttämisorientoituneiden profiiliin. 63,2 prosentilla ( $n = 24$ ) ensimmäisen mittausajankohdan menestysorientoituneista positiivisella koulutusvalinnalla ei ollut vaikutusta palvelusmotivaatioon, ja heidän tavoiteorientaatioprofiilinsa pysyi samana riippumatta koulutusvalinnan tuloksesta.

Positiivisen koulutusvalinnan kokeneista sitoutumattomista 39,6 prosentilla ( $n = 19$ ) positiivinen koulutusvalinta näkyi palvelusmotivaation parantumisena tavoiteorientaatioprofiilin muuttuessa sitoutumattomien profiilista menestysorientoituneiden profiiliin. Kaikkiaan positiivisesti koulutusvalinnan kokeneista sitoutumattomista 27,1 prosentilla ( $n = 13$ ) palvelusmotivaatio laski tutkimuksen mittausajankohtien välillä. Näistä 12,5 prosentilla ( $n = 6$ ) tavoiteorientaatioprofiili muuttui suoritus-välttämisorientoituneiden profiiliin ja 14,6 prosentilla ( $n =$

7) välttämisorientoituneiden profiiliin. Positiivisesti koulutusvalinnan kokeneista alkujaan sitoutumattomista kolmannes (33,3 %, n = 16) pysyi profiililtaan sitoutumattomana myös mittausajankohtien välillä ja näin ollen voidaan tulkita, että heillä ei tapahtunut muutosta palvelusmotivaatiossa.

Koulutusvalintojen jälkeen haluamaansa palvelustehtävään päässeistä suoritusvälttämisorientoituneista yli puolella (57,1 %, n = 16) palvelusmotivaatio säilyi ennallaan koulutusvalinnan positiivisesta lopputuloksesta huolimatta. 32,1 prosentilla (n = 9) positiivisesti koulutusvalinnan kokeneista suoritusvälttämisorientoituneista palvelusmotivaatio kasvoi ja 10,7 prosentilla (n = 3) palvelusmotivaatio laski. Nämä 10,7 prosenttia siirtyivät välttämisorientoituneiden ryhmään, kun taas niistä suoritusvälttämisorientoituneista, joilla koulutusvalinnan lopputulos oli positiivinen, 10,7 prosenttia (n = 3) siirtyi sitoutumattomien ja 21,4 prosenttia (n = 6) menestysorientoituneiden ryhmään.

Positiivisesti koulutusvalinnan kokeneista alkujaan välttämisorientoituneista palvelusmotivaatio parani jonkin verran tai enemmän kahdella kolmanneksella (66,6 %, n = 28), joista 14,3 prosenttia (n = 6) siirtyi mittausajankohtien välillä menestysorientoituneiden ryhmään, 45,2 prosenttia (n = 19) sitoutumattomien ryhmään ja 7,1 prosenttia (n = 3) suoritusvälttämisorientoituneiden ryhmään.

**Taulukko 15.** Kyselykierrosten orientaatioprofiilien ristiintaulukointi niiden vastaajien suhteen, jotka vastasivat KYLLÄ kysymykseen ”Peruskoulutuskauden koulutusvalintojen jälkeen pääsin haluamaani palvelustehtävään” mittausajankohdassa 2.

		2. mittausajankohta				
		Menestys- orientoituneet	Sitoutumat- tomat	Suoritus- välttämis- orientoituneet	Välttämis- orientoituneet	Yhteensä
1. mittausajankohta	Menestys- orientoituneet	n = 24	n = 10	n = 3	n = 1	n = 38
		63,2%	26,3%	7,9%	2,6%	100,0%
		43,6%	20,8%	10,7%	4,0%	24,4%
	Sitoutumat- tomat	n = 19	n = 16	n = 6	n = 7	n = 48
		39,6%	33,3%	12,5%	14,6%	100,0%
		34,5%	33,3%	21,4%	28,0%	30,8%
	Suoritus- välttämis- orientoituneet	n = 6	n = 3	n = 16	n = 3	n = 28
		21,4%	10,7%	57,1%	10,7%	100,0%
		10,9%	6,3%	57,1%	12,0%	17,9%
	Välttämis- orientoituneet	n = 6	n = 19	n = 3	n = 14	n = 42
		14,3%	45,2%	7,1%	33,3%	100,0%
		10,9%	39,6%	10,7%	56,0%	26,9%
Yhteensä	n = 55	n = 48	n = 28	n = 25	n = 156	
	35,3%	30,8%	17,9%	16,0%	100,0%	
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Positiivisen lopputuloksen peruskoulutuskauden koulutusvalinnoissa kokeneista kaikkiaan 35,9 prosentilla (n = 56) palvelusmotivaation voidaan tulkita parantuneen jonkin verran tai enemmän ja 19,2 prosentilla (n = 30) huonontuneen jonkin verran tai enemmän. 44,9 prosentilla (n = 70) niistä, jotka pääsivät haluamaansa palvelustehtävään, palvelusmotivaatio pysyi ennallaan. Kokonaisuutena positiivisen koulutusvalinnan kokeneista vain viidenneksellä palvelusmotivaatio huononi ja neljällä viidestä palvelusmotivaatio pysyi ennallaan tai parani varusmiespalveluksen alun ja lopun välillä. Tätä neljän viidenneksen tulosta voidaan pitää positiivisena, koska näillä palvelusmotivaatio ei huonontunut koulutusvalinnan seurauksena, ja tätä kautta koulutusvalintaprosessia voidaan pitää onnistuneena.

Tutkimustuloksen kautta voidaan todeta, että tämän tutkimuksen yhtenä tavoitteena ollut peruskoulutuskauden koulutusvalintojen vaikuttavuus palvelusmotivaatioon on pienempi kuin tutkijan ennako-oletukset kyseisestä vaikuttavuudesta. Etenkin niillä vastaajista, jotka eivät päässeet haluamaansa palvelustehtävään, koulutusvalinnan negatiiviset vaikutukset palvelusmotivaatioon jäivät lopulta kokonaisuutta tarkasteltaessa melko olemattomiksi. Toisaalta negatiivisen koulutusvalinnan kokeneilla palvelusmotivaation negatiivista muutosta merkittävämpänä tuloksena voidaan pitää negatiivisen koulutusvalinnan vaikutuksia positiivisesti palvelusmotivaatioon.

