

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

**VARUSMIESTEN PALVELUSMOTIVAATIOON YHTEYDESSÄ OLEVAT TEKI-
JÄT PERUSKOULUTUSKAUDELLA ILMASOTAKOULUSSA**

Pro Gradu

Yliluutnantti
Joni Hanhela

Maisterikurssi 3
Ilmasotalinja
Sotilaspedagogiikka

Huhtikuu 2014

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

Kurssi Sotatieteiden maisterikurssi 3	Linja Ilmasotalinja
Tekijä Yliluutnantti Joni Hanhela	
Tutkielman nimi VARUSMIESTEN PALVELUSMOTIVAATIOON YHTEYDESSÄ OLEVAT TEKI- JÄT PERUSKOULUTUSKAUDELLA ILMASOTAKOULUSSA	
Oppiaine, johon työ liittyy Sotilaspedagogiikka	Säilytyspaikka Kurssikirjasto (MPKK:n kirjasto)
Huhtikuu 2014	Tekstisivuja 60 Liitesivuja 22
TIIVISTELMÄ <p>Palvelusmotivaatioon liittyvien tekijöiden selvittäminen on tärkeää, jotta varusmiesten palvelusajasta saadaan mahdollisimman suuri hyöty niin varusmiehille kuin puolustusvoimillekin. Motivoitunut varusmies haluaa oppia uusia asioita ja näin ollen hän sisäistää oppimansa paremmin. Huonolla motivaatiolla oleva varusmies saattaa vain pakon edessä tehdä käsketyt tehtävät, mutta itsensä kehittäminen ja uuden oppiminen on hyvin pinnallista.</p> <p>Tämä tutkimus käsittelee varusmiesten palvelusmotivaatioon yhteydessä olevia tekijöitä peruskoulutuskaudella Ilmasotakoulussa. Tutkimuksen päämääränä on selvittää mihin suuntaan varusmiesten palvelusmotivaatio kehittyy peruskoulutuskauden aikana ja mitkä tekijät ovat yhteydessä kehitykseen. Tutkimusongelmat ovat:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Mitkä tekijät ovat yhteydessä palvelusmotivaatioon peruskoulutuskauden aikana?2. Mikä on palvelusmotivaation suuntaus peruskoulutuskauden aikana? <p>Tutkimusmenetelminä käytettiin sekä kvalitatiivista että kvantitatiivista menetelmää. Strukturoidun lomakekyselyn ja tilastollisen analyysin avulla pystyttiin selvittämään palvelusmotivaation kehityksen suuntaus ja siihen yhteydessä olevat tekijät. Kyselylomakkeen puolistrukturoitu osuus antoi tarkempia perusteluja ja selityksiä tutkittavasta ilmiöstä.</p> <p>Tutkimuksen teoreettisina lähtökohtina ovat Maslow'n ja Alderferin tarveteoriat. Tarpeet koostuvat toimeentulotarpeista, liittymistarpeista ja kasvutarpeista. Toisin kuin Maslow, näkee Alderfer tarpeiden välillä eräänlaisen kiertokulun, jolloin alemman tason tarpeen ei tarvitse olla täysin tyydytetty, jotta voidaan siirtyä tyydyttämään ylemmän tason tarpeita. Varusmiehet kokivat parhaiten tyydytetyksi heidän toimeentulo- ja liittymistarpeet. Ulkoisista tekijöistä vain joukkueenjohtajan toiminta tyydytti varusmiesten kasvutarpeita.</p> <p>Tutkittava joukko koostui Ilmasotakouluun varusmiespalvelukseen astuneista alokkaista, jotka olivat astuneet palvelukseen saapumiserässä 2/13. Saapumiserästä valittiin tutkimukseen yhteensä 83 varusmiestä. Valinta tehtiin siten, että jokaisesta kolmesta fyysisen kunnan tasoryhmästä valittiin tutkimukseen yksi joukkue.</p> <p>Tutkimuksen perusteella palvelusmotivaatio ei muutu merkittävästi peruskoulutuskauden aikana. Suurin yhteys varusmiesten palvelusmotivaatioon on tutkimuksen perusteella perheeltä ja puolisoilta saatu tuki, sekä joukkueenjohtajan, kouluttajien ja varusmiesjohtajien toiminta. Myös yhteishenki koettiin positiivisena yhteytenä palvelusmotivaatioon.</p>	
AVAINSANAT motivaatio, palvelusmotivaatio, varusmies, alokas, tarpeet.	