Yhtä kaikki, kokonaisuutena peruskoulutusvalinnalla ei ole nähtävissä merkittävää vaikutusta varusmiehen palvelusmotivaatioon, koska sekä positiivisella että negatiivisella koulutusvalinnan lopputuloksella palvelusmotivaatiossa on havaittavissa keskenään samansuuntaista vaihtelua. Toisaalta pelkkää vaihtelua ja tavoiteorientaatioprofiilin muutosta negatiivisesti latautuneesta profiilista positiivisemmin latautuneeseen tavoiteorientaatioprofiiliin ei voida pitää ainoana positiivisena asiana, koska on ajateltava, että myös pysyvyys positiivisesti latautuneessa tavoiteorientaatioprofiilissa kuvaa positiivista suhdetta palvelusmotivaatioon ja koulutusvalinnan vaikuttavuuteen.

Näin ollen tavoiteorientaatiot sellaisenaan kuin ne tässä tutkimuksessa on huomioitu eivät ole välttämättä paras keino tutkia peruskoulutuskauden valintojen ja palvelusmotivaation suhdetta, koska tavoiteorientaatioprofiilien sisällä tapahtuvaa muutosta palvelusmotivaatiossa ei kyetä todentamaan, vaikka subjektiivisella tasolla kaikkien profiilien jokaisella jäsenellä varmasti tapahtuu varusmiespalveluksen aikana koulutusvalinnoistakin johtuen jonkin asteista muutosta palvelusmotivaatiossa. Tämä muutos ei vain välity tutkimustulokseen näkyvänä tekijänä vaan jää piiloon yleistettyjen tavoiteorientaatioprofiilien sisälle.

## 8. JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän tutkimuksen teoreettisena alustana toiminut tavoiteorientaatioteoria näyttäisi tämän ja aiemman tutkimuksen perusteella toimivan myös varusmiesten oppimisen tutkimuksessa. On sanomattakin selvää, että teoriaa tulee kuitenkin soveltaa myös tulevaisuuden tutkimuksissa, jotta saadaan kattavampi kuva teorian sopivuudesta varusmiesympäristöön. Teoriaa tulee käyttää hyväksi etenkin tarkasteltaessa varusmiesten oppimista eri tilanteissa ja varusmieskoulutuksen eri vaiheissa. Tässä tutkimuksessa tavoiteorientaatioteoriaa käytettiin selvittämään varusmiesten palvelusmotivaation muutoksia nimenomaan tavoiteorientaatioiden kautta, ja tutkimuksen tulosten kautta on todettava, että täysin yksiselitteisesti ja kattavasti tavoiteorientaatioiden avulla ei pystytä tulkitsemaan ja arvioimaan varusmiesten palvelusmotivaatiossa tapahtuvia muutoksia varusmiespalveluksen aikana. Tästä syystä tämän tutkimuksen palvelusmotivaatiota tarkastelevat tulokset jäävät melko pinnallisiksi, kategorisiksi tuloksiksi, joista eivät selviä varusmiehen palvelusmotivaatioon vaikuttavat todelliset taustavaikuttimet. Kuitenkin tällä ja aiemmalla tutkimuksella on yhtymäkohtia, jolloin tutkimuksen tulokset ovat vertailtavissa aiempaan tutkimukseen, ja edelleen tämän tutkimuksen tulokset osoittavat samansuuntaisia tuloksia kuin aiempi tutkimus.

Tämän tutkimuksen yhtenä tarkoituksena oli selvittää, voidaanko varusmiehet luokitella erilaisiin motivaatioluokkiin tai -ryhmiin. Tutkimuksessa varusmiehiä luokiteltiin tavoiteorientaatioiden avulla, ja tätä kautta pystyttiin toteamaan, että varusmiesten keskuudesta on havaittavissa tavoiteorientaatioiden perusteella neljällä eri tavalla orientoitunutta ryhmää, joita tutkimuksen tutkimuskysymyksen asettelun kautta tulee tarkastella erilaisina motivaatioluokkina.

Neljä löydettyä motivaatioryhmää tavoiteorientaatioiden perusteella ovat menestysorientoituneiden ryhmä, sitoutumattomien ryhmä, suoritus-välttämisorientoituneiden ryhmä ja välttämisorientoituneiden ryhmä. Näistä oppimisen kannalta positiivisimmin latautunut ryhmä on menestysorientoituneiden ryhmä ja negatiivisimmin latautunut ryhmä on välttämisorientoituneiden ryhmä. Sitoutumattomien ryhmä on suoritus-välttämisorientoituneiden ryhmää positiivisemmin oppimisen kannalta latautunut ryhmä. Näin ollen tässä tutkimuksessa saatujen tulosten perusteella parhaiten motivoituneena ryhmänä voidaan pitää menestysorientoituneiden ryhmää, kun taas heikoimmin motivoitunut ryhmä on välttämisorientoituneiden ryhmä.

Tutkimuksessa löydettyjä motivaatioryhmiä tarkasteltaessa voidaan todeta, että menestysorientoituneilla on aito halu oppia pelkästään uuden oppimisen vuoksi, mutta samalla he ha-

luavat saada myös parempia tuloksia kuin muut ja sitä kautta saaduilla ulkoisilla kannustimilla osoittaa muille olevansa kyvykkäämpiä kuin toiset. Sitoutumattomien ryhmässä mikään tavoiteorientaatio ei ollut toistaan korostuneemmassa asemassa. Sitoutumattomia kuvaa se, että he tekevät sen, mitä käsketään ja vaaditaan, ilman suurempia vastalauseita. Sitoutumattomien ryhmään kuuluvien voisi todeta olevan niin sanottua ”harmaata massaa”, joka tekee työnsä, ei pidä itsestään meteliä, mutta ei myöskään toisaalta ole ensimmäisenä asettumassa tekemään asioita. Suoritus-välttämisorientoituneita kuvastaa se, että he haluavat vältellä asioiden tekemistä, koska he kokevat, että he eivät osaa, ja tätä kautta haluavat suojella itseään epäonnistumisilta. Suoritus-välttämisorientoituneille epäonnistumisen välttely ja etenkin toisten silmissä kyvyttömältä näyttämisen välttely ovat korostuneita piirteitä. Välttämisorientoituneiden palvelusmotivaatiota voidaan pitää kaikkein huonoimpana. Välttämisorientoituneita kuvaa parhaiten haluttomuus, koska he eivät halua tehdä mitään eivätkä toisaalta saavuttaakaan mitään, ja tätä kautta he pyrkivät myös välttelemään kaikkea, etenkin uutta. Välttämisorientoituneita voidaan pitää omaan kuoreensa vetäytyneinä, jotka eivät halua asettaa itseään haasteiden eteen epäonnistumisen pelosta eivätkä siksi, koska he haluavat suojella itseään kaikelta mahdolliselta ulkopuolelta tulevalta arvostelulta ja kritiikiltä.

Tarkasteltaessa näiden löydettyjen motivaatioluokkien pysyvyyttä läpi varusmiespalveluksen positiivisena voidaan pitää sitä, että menestysorientoituneiden ryhmä on kaikkein pysyvin, eli sieltä siirtymistä toisiin motivaatioluokkiin tapahtuu etenkin sitoutumattomien ja välttämisorientoituneiden luokkiin verrattuna vähän. Positiivisena voidaan pitää myös sitä, että noin kahdella kolmesta välttämisorientoituneesta palvelusmotivaatio paranee varusmiespalveluksen alun ja lopun välillä. Eniten liikettä näyttäisi välttämisorientoituneilla olevan sitoutumattomien ryhmään, ja näin ollen tätä muutosta voidaan pitää jo erittäin positiivisena muutoksena palvelusmotivaatiossa. Kaikkiaan motivaatioluokkien pysyvyyttä tarkasteltaessa voidaan todeta, että varusmiesten motivaatiossa tapahtuu muutoksia varusmiespalveluksen aikana ja siirtymisiä motivaatioryhmästä tapahtuu, mutta pääsääntöisesti niin negatiiviset kuin positiiviset muutokset näkyvät liikkeenä viereisiin motivaatioryhmiin eli lopulta tavoiteorientaatioiden kautta tarkasteltuna palvelusmotivaation muutos ei ole kokonaisuutena niin suurta, että sillä olisi varusmiespalveluksen lopputuotteen eli sodan ajan joukon kannalta merkittävää vaikutusta.

Kysymyksiin siitä, paljonko varusmiehen motivaatio muuttuu varusmiespalveluksen aikana ja kuinka paljon koulutusvalinnoilla on vaikutusta varusmiehen palvelusmotivaatioon, tämä tutkimus ei anna yksiselitteistä vastausta. Tutkimustuloksista kuitenkin voidaan tehdä se johtopäätös, että kyllä, osalla varusmiehistä palvelusmotivaatio muuttuu ja osalla palvelusmotivaa-

tio pysyy samana läpi varusmiespalveluksen. Motivaation muutosta tarkasteltaessa tutkimuksella löydettyjen tavoiteorientaatioprofiilien avulla voidaan edelleen todeta, että motivaation muutos varusmiehillä näkyy liikkeenä tavoiteorientaatioprofiilista toiseen, joissa kussakin on havaittavissa jokaiselle profiilille ominaisia piirteitä, joita voidaan pitää motivaation kannalta joko positiivisina tai negatiivisina. Johtopäätöksenä kuitenkin todettakoon, että varusmiehen palvelusmotivaatiossa on nähtävissä muutosta varusmiespalveluksen alun ja lopun välillä, mutta yksiselitteisesti näitä muutoksia ei pelkästään tavoiteorientaatioiden avulla pystytä tulkitsemaan.

Myöskään koulutusvalintojen vaikutusta suoraan varusmiehen palvelusmotivaatioon ei tällä tutkimuksella pystytä todentamaan, koska tutkimustuloksissa selvisi, että niistä varusmiehistä, jotka pääsivät, ja niistä, jotka eivät päässeet haluamaansa palvelustehtävään, molemmilla oli havaittavissa muutoksia palvelusmotivaatiossa, niin positiivisia kuin negatiivisiakin, palveluksen alun ja lopun välillä. Eli tällä tutkimuksella ei pystytä ainakaan täysin yksiselitteisesti toteamaan, millainen vaikutus peruskoulutuskauden koulutusvalinnoilla on varusmiehen palvelusmotivaatioon vai onko kyseisellä merkittävänä pidetyllä varusmiespalveluksen aikaisella tapahtumalla ylipäätään loppujen lopuksi mitään vaikutusta varusmiehen palvelusmotivaatioon.

Koska tässä tutkimuksessa ei otettu millään tavoin kantaa varusmieskoulutuksen sisältöihin, niin johtopäätöksenä voidaan todeta, että pelkällä tavoiteorientaatioiden ja koulutusvalintojen välisellä mittauksella ei voida todentaa koulutusvalinnan vaikutusta suoraan varusmiehen palvelusmotivaatioon etenkin. Tämä pitää paikkansa etenkin, koska tämän tutkimuksen mittausajankohtien välillä on noin neljän kuukauden mittainen aika, jossa tapahtuu muitakin varusmiehen arkeen vaikuttavia asioita ja alkujaan epämieluisalta tuntunut palvelustehtävä voi osoittautua ennakoitua mielekkäämmäksi tai toisinpäin, ja tätä kautta saadaan myös vaikutuksia palvelusmotivaatioon.

Koulutusvalintojen vaikutuksen todentamiseksi tulisikin jatkossa olla, käytettäessä tavoiteorientaatioita motivaation mittarina, jopa kolme mittausajankohtaa: ennen koulutusvalintoja, heti koulutusvalintojen jälkeen ja viimeinen kerta juuri ennen palveluksen päättymistä. Tällä tavoin pystyttäisiin selvemmin todentamaan, vaikuttavatko varusmiehen palvelusmotivaatioon koulutusvalinnat vai onko sittenkin annetun varusmieskoulutuksen sisällöllä koulutusvalintoja suurempi vaikutus koko palvelusajan aikaiseen palvelusmotivaatioon. Jatkossa tutkimukseen tulisi siis sisällyttää myös varusmieskoulutuksen sisältöjä mittaava ulottuvuus.

Kaiken kaikkiaan tämä tutkimus osoittaa, että tutkittavasta joukosta ja ajasta riippumatta varusmiesten tavoiteorientaatioprofiilit ovat hyvin samansuuntaisia (vrt. Kallela 2016) keskenään. Myös koulumaailmasta ja aikuisopiskelijoiden keskuudesta on löydettävissä samankaltaisia tavoiteorientaatioprofiileja kuin varusmiesten keskuudesta (kts. mm. Niemivirta ym. 2013; Pulkka & Niemivirta 2013a; Pulkka & Niemivirta 2013b). Tavoiteorientaatioiden käyttö suorana motivaation mittarina ei kuitenkaan ole täysin yksiselitteistä, ja tästä syystä tämän tutkimuksen tuloksia tulee tarkastella kokonaisvaltaisesti ja yleistä näkemystä vahvistavana tuloksena siitä, että osalla varusmiehiä palvelusmotivaatiossa tapahtuu jonkin verran muutoksia varusmiespalveluksen aikana suuntaan tai toiseen. Tästä syystä tällä tutkimuksella ei pystytä tarjoamaan suoria vastauksia siihen, mitkä ovat ne asiat, jotka vaikuttavat varusmiesten palvelusmotivaatioon, ja sitä kautta tämän tutkimuksen avulla ei pystytä tarjoamaan vastauksia tai kehityssajatuksia varusmieskoulutuksen sisäisiin prosesseihin, joilla kyettäisiin luomaan positiivisia vaikutuksia varusmiesten kokonaispalvelusmotivaatioon.