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT	4
2.1	Varusmieskoulutus Ilmasotakoulussa	4
2.2	Peruskoulutuskausi ja alokkaat	5
2.3	Viitekehys	6
2.4	Aikaisemmat tutkimukset	7
3	TUTKIMUSMENETELMÄT	10
3.1	Laadullinen tutkimus	10
3.2	Määrällinen tutkimus	12
3.2.1	Tutkimusongelmat	12
3.2.2	Kyselylomakkeet	14
3.2.3	Kyselyn toteutus	15
3.2.3.1	1.vaihe	16
3.2.3.2	2.vaihe	16
3.2.4	Tutkittava joukko	17
3.3	Aineiston analysointi	18
4	TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT	19
4.1	Motivaatio	19
4.2	Tarpeet	23
4.3	Sisäinen ja ulkoinen motivaatio	28
4.4	Asenne	29
4.5	Palvelusmotivaatio	30
4.6	Toimintakyky	32
5	PALVELUSMOTIVAATIOON YHTEYDESSÄ OLEVAT TEKIJÄT	33
5.1	Mittausasteikko	33
5.2	Lähtötaso	34
5.3	Tavoitteet	35
5.4	Siviilielämä	36
5.4.1	Työ / koulu	36
5.4.2	Koti	37
5.4.3	Puoliso	38
5.5	Palvelus	43
5.5.1	Henkilöstö	44
5.5.1.1	Päällikkö	45
5.5.1.2	Varapäällikkö	46
5.5.1.3	Saapumiseränjohtaja	48
5.5.1.4	Vääpeli	49
5.5.1.5	Joukkueenjohtaja	50
5.5.1.6	Kouluttajat	51
5.5.1.7	Upseerikokelaat	52
5.5.1.8	Alikersantit	53
5.5.1.9	Vertaiset	54
5.5.2	Muita yhteydessä olevia tekijöitä	55
5.6	Kokonaisvaikutus	57
6	TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS	57
7	JOHTOPÄÄTÖKSET	58
	LÄHTEET	61
	LIITTEET	63

VARUSMIESTEN PALVELUSMOTIVAATIOON YHTEYDESSÄ OLEVAT TEKIJÄT PERUSKOULUTUSKAUDELLA ILMASOTAKOULUSSA

1 JOHDANTO

Tämä tutkimus käsittelee varusmiesten palvelusmotivaatioon yhteydessä olevia tekijöitä peruskoulutuskauden aikana Ilmasotakoulussa. Tutkimuksessa selvitetään, minkälaisella motivaatiolla varusmiehet ovat astuneet palvelukseen ja mikä on ollut palvelusmotivaation kehityksen suuntaus peruskoulutuskauden aikana. Tutkimus painottuu pääasiassa motivaation ulkoihin tekijöihin.