Tämän tutkimuksen otos oli myös melko pieni ( $N = 207$ ) ja tutkimus käsitteli vain miehistökoulutukseen valittuja varusmiehiä. Jatkossa tutkimuksen otoksesta tulisi saada suurempi käsittäen esimerkiksi yhden kokonaisen joukko-osaston kaikki varusmiehet johtajat mukaan lukien. Näin saataisiin kattavamman otoksen avulla tarkempaan tarkasteluun kaikkien varusmiesten tavoiteorientaatiot ja niiden vaikutus palvelusmotivaatioon, ja tällä tavoin olisi mahdollista saada selville esimerkiksi se, eroavatko johtajien ja miehistön tavoiteorientaatiot merkittävästi toisistaan. Toisaalta isompi otos mahdollistaa aineistolle todellisen kyllästymisen, jolloin vähäiset eroavaisuudet vastaajien kesken eivät vaikuta merkittävästi tutkimuksen lopputulokseen.

### 8.1. Jatkotutkimustarpeet

Tämä tutkimus osoittaa, että tavoiteorientaatioiden avulla on mahdollista tutkia myös varusmiespopulaatiota. Jatkossa tämän tutkimuksen kanssa saman tyyppisen tutkimukseen tulisi lisätä kolmas mittauskerta, jotta, kuten jo edellä on todettu, kyettäisiin paremmin selvittämään, kumpi vaikuttaa lopulta enemmän varusmiehen palvelusmotivaatioon, koulutusvalinnat vai itse varusmiespalveluksen sisältö.

Jollekin ikäluokalle toteutettava pitkäaikaistutkimus, joka alkaa jo peruskoulussa ja jatkuu aina mahdollisen varusmiespalveluksen yli jatko-opintoihin ja työelämään, antaisi todellisen kuvan tavoiteorientaatioiden pysyvyydestä tai toisaalta muutoksista pitkässä juoksussa. On ymmär-



rettävää, että tällainen tutkimus vaatisi valtavasti resursseja ja yksittäiseen opinnäytetyöhön tällaista ei ole mahdollista toteuttaa, mutta itse tavoiteorientaatioteorian sisältämien ilmiöiden todentamiseksi ja jo olemassa olevan tiedon vahvistamiseksi tällainen pitkittäistutkimus olisi erinomainen lisä koko tavoiteorientaatiotutkimukselle. Pitkittäistutkimus saattaisi myös tuoda lisää uusia ulottuvuuksia koko tavoiteorientaatioteoriaan.

Varusmiesten palvelusmotivaatioon vaikuttavia tekijöitä tulee myös jatkossa tutkia tarkemmin, jotta varusmiespalveluksen sisältöjä ja prosesseja pystytään kehittämään edelleen siten, että varusmiespalvelus palvelisi entistä paremmin niin varusmiestä itseään kuin Puolustusvoimia organisaationa. Varusmiesten palvelusmotivaation heijastevaikutuksia myös yleiseen maanpuolustustahtoon tulee tutkia, jotta ainakaan varusmiespalveluksen aikaiset kokemukset eivät heikentäisi maanpuolustustahtoa vaan pikemminkin nostaisivat sitä.

Tämän tutkimuksen otoksesta nousi esille myös yhteiskunnallisesti vaikuttava ilmiö siinä, että noin 20-vuotiaista miehistä 7,2 prosentilla korkein suoritettu kouluaste on peruskoulu. Tätä asiaa tulisi tutkia siten, että onko tuo lukema paikkansa pitävä valtakunnallisesti vai onko kyseessä vain tämän tutkimuksen otokseksi muodostuneen populaation joukosta esiin ponnahtanut sattuma. Koska jos näin todella on, että lukema ei ole sattumaa, niin sillä saattaa olla Puolustusvoimien näkökulmasta suoraan verrannollisia vaikutuksia jo aiemmin mainittuun maanpuolustustahtoon. Myös informaatiovaikuttamisen riski tällä osalla väestöä kasvaa, ja sitä kautta mielipiteiden muokkaus oman kansakunnan kannalta epäsuotuisaan suuntaan on mahdollista.

## LÄHTEET

- Ames, C. 1992. Classrooms: Goals, structures, and student motivation. *Journal of Educational Psychology* 1992, Vol. 84, No. 3, 261–271.
- Asevelvollisuuslaki. 28.12.2007/1438.
- Atkinson, J.W. 1964. *An introduction to motivation*. Princeton, NJ: Van Nostrand.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. 2000. The “What” and “Why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Julkaisussa: Psychological Inquiry*, 2000, Vol. 11, No. 4, 227–268.
- DeShon, R. P. & Gillespie, J. Z. 2005. A motivated action theory account of goal orientation. *Julkaisussa: Journal of Applied Psychology* 2005, Vol. 90, No. 6, 1096–1127.
- Eccles, J. S. & Wigfield, A. 2002. Motivational beliefs, values, and goals. *Julkaisussa: Annual Review of Psychology* 2002, Vol. 53, 109–132.
- Fryer, J. W. & Elliot, A. J. 2007. stability and change in achievement goals. *Julkaisussa: Journal of Educational Psychology*. 2007, Vol. 99, No. 4, 700–714.
- Furnham, A., Eracleous, A. & Chamorro-Premuzic, T. 2009. Personality, motivation and job satisfaction: Hertzberg meets the Big Five. *Julkaisussa: Journal of Managerial Psychology*, Vol. 24, No. 8, 765–779.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. 1976. Motivation through the design of work: Test of a theory. *Julkaisussa: Organizational behavior and human performance* 16, 250–279.
- Harackiewicz, J. M., Barron, K. E., & Elliot, A. J. 1998. Rethinking achievement goals: When are they adaptive for college students and why? *Educational Psychologist*, 33, 1–21.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2016. *Tutki ja kirjoita*. 21. painos. Bookwell Oy: Porvoo.
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1–55.
- Hulleman, C.S., Schrage, S.M., Bodmann, S.M. & Harackiewicz, J.M. 2010. A Meta-analytic review of achievement goal measures: Different labels for the same constructs or different constructs with similar labels? *Psychological Bulletin* 2010, Vol. 136, No. 3, 422–449.
- Kallela, J. 2016. *Varusmiesten motivaation muutos varusmiespalvelun aikana*. Pro gradu -tutkielma. Maanpuolustuskorkeakoulu. 2016.
- Kaplan, A. & Maehr, M.L. 2007. The contributions and prospects of goal orientation theory. *Educational Psychology Review*. 2007, Vol. 19, Issue 2, pp 141–184.
- Koltko-Rivera, M. E. 2006. Rediscovering the later version of Maslow’s hierarchy of needs: Self-transcendence and opportunities for theory, research, and unification. *Julkaisussa: Review of General Psychology* 2006, Vol. 10, No. 4, 302–317.