Palvelusmotivaatioon liittyvien tekijöiden selvittäminen on tärkeää, jotta varusmiesten palvelusajasta saadaan mahdollisimman paljon hyötyä irti. Motivoitunut varusmies haluaa oppia uusia asioita ja näin ollen hänestä on enemmän hyötyä puolustusvoimille. Huonolla motivaatiolla oleva varusmies saattaa vain pakon edessä tehdä käsketyt tehtävät, mutta itsensä kehittäminen ja uuden oppiminen on hyvin pinnallista. Puolustusvoimauudistuksen myötä Ilmasotakoulussa tapahtuu positiivisia muutoksia varusmieskoulutuksen suhteen. Toiminta kasvaa, kun Ilmavoimien Lentoteknillinen koulu ja Lentosotakoulu yhdistyvät Ilmasotakoulun kanssa yhdeksi joukko-osastoksi. Vaikka tutkimus käsittelee varusmiesten palvelusmotivaatioon yhteydessä olevia tekijöitä ajalta ennen puolustusvoimauudistusta, on siitä toivottavasti hyötyä myös tulevaisuudessa. Niin kuin aikaisemmin mainittiin, Ilmasotakouluun siirtyy kahden muun joukko-osaston toiminta, joka tuo suuremman varusmiesmäärän lisäksi myös paljon uutta henkilökuntaa. Toimintaympäristönä Ilmasotakoulu ei juuri muutu. Harjoitusalueet sekä koulutus- ja opetustilat pysyvät ennallaan. Suurin muutos tapahtuu henkilöstön osalta. Uusien henkilökuntaan kuuluvien sotilaiden on hyvä tiedostaa mitkä asiat kyseisessä joukko-osastossa ovat yhteydessä varusmiesten palvelusmotivaatioon, jotta tarvittaessa asiat voidaan huomioida omassa toiminnassa.

Ensimmäisen kerran huomasin tarpeen tällaiselle tutkimukselle elokuussa 2012, kun Ilmasotakoulun koulutuspataljoona toimeenpani taisteluampumarjoituksen Lohtajan ampuma-alueella. Kyseessä oli peruskoulutuskauden viimeinen maastoharjoitus, jossa tarkastettiin peruskoulutuskaudella varusmiehille annetun koulutuksen taso. Ampumarjoitus oli suunniteltu ja toteutettu hyvin. Myös harjoituksen puitteet olivat kokonaisuutena hyvässä kunnossa

mukaan lukien loistava sää. Varusmiesten kouluttajat ja joukkueiden johtajat olivat tehneet työnsä peruskoulutuskaudella hyvin. Koulutushaaravalinnat oli tehty ajallaan ja varusmiesten seuraavat tehtävät olivat selvillä. Periaatteessa kaikki näytti hyvältä ja olin kouluttajien ja joukkueenjohtajien kanssa yhtä mieltä siitä, että peruskoulutuskausi oli kaikin puolin onnistunut.

Kaikki ei kuitenkaan ollut niin hyvin kuin henkilökunnan kanssa olimme antaneet itsemme ymmärtää. Varusmiehet eivät yleisilmeeltään vaikuttaneet niin tyytyväisiltä, kuin olimme henkilökunnan kesken ajatelleet. En voinut olla ajattelematta, että mistä se johtuu. Ampumaharjoituksen aikana juttelin usean varusmiehen kanssa ja tyytymättömyyteen löytyi useita syitä. Joidenkin varusmiesten motivaatiota heikensivät kotiolot tai muut henkilökohtaiset syyt, kuten palvelusajan pituudesta johtuva opiskelujen aloituksen siirtyminen tai työn aloituksen viivästyminen. Joidenkin varusmiesten mieltä painoi palveluksessa tapahtuneet asiat, kuten tyytymättömyys henkilökuntaan tai saatuun koulutukseen. Esille tulleet asiat olivat varusmiesten motivaatioon negatiivisesti yhteydessä olevia tekijöitä. Vaikka kyseessä oli vain yksittäisten varusmiesten kommentit, olisin halunnut ryhtyä heti toimenpiteisiin niiden korjaamiseksi. Halusin kuitenkin selvittää kuinka laaja ilmiö on kyseessä ja mitkä asiat ovat yhteydessä varusmiesten palvelusmotivaatioon peruskoulutuskauden aikana.

Jutellessani varusmiesten kanssa varusmiespalveluksesta ja siitä, mitkä heidän tavoitteensa tulevalta palvelusajalta ovat, minulle jäi sellainen käsitys että ne jotka olivat kokeneet peruskoulutuskauden vähemmän mielekkäänä, suhtautuivat myös tulevaan palvelukseen kielteisemmin. Mieleeni tuli paljon kysymyksiä. Minkälaisen ensivaikutelman olemme peruskoulutuskauden aikana antaneet varusmiehille? Olemmeko vaikuttaneet varusmiesten asenteisiin maanpuolustusta kohtaan negatiivisesti? Onko toimintamme laskenut varusmiesten palvelusmotivaation tasoa? Asenteet ovat melko vaikeasti muutettavissa, ja koska ensivaikutelman voi antaa ihmiselle vain kerran, päätin keskittää tutkimuksen käsittelemään varusmiespalveluksen ensimmäistä kahdeksaa (8) viikkoa, eli peruskoulutuskautta.

Varusmiehet ovat palvelukseen astuessaan pääosin toisilleen tuntemattomia, koska Ilmasotakouluun hakeudutaan palvelukseen ympäri Suomea. Ensimmäisestä palveluspäivästään alkaen varusmiehet ovat toistensa seurassa käytännössä 24 tuntia vuorokaudessa. Suurimman osan ajastaan he ovat oman tuvan varusmiesten kanssa. Seuraavaksi suurimman osan he viettävät oman joukkueensa varusmiesten kanssa ja sitten koko yksikön varusmiesten kanssa. Tämä lähtökohta on mielenkiintoinen, koska pääosin toisilleen tuntemattomat varusmiehet jakaan-

tuvat osastoihin ja alkavat välittömästi tekemään asioita yhdessä. Mielenkiintoisen siitä tekee se, että minkälaiseksi tupahenki, joukkuehenki ja yksikköhenki muodostuvat. Sotilassosiologiassa tästä ilmiöstä käytetään nimitystä *joukon kiinteys*.

Niin kuin aikaisemmin totesin, minulla oli havaintoja ja kommentteja vain yksittäisiltä varusmiehiltä. Halusin kuitenkin selvittää ilmiötä laajemmin. Kvalitatiivisella menetelmällä olisin saanut hyvinkin tarkkaa ja yksityiskohtaista tietoa motivaation vaikuttavista tekijöistä suorittamalla teemahaastatteluja pienelle kohdejoukolle. Tämä olisi vastannut hyvin kysymyksiin *miten* ja *miksi*? Ongelmaksi muodostui edelleen se, että havainnot olisivat olleet vain yksittäisiä. Halusin ehdottomasti tietooni kokemuksia laajemmalta joukolta. Päädyin tekemään ristikkäistutkimuksen, jossa hyödynnetään sekä kvalitatiivista, että kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Tällä tavalla pystyin selvittämään suuremmalta kohdejoukolta tilastollisesti, mitkä asiat ovat yhteydessä palvelusmotivaation joko negatiivisesti tai positiivisesti ja mikä on motivaation kehityksen suunta peruskoulutuskaudella. Tämän lisäksi kohdejoukko kertoi kirjallisesti miksi mikäkin tekijä oli vaikuttanut milläkin tavalla. Tällä tavalla kokemukset ja havainnot eivät koskeneet enää yksittäisiä mielipiteitä, vaan ilmiötä voitiin tarkastella kokonaisvaltaisemmin ja näin ollen parantaa tutkimustulosten luotettavuutta.