Laki puolustusvoimista. 11.5.2007/551.

Lehtinen, E., Vauras, M. & Lerkkanen M-K. 2016. Kasvatuspsykologia. Jyväskylä: PS-kustannus.

Maslow, A. H. 1943. A theory of human motivation. *Psychological Review*, Vol. 50, No. 4, 370–396.

Maslow, A. H. 1970. *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.

Metsämuuronen, J. 2003. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. 2. uudistettu painos. Gummerus Kirjapaino Oy: Jyväskylä.

Middleton, M. J., Kaplan, A. & Midgley, C. 2004. The change in middle school students' achievement goals in mathematics over time. *Julkaisussa: Social Psychology of Education* 7, 289–311.

Moore, L. L., Grabsch, D. K. & Rotter, C. 2010. Using achievement motivation theory to explain student participation in a residential leadership learning community. *Julkaisussa: Journal of Leadership Education*, Vol. 9, No. 2, 2010, 22–34.

Muthén, B., & Muthén, L. (2017). *Mplus user's guide*. Eighth edition. Los Angeles, CA: Muthén & Muthén.

Nicholls, J.G., Pataschnick, M. & Bobbitt Nolen, S. 1985. Adolescents' theories of education. *Journal of Educational Psychology*. 1985, Vol. 77, No. 6, 683–692.

Niemivirta, M. 2002. Motivation and performance in context: The influence of goal orientations and instructional setting on situational appraisals and task performance. *Julkaisussa: Psychologia*, 2002, 45, 250–270.

Niemivirta, M., Pulkka, A-T, Tapola, A. & Tuominen-Soini, H. 2013. Tavoiteorientaatioprofiilit ja niiden yhteys tilannekohtaiseen motivaatioon ja päättelytehtävässä suoriutumiseen. *Julkaisussa: Kasvatus* 5/2013.

Nummenmaa, L., Holopainen, M. & Pulkkinen, P. 2014. *Tilastollisten menetelmien perusteet*. 1. painos. Sanoma Pro Oy: Helsinki.

Nyman, K. 2007. Varusmiesten johtajavalintojen luotettavuus. Maanpuolustuskorkeakoulu. Käyttäytymistieteiden laitos. *Julkaisusarja* 1 nro 1/2007. Edita Prima Oy: Helsinki.

Peltonen, M. & Ruohotie, P. 1992. *Oppimismotivaatio: Teoriaa, tutkimuksia ja esimerkkejä oppimishalukkuudesta*. Keuruu: Kustannusosakeyhtiö Otavan painolaitokset.

Pintrich, P. R. 2000a. An achievement goal theory perspective on issues in motivation terminology, theory, and research. *Julkaisussa: Contemporary Educational Psychology* 25, 2000, 92–104.

Pintrich, P. R. 2000b. Multiple goals, multiple pathways: The role of goal orientation in learning and achievement. *Journal of Educational Psychology*. 2000, Vol. 92, No. 3, 544–555.

- Pottonen, M. 2015. Työtyytyväisyys ja hyvä kauppiaselämä Haastattelututkimus: kohderyhmänä K-ryhmän urheilukauppiaat. Lisensiaatintutkimus. Aalto-yliopisto. Johtamisen laitos. 2015. Helsinki.
- Pulkka, A-T & Niemivirta, M. 2013a. Adult students' achievement goal orientations and evaluations of the learning environment: a person-centred longitudinal analysis. Julkaisussa: Educational Research and Evaluation, 2013, Vol. 19, No. 4, 297–322.
- Pulkka, A-T & Niemivirta, M. 2013b. In the eye of the beholder: Do adult students' achievement goal orientation profiles predict their perceptions of instruction and studying? Julkaisussa: Studies in Educational Evaluation 39, 133–143.
- Pulkka, A-T. 2010. Epäonnistumisen pelko ja pyrkimys paremmuuteen kadettien tavoiteorientaatioissa. Teoksessa: Orientaatiot, toimintakyky ja sitoutuminen: valinnoista ja mitaamisesta sotilaskoulutuksessa. Pulkka A-T (toim.). Maanpuolustuskorkeakoulu. Johtamisen ja sotilaspedagogiikan laitos. Julkaisusarja 3 – Työpapereita Nro 4. 2010. Edita Prima Oy: Helsinki.
- Pulkka, A-T. 2014. The interaction of motivation and learning environment – The role of goal orientations in students' course evaluations. Väitöskirja, Helsingin yliopisto, käyttäytymistieteiden laitos. 2014. Helsinki.
- Pääesikunta. 2012. Asevelvollisten fyysinen koulutus, asiakirja HI323, 4.10.2012. Helsinki.
- Pääesikunta. 2014. Puolustusvoimien henkilöstöstrategia, asiakirja HK1027, 19.12.2014. Helsinki.
- Pääesikunta. 2015a. Varusmiehille yhteisesti koulutettavat asiat, asiakirja HL967, 1.10.2015. Helsinki.
- Pääesikunta. 2015b. Varusmieskoulutuksen yleisjärjestelyt, asiakirja HL966, 1.10.2017. Helsinki.
- Pääesikunta. 2017. Varusmiesten palvelustehtävät ja valinnat sekä peruskokeet, asiakirja HN629, 13.10.2017. Helsinki.
- Royle, M. T. & Hall, A. T. 2012. The relationship between McClelland's theory of needs, feeling individually accountable, and informal accountability for others. Julkaisussa: International Journal of Management and Marketing Research, Vol. 5, No. 1, 2012, 21–42.
- Ruohotie, P. 1998. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Helsinki: Edita.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. 2000. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. Julkaisussa: American Psychologist, Vol. 55, No. 1, 2000, 68–78.
- Salmela-Aro, K. 2018. Motivaatio ja oppiminen kulkevat käsi kädessä. Teoksessa: Motivaatio ja oppiminen. Salmela-Aro, K. (toim.). PS-kustannus 2018. Jyväskylä.
- Senko, C., Hulleman, C. S. & Harackiewicz, J. M. 2011. Achievement goal theory at the crossroads: Old controversies, current challenges, and new directions. Educational Psychologist 46, 26–47.