Tämän tutkimuksen toisessa luvussa selvitetään mitkä ovat tutkittavan joukon varusmieskoulutuksen yleisjärjestelyt peruskoulutuskaudella, ja minkälainen on toimintaympäristö tutkimuksen tekohetkellä Ilmasotakoulussa. Tämä luku pitää sisällään myös tutkimuksen lähtökohdat sisältäen katsauksen aikaisempiin tutkimuksiin, sekä tutkimuksen viitekehyksen. Kolmas luku pitää sisällään tutkimusmenetelmiin liittyvät asiakokonaisuudet, kuten laadullisen ja määrällisen tutkimuksen luonne, tiedot tutkittavasta joukosta, sekä kyselyn toteutuksesta aina analyysiin saakka. Neljännessä luvussa käsitellään tutkimuksen teoreettiset lähtökohdat ja avataan tutkimuksen keskeisiä käsitteitä. Viidennessä luvussa esitellään kyselyn tulokset yksityiskohtaisesti. Kuudennessa luvussa arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta ja viimeinen seitsemäs luku pitää sisällään tutkijan johtopäätökset.

Tutkimuksen keskeisimpinä lähteinä on käytetty professoreiden Matti Peltosen ja Pekka Ruohotien teoksia. Peltonen on toiminut kasvatustieteen professorina ja Ruohotie ammattikasvatuksen professorina Tampereen yliopistossa. Molempien kirjallinen tuotanto on laaja ja he ovat arvostettuja tutkijoita mm. motivaatiota käsittelevissä tutkimuksissa. (Peltonen & Ruohotie 1992.)

2 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT

2.1 Varusmieskoulutus Ilmasotakoulussa

Pääesikunnan koulutusosasto antaa varusmieskoulutukselle yleisiä kaikille yhteisiä vaatimuksia. Pääesikunnan koulutusosaston vaatimukseen kuuluu mm. jotta voitaisiin saavuttaa varusmieskoulutukselle asetetut päämäärät, on varusmiehille opetettava Suomen turvallisuuspolitiikan perusteet. Tämän lisäksi varusmiehille on annettava riittävät tiedot ja taidot, jotta hän kykenee toimimaan oman koulutushaaransa mukaisissa tehtävissä oman joukkonsa osana. Ilmasotakoulussa toteutetaan peruskoulutuskaudella tasoryhmä-periaatetta, jossa joukkuejako tehdään ennakkotietolomakkeista saatujen fyysisten ominaisuuksien sekä liikuntatottumusten perusteella. Tällä pyritään siihen, että jokaiselle joukkueelle annettu fyysinen koulutus olisi kuormittavuudeltaan sopivaa jokaiselle kohderyhmäläiselle. Tällä on tarkoitus vastata Pääesikunnan koulutusosaston vaatimukseen, johon kuuluu myös, että varusmiesten fyysistä kunto on pyrittävä kehittämään ja ylläpitämään. (Varusmieskoulutuksen yleisjärjestelyt, PEKoul-os PAK A 1:5.1.1/4.4.1989, 2.)

Varusmiehille on opetettava myös perusteet sodan oikeussäännöistä. Lisäksi vaatimuksissa kehoitetaan ottamaan huomioon myös kasvatuksellinen näkökulma. Tähän kuuluu, että varusmiehille annettavan koulutuksen on autettava heitä ottamaan vastuuta itsestään sekä yhteiskunnasta. Varusmiehet suorittavat varusmiespalveluksen perustuen yleiseen asevelvollisuuteen. Tähän yhtenäiseen kokonaisuuteen kuuluu varusmieskoulutuksen lisäksi myös reserviläiskoulutus. (Varusmieskoulutuksen yleisjärjestelyt, PEKoul-os PAK A 1:5.1.1/4.4.1989, 2.)

Ilmasotakoulu erikoiskoulutusta antava joukko-osasto, jossa lähes kaikkiin varusmiesten tehtäviin liittyy joiltakin osin osaamista, mitä varusmies on voinut siviilissä hankkia ennen varusmiespalveluksen aloittamista. Esimerkiksi viestiaselajin varusmiehillä voi olla taustalla toisen asteen tasoinen sähkö- tai elektroniikka-asentajan tutkinto. Niin kuin Pääesikunnan koulutusosaston vaatimuksissakin tulee esille, pyritään varusmiesten siviilissä hankkima osaaminen ja koulutus hyödyntämään ja jopa rakentamaan koulutus siviilissä saadun koulutuksen pohjalle. (Varusmieskoulutuksen yleisjärjestelyt, PEKoul-os PAK A 1:5.1.1/4.4.1989, 3.)

Tutkimuksen tekohetkellä varusmiespalveluksen palvelusajat olivat miehistötason tehtävissä 180 vuorokautta, erikoistaitoja edellyttävien miehistötason tehtäviä koulutettiin 270 vuorokautta ja johtajakoulutukseen valitut varusmiehet palvelivat 362 vuorokautta.

2.2 Peruskoulutuskausi ja alokkaat

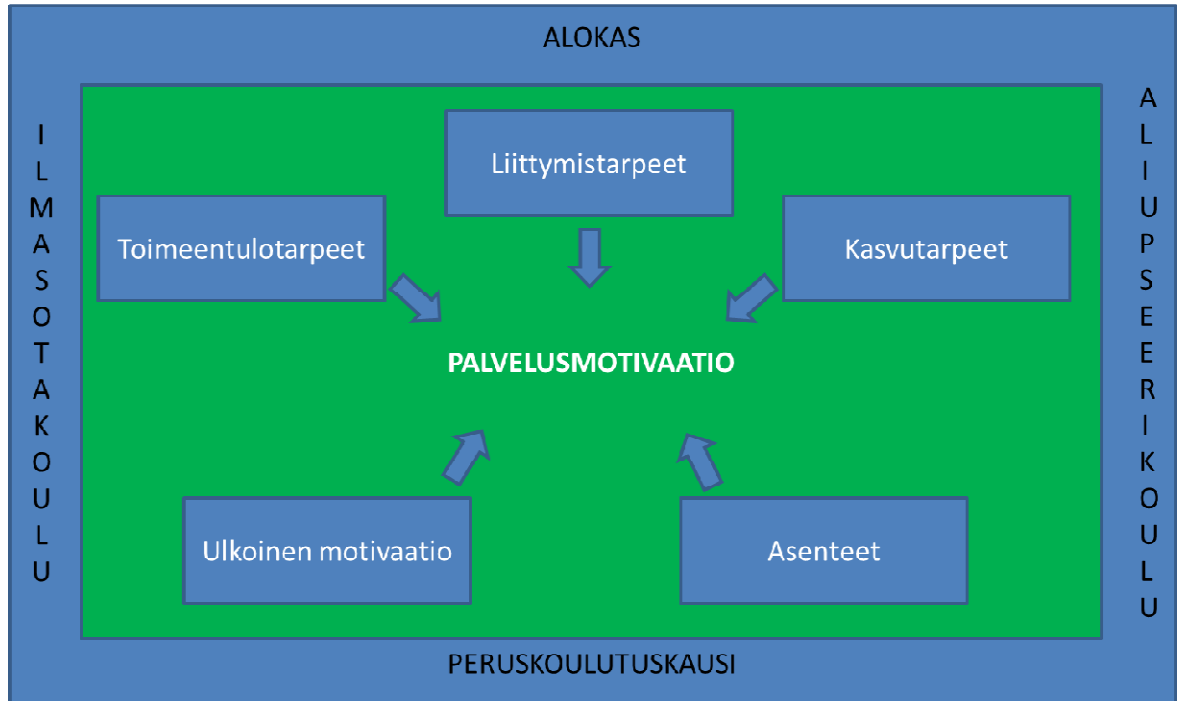
Pääesikunnan koulutusosasto käskee peruskoulutuskauden viralliset tavoitteet seuraavasti:

1. Alokkaat sopeutetaan puolustusvoimien toimintaympäristöön ja koulutukseen
2. Vahvistetaan koulutusmyönteisiä asenteita
3. Parannetaan fyysistä pohjakuntoa ja opetetaan perusliikuntataitoja
4. Opetetaan sotilaan perustiedot ja – taidot
5. Tehdään joukkokoulutusvalinnat

(Salo 2004, 62.)