- Taormina, R. J. & Gao, J. H. 2013. Maslow and the motivation hierarchy: Measuring satisfaction of the needs. *Julkaisussa: American Journal of Psychology* 2013, Vol. 126, No. 2, 155–177.
- Tuominen, H., Pulkka, A-T, Tapola, A & Niemivirta, M. 2017. Tavoiteorientaatiot, oppiminen ja hyvinvointi. Teoksessa: *Mikä meitä liikuttaa – motivaatiopsykologian perusteet*. Salmela-Aro, K. & Nurmi, J-E., (toim.). 3. täysin uudistettu painos. PS-kustannus 2017. Bookwell Digital. Juva.
- Tuominen-Soini, H., Salmela-Aro, K. & Niemivirta, M. 2010. Ajallinen pysyvyys ja sukupuolierot nuorten opiskelumotivaatiossa. *Julkaisussa: Psykologia* 45 (05–06), 2010, 386–401.
- Tuominen-Soini, H., Salmela-Aro, K. & Niemivirta, M. 2011. Stability and change in achievement goal orientations: A person-centered approach. *Julkaisussa: Contemporary Educational Psychology* 36, 82–100.
- Valli, R. 2015. *Johdatus tilastolliseen tutkimukseen*. 2. uudistettu painos. PS-kustannus: Jyväskylä.
- Vasalampi, K., & Salmela-Aro, K. 2014. Sisäinen motivaatio ja kouluinnostuneisuus edistävät nuorten opintopolkua. Teoksessa: Pihlajaniemi, S., Villa, T., Lavikainen, E. & Valkeasuo, L. (toim.), *Oppia ikä kaikki - kouluttautumisen edellytykset eri elämänvaiheissa* (s. 12–23). *Opiskelijatutkimuksen vuosikirja (2014)*. Opiskelun ja koulutuksen tutkimussäätiö Otus.
- Veermans, M. & Tapola, A. 2006. Motivaatio ja kiinnostuneisuus. Teoksessa: Järvelä, S., Häkkinen, P. & Lehtinen, E. (toim.): *Oppimisen teoria ja teknologian opetuskäyttö*. 1. painos. 2006. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.
- Vilka, H. 2007. *Tutki ja mittaa: Määrällisen tutkimuksen perusteet*. Gummerus Kirjapaino Oy: Jyväskylä.
- von Eye, A., & Niedermeyer, K.E. 1999. *Statistical analysis of longitudinal categorical data in the social and behavioral sciences. An introduction with computer illustrations*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Wigfield, A. & Eccles, J. S. 2000. Expectancy–value theory of achievement motivation. *Julkaisussa: Contemporary Educational Psychology* 2000, Vol. 25, 68–81.
- Zalenski, R. J. & Raspa, R. 2006. Maslow’s hierarchy of needs: A framework for achieving human potential in hospice. *Julkaisussa: Journal of Palliative Medicine* 2006, Vol. 9, No. 5, 1120–1127.

## **LIITTEET**

- LIITE 1 Varusmiehen koulutusvalintalomake
- LIITE2 Ensimmäisen kyselykierroksen saate ja ohjeet
- LIITE 3 Ensimmäisen kyselykierroksen kyselylomake
- LIITE 4 Toisen kyselykierroksen saate ja ohjeet
- LIITE 5 Toisen kyselykierroksen kyselylomake



Puolustusvoimat

## Varusmiehen koulutusvalintalomake

Yksikkö	Saapumiserä	Nimi
Koulutettavan kuittausmerkinnät (pvm ja nimi)		Henkilötunnus

**Valintapisteet**

Valintaan vaikuttava tekijä

1. Peruskoe 1
2. Peruskoe 2
3. Kuntoindeksi
4. Sotilaan perustutkinto
5. Sopivuus sodan ajan johtajaksi henkilökunnan arvioimana
6. Sopivuus sodan ajan johtajaksi varusmiesesimiesten arvioimana
7. Vertaisarviointi
8. Johtajatehtävärata
9. Oppimis- ja suoriutumismotivaatio
10. Halukkuus johtajakoulutukseen


Vaadittavat erityisominaisuudet, tiedot tai taidot (esim. stereonäkökyky, ajokortti tms)

--

Kokonaispisteet (x)

--

**Esitys jatkokoulutuksesta**

Kurssi/koulutushaara	kyllä	sijaluku	Linja/koulutushaara/tehtävä
- AU-kurssi			
- Miestökoulutushaara			

X) Johtajavalinnan päätyessä tasapisteisiin valintajärjestyksen määrittää kriteerien 5, 6, 7 ja 8 yhteenlaskettu pistemäärä.

**Allekirjoitus**

Paikka ja aika	Tehtävä, arvo ja nimi



## SAATE

Edessänne oleva kysely liittyy yliluutnantti Jarno Vainion sotatieteiden maisterikurssi 8:n lopputyöhön (pro gradu). Lopputyössä tutkitaan varusmiespalvelusta suorittavien henkilöiden motivaatiota ja tavoitteiden asettelua palveluksen suhteen sekä koulutusvalintojen merkitystä palvelusmotivaatioon varusmiespalveluksen aikana. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää minkälaisia tavoitteita varusmiespalvelusta suorittava asettaa itselleen palvelukseen liittyen ja muuttuvatko nämä asetetut tavoitteet palveluksen aikana sekä kuinka paljon koulutusvalinta vaikuttaa asevelvollisen palvelusmotivaatioon koko palveluksen ajalla. Tutkimus toteutetaan SATTR:n saapumiserän 1/18 varusmiehille kahtena kyselyinä, joista ensimmäinen kysely pidetään P-kaudella, toinen kysely J-kauden lopussa. Kaikki tutkimukseen osallistuvat vastaavat molempiin kyselyihin. Vastaaminen on vapaaehtoista. Kaikkia vastauksia tullaan käsittelemään nimettömästi ja ehdottoman luottamuksellisesti. Tutkimuksen tulos julkaistaan kokonaistuloksena, eikä tutkimuksesta selviä yksittäisten vastaajien henkilöllisyys tai mielipide. Nimitieto tarvitaan, jotta kyselykertojen vastauksia voidaan verrata toisiinsa, joka on tutkimuksen onnistumisen kannalta välttämätöntä. Tämän kyselyn tiedot EIVAT ole SATTR:n henkilöstön käytettävissä, eivätkä näin ollen vaikuta palvelukseenne suorittamiseen. Vastaamiseen kuluu aikaa noin 20 minuuttia.