Peruskoulutuskaudella koulutettavat asiat, yleinen toteutus ja arviointi ovat samanlaisia puolustushaarasta ja joukko-osastosta riippumatta. Näin ollen jokainen varusmies saa pääsääntöisesti samanlaiset perusteet sotilaskoulutukseen ja koulutustulokset ovat valtakunnallisesti vertailukelpoisia. Peruskoulutuskaudella koulutettavat asiat jaetaan yleissotilaalliseen koulutukseen, ase- ja ampumakoulutukseen, liikuntakoulutukseen ja taistelukoulutukseen. Peruskoulutuskauden aikana näiden osa-alueiden koulutuksen myötä muodostuu sotilaan perustutkinto. Sotilaan perustutkinnon, johtajatehtäväradan, vertais- ja esimiesarvioiden, oman halukkuuden sekä psykologisten testien perusteella tehdään koulutushaaravalinnat. Tämä tarkoittaa kunkin varusmiehen tehtävää peruskoulutuskauden jälkeen.

2.3 Viitekehys



KUVIO 1: Tutkimuksen viitekehys

Tutkimus on rajattu käsittelemään Luonetjärven varuskunnassa Ilmasotakoulussa palveluksensa aloittavia varusmiehiä. Varusmiehet astuvat palvelukseen koulutuspataljoonan yhteen kolmesta perusyksiköstä, joka on nimeltään Aliupseerikoulu. Nimestään huolimatta perusyksikkö kouluttaa peruskoulutuskaudella alokkaita, joista varsinaiselle aliupseerikurssille valitaan oppilaat erikseen. Tutkimuksessa pyritään selvittämään miten varusmiesten palvelusmotivaatio muuttuu, vai muuttuuko lainkaan peruskoulutuskauden aikana ja miten ulkoiset tekijät vaikuttavat tähän mahdolliseen muutokseen.

Ulkoisista tekijöistä tutkimukseen on otettu tarkasteltavaksi varusmiehen siviilielämän puolelta työ ja koulu, eli miten mahdollinen työn tai koulun keskeytyminen tai niiden aloittamisen viivästyminen ja mahdollinen palkkatulojen menettäminen vaikuttavat varusmiehen palvelusmotivaatioon. Siviilielämän puolelta tarkastelussa on myös perheen, lähisukulaisten ja puolison suhtautuminen varusmiespalvelukseen ja heidän antama tuki varusmiehelle. Myös kavereiden suhtautumista tarkastellaan ja lisäksi palveluspaikan ja kodin etäisyyden tuomien haasteiden vaikutusta palvelusmotivaatioon mitataan.

Palvelukseen sisältyviä ulkoisia tekijöitä tarkastellaan hieman laajemmin, koska ne ovat asioita, joita Aliupseerikoulussa voidaan muuttaa enemmän kuin siviilipuolen asioita. Henkilöstö

on tarkastelussa laajasti tehtävätasoinnain aina perusyksikön päälliköstä vertaisiin, eli varusmiehen kanssa samantasoisessa tehtävässä olevaan varusmieheen saakka. Tutkimuksessa mitataan myös kahden muun perusyksikön henkilöstön vaikutusta varusmiesten palvelusmotivaatioon. Varusmiehet kohtaavat palveluksen aikana paljon erilaisia tilanteita, asioita ja aistimuksia itsestään, joita myös tarkastellaan palvelusmotivaatioon vaikuttavana tekijänä. Näitä kokonaisuuksia ovat mm.