## OHJEITA

- Edessäsi olevassa lomakkeessa on yhteensä 28 kysymystä. Vastaamiseen kuluu aikaa noin 20 minuuttia.
- Nimi kohtaan kirjoita nimesi selvästi tekstaten, ensin sukunimi sitten etunimet (*esim. Monteenmäki, Erkki Antero*).
- Kysymykset 1–6 ovat taustatietojen kartoittamiseen ja niihin vastataan annettujen vaihtoehtojen mukaisesti.
- Kysymykset 7–28 ovat väittämiä, joihin vastaat valitsemalla vaihtoehdon, joka vastaa parhaiten omaa näkemystäsi. Valittavien vaihtoehtojen ääripäät ovat: A = "Ei pidä ollenkaan paikkaansa" ja G = "Pitää täysin paikkansa".
- Vastaa kaikkiin kysymyksiin ja jokaiseen kysymykseen tulee valita vain yksi vastausvaihtoehto.
- Pyri vastaamaan rehellisesti kuhunkin kysymykseen.
- Oikeita tai väärä vastauksia **EI OLE**
- **YMPYRÖI VASTAUKSESI!!!**







## VASTAUSVAIHTOEHDOT VÄITTÄMÄT 7–28

A = EI PIDÄ OLLENKAAN PAIKKAANSA

B = PITÄÄ HYVIN VÄHÄN PAIKKANSAA

C = PITÄÄ VÄHÄN PAIKKANSAA

D = PITÄÄ PAIKKANSAA

E = PITÄÄ HYVIN PAIKKANSAA

F = PITÄÄ LÄHES TÄYSIN PAIKKANSAA

G = PITÄÄ TÄYSIN PAIKKANSAA

**YMPYRÖI VASTAUKSESI!!!**



VASTAUSLOMAKE  
1. KYSELYKIERROS

**NIMI (SUKUNIMI, ETUNIMET):**

---

- 1 Ikä vuosina**  
A = 18–21                      B = 22–25                      C = 26 tai enemmän
- 2 Sukupuoli**  
A = MIES    B = NAINEN
- 3 Siviilisääty**  
A = NAIMATON                      B = AVOLIITOSSA                      C = AVIOLIITOSSA
- 4 Lasten lukumäärä**  
A = 0            B = 1            C = 2            D = 3 tai enemmän
- 5 Korkein suoritettu koulututkinto**  
A = EI SUORITETTUA KOULUTUTKINTOA                      B = PERUSKOULU  
C = AMMATTIKOULU    C = LUKIO                      D = KORKEAKOULU
- 6 Perusyksikkö**  
A = 1–SATTR            B = 2–SATTR            C = RAKHPTRI            D = KRHK
- 7 Minulle tärkeä tavoite varusmiespalveluksessa on menestyä paremmin kuin palvelustoverini.**  
A   B   C   D   E   F   G
- 8 Minulla on tiedossani palvelustehtävä, johon haluaisin päästä.**  
A   B   C   D   E   F   G
- 9 Palvelustehtävällä on merkitystä suoriutumiseeni loppupalvelukseni aikana.**  
A   B   C   D   E   F   G
- 10 Minulle tärkeä tavoite on menestyä palveluksessa hyvin.**  
A   B   C   D   E   F   G
- 11 Yritän välttää tilanteita, joissa saatan vaikuttaa kyvyttömältä tai tyhmältä.**  
A   B   C   D   E   F   G
- 12 Opiskelen oppiakseni uusia asioita myös varusmiespalveluksen aikana.**  
A   B   C   D   E   F   G
- 13 Haluani ja tavoitteitani koulutusvalinnan suhteen on kuultu.**  
A   B   C   D   E   F   G
- 14 Olen erityisen tyytyväinen, jos minun ei tarvitse tehdä liikaa töitä suoriutuakseni armeija-ajasta.**  
A   B   C   D   E   F   G

- 15 Yritän välttää tilanteita, joissa voi epäonnistua tai tehdä virheitä.  
A B C D E F G
- 16 Minulle tärkeä tavoite koulutuksessani on hankkia uusia tietoja ja taitoja.  
A B C D E F G
- 17 Minulle on annettu mahdollisuus vaikuttaa tulevaan tehtävääni.  
A B C D E F G
- 18 Yritän selvittää varusmiespalveluksestani mahdollisimman vähällä työllä.  
A B C D E F G
- 19 Se tuntuu hyvältä, jos onnistun näyttämään palvelustovereilleni olevani kyvykäs.  
A B C D E F G
- 20 Palvelusajan pituudella ei ole merkitystä haluuni suoriutua armeijaajasta mahdollisimman hyvin.  
A B C D E F G
- 21 Minulle on tärkeää, etten epäonnistu palvelustovereideni nähden.  
A B C D E F G
- 22 Minulle tärkeä tavoite koulutuksessani on oppia mahdollisimman paljon.  
A B C D E F G
- 23 Minulle on tärkeää, että saan hyviä tuloksia aikaan palvelustehtävissäni.  
A B C D E F G
- 24 Mielekäs palvelustehtävä on minulle tärkein tekijä suoriutumisesani armeijassa.  
A B C D E F G
- 25 Minulle on tärkeää se, että muut pitävät minua kyvykkäänä ja osavana.  
A B C D E F G
- 26 Pysin tekemään vain pakolliset palvelukseeni liittyvät asiat, enkä yhtään enempää.  
A B C D E F G
- 27 Koulutusvalinta vaikuttaa hyvin paljon tekemiseeni palvelusaikana.  
A B C D E F G
- 28 Tavoitteeni on menestyä palvelusaikanani hyvin.  
A B C D E F G