- Koulutusmateriaali
- Koulutuspaikat
- Luokkatilat
- Tupahenki
- Joukkuehenki
- Yksikköhenki
- Ruoka
- Varusteet
- Koulutushaaravalinnat
- Palvelusaika
- Oma fyysinen ja henkinen kunto ja sosiaaliset taidot

Tutkimus on siis rajattu käsittelemään palvelusmotivaatioon yhteydessä olevia ulkoisia tekijöitä peruskoulutuskauden aikana Ilmasotakoulun koulutuspataljoonan aliupseerikoulussa. Alkuperäinen suunnitelma oli tehdä pitkittäistutkimus, jossa niin ikään oltaisi seurattu palvelusmotivaation muutoksia ja syitä, mutta sen mukaan seuranta olisi kestänyt puoli vuotta. Päädyin rajauksessa keskittymään peruskoulutuskauteen kahdesta syystä. Ensimmäinen on se, että arvioin tutkimuksen tekoon varatun ajan liian pieneksi niin laajalle tutkimukselle. Lisäksi halusin keskittyä juuri peruskoulutuskauteen, koska silloin varusmies saa ensikosketuksensa Puolustusvoimiin ja hänelle muodostuu sen aikana jonkinlainen ensivaikutelma. Mielestäni tämän hyvän ensivaikutelman luominen on hyvin tärkeää ja vaikuttaa omalta osaltaan asenteisiin ja motivaatioon myös myöhemmässä palveluksessa.

2.4 Aikaisemmat tutkimukset

Varusmiesten palvelusmotivaatioon yhteydessä olevia tekijöitä ei ole aikaisemmin tutkittu Ilmasotakoulun koulutuspataljoonassa. Vastaavia tutkimuksia on varusmiesten motivaatioon liittyen tehty aikaisemminkin Puolustusvoimien muissa joukko-osastoissa.

Kapteeni Risto Kurosen diplomityö (1995) käsitteli jalkaväessä palvelevien varusmiesten motivaatioon vaikuttavia tekijöitä. Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää jalkaväessä palvelevien varusmiesten palvelusmotivaatioon yhteydessä olevat tekijät sekä palvelusmotivaatiossa varusmiespalveluksen aikana mahdollisesti tapahtuvat muutokset. Tämä tutkimus oli ensimmäinen varusmiesten motivaatioon kohdistunut empiirinen pitkittäistutkimus Suomessa. Kurosen diplomityössä tutkittavia asioita olivat:

- Millaisiksi ulottuvuuksiksi motivaatiokyselyssä kolme kysymykset ryhmittyvät, millaisia eroavaisuuksia miehistön ja johtajien välillä on?
- Miten motivaatio kehittyy varusmiespalveluksen aikana?
- Mitkä tekijät selittävät voimakkaimmin jalkaväkimiesten motivaatiota, onko eroja a) miehistön ja johtajien välillä tai b) koulutushaarojen välillä?
- Miten motivaatioon vaikuttavat tekijät muuttuvat varusmiespalveluksen aikana?

Tutkimusmenetelmänä Kurosen käytti tilastollisia tutkimusmenetelmiä ja regressioanalyysin avulla oli pyritty selvittämään jalkaväkimiesten motivaatioon yhteydessä olevat tekijät. Eräänä teoreettisena lähtökohtana tutkimuksessa oli Chungin motivaatioprosessimalli, jossa yhdistyy tarve-, yllyke- ja odotusarvoteorioiden keskeiset tekijät. Tutkimuksessa saatujen tulosten perusteella miehistöön kuuluvien jalkaväkimiesten palvelusmotivaatio ei ole kovin hyvä. Noin puolet miehistöön kuuluvista ilmoitti olevansa huonosti motivoituneita. Johtajien motivaatio oli hyvä. Tässä tutkimuksessa huonon motivaation aiheuttavia tekijöitä olivat koulutuksen mielenkiinnottomuus, mielekkäiden tavoitteiden puuttuminen sekä eräät kantahenkilökuntaan kuuluvat kouluttajat. (Kuronen