## SAATE

Edessänne oleva kysely liittyy yliluutnantti Jarno Vainion sotatieteiden maisterikurssi 8:n lopputyöhön (pro gradu). Lopputyössä tutkitaan varusmiespalvelusta suorittavien henkilöiden motivaatiota ja tavoitteiden asettelua palveluksen suhteen sekä koulutusvalintojen merkitystä palvelusmotivaatioon varusmiespalveluksen aikana. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää minkälaisia tavoitteita varusmiespalvelusta suorittava asettaa itselleen palvelukseen liittyen ja muuttuvatko nämä asetetut tavoitteet palveluksen aikana sekä kuinka paljon koulutusvalinta vaikuttaa asevelvollisen palvelusmotivaatioon koko palveluksen ajalla. Tutkimus toteutetaan SATTR:n saapumiserän 1/18 varusmiehille kahtena kyselynä, joista ensimmäinen kysely pidettiin P-kaudella ja toinen kysely J-kauden lopussa. Kaikki tutkimukseen osallistuvat vastaavat molempiin kyselyihin. Vastaaminen on vapaaehtoista. Kaikkia vastauksia tullaan käsittelemään nimettömästi ja ehdottoman luottamuksellisesti. Tutkimuksen tulos julkaistaan kokonaistuloksena, eikä tutkimuksesta selviä yksittäisten vastaajien henkilöllisyys tai mielipide. Nimitieto tarvitaan, jotta kyselykertojen vastauksia voidaan verrata toisiinsa, joka on tutkimuksen onnistumisen kannalta välttämätöntä. Tämän kyselyn tiedot EIVAT ole SATTR:n henkilöstön käytettävissä, eivätkä näin ollen vaikuta palvelukseenne suorittamiseen. Vastaamiseen kuluu aikaa noin 20 minuuttia.



## OHJEITA

- Edessäsi olevassa lomakkeessa on yhteensä 25 kysymystä. Vastaamiseen kuluu aikaa noin 20 minuuttia.
- Nimi kohtaan kirjoita nimesi selvästi tekstaten, ensin sukunimi sitten etunimet (*esim. Monteenmäki, Erkki Antero*).
- Kysymykset 1–4 ovat taustatietojen kartoittamiseen ja niihin vastataan annettujen vaihtoehtojen mukaisesti.
- Kysymykset 5–25 ovat väittämiä, joihin vastaat valitsemalla vaihtoehdon, joka vastaa parhaiten omaa näkemystäsi. Valittavien vaihtoehtojen ääripäät ovat: A = "Ei pidä ollenkaan paikkaansa" ja G = "Pitää täysin paikkansa".
- Vastaa kaikkiin kysymyksiin ja jokaiseen kysymykseen tulee valita vain yksi vastausvaihtoehto.
- Pyri vastaamaan rehellisesti kuhunkin kysymykseen.
- Oikeita tai väärä vastauksia **EI OLE**
- **YMPYRÖI VASTAUKSESI!!!**





## VASTAUSVAIHTOEHDOT VÄITTÄMÄT 5–25

A = EI PIDÄ OLLENKAAN PAIKKAANSA

B = PITÄÄ HYVIN VÄHÄN PAIKKANSAA

C = PITÄÄ VÄHÄN PAIKKANSAA

D = PITÄÄ PAIKKANSAA

E = PITÄÄ HYVIN PAIKKANSAA

F = PITÄÄ LÄHES TÄYSIN PAIKKANSAA

G = PITÄÄ TÄYSIN PAIKKANSAA

**YMPYRÖI VASTAUKSESI!!!**



VASTAUSLOMAKE  
2. KYSELYKIERROS

**NIMI (SUKUNIMI, ETUNIMET):**

---

- 1 Perusyksikkö**  
A = 1-SATTR      B = 2-SATTR      C = RAKHPTRI      D = KRHK
- 2 Sotilaravo**  
A = TYKKIMIES/JÄÄKÄRI      B = KORPRAALI (MIEHISTÖ)  
C = ALIUPSEERIOPPILAS
- 3 Tehtävä**  
A = MIEHISTÖ (165 vrk)      B = MIEHISTÖ (255 vrk)  
C = MIEHISTÖ (347 vrk)      D = OPPILAS
- 4 Peruskoulutuskauden valintojen jälkeen pääsin haluamaani palvelustehtävään**  
A = KYLLÄ      B = EN
- 5 Minulle tärkeä tavoite varusmiespalveluksessa on menestyä paremmin kuin palvelustoverini.**  
A B C D E F G
- 6 Palvelustehtävällä oli merkitystä suoriutumiseeni varusmiespalvelukseni aikana.**  
A B C D E F G
- 7 Minulle tärkeä tavoite on menestyä palveluksessa hyvin.**  
A B C D E F G
- 8 Yritän välttää tilanteita, joissa saatan vaikuttaa kyvyttömältä tai tyhmältä.**  
A B C D E F G
- 9 Opiskelen oppiakseni uusia asioita myös varusmiespalveluksen aikana.**  
A B C D E F G
- 10 Haluani ja tavoitteitani koulutusvalinnan suhteen on kuultu ja haluni ja tavoitteeni otettiin huomioon koulutusvalinnassa.**  
A B C D E F G
- 11 Olen erityisen tyytyväinen, jos minun ei tarvitse tehdä liikaa töitä suoriutuakseni armeija-ajasta.**  
A B C D E F G
- 12 Yritän välttää tilanteita, joissa voi epäonnistua tai tehdä virheitä.**  
A B C D E F G

- 13 **Minulle tärkeä tavoite koulutuksessani on hankkia uusia tietoja ja taitoja.**  
A B C D E F G
- 14 **Koulutusvalinnan jälkeinen palvelustehtäväni vastasi odotuksiani.**  
A B C D E F G
- 15 **Yritän selvittää varusmiespalveluksestani mahdollisimman vähällä työllä.**  
A B C D E F G
- 16 **Se tuntuu hyvältä, jos onnistun näyttämään palvelustovereilleni olevani kyvykäs.**  
A B C D E F G
- 17 **Palvelusajan pituudella ei ollut merkitystä suoriutumiseeni armeija-ajasta mahdollisimman hyvin.**  
A B C D E F G
- 18 **Minulle on tärkeää, etten epäonnistu palvelustovereideni nähden.**  
A B C D E F G
- 19 **Minulle tärkeä tavoite koulutuksessani on oppia mahdollisimman paljon.**  
A B C D E F G
- 20 **Minulle on tärkeää, että saan hyviä tuloksia aikaan palvelustehtävissäni.**  
A B C D E F G
- 21 **Mielekäs palvelustehtävä on minulle tärkein tekijä suoriutumisesani armeijassa.**  
A B C D E F G
- 22 **Minulle on tärkeää se, että muut pitävät minua kyvykkäänä ja osavana.**  
A B C D E F G
- 23 **Pyrin tekemään vain pakolliset palvelukseeni liittyvät asiat, enkä yhtään enempää.**  
A B C D E F G
- 24 **Koulutusvalinta vaikutti hyvin paljon tekemiseeni ja suoriutumiseeni palvelusaikana.**  
A B C D E F G
- 25 **Tavoitteeni on menestyä palvelusaikanani hyvin.**  
A B C D E F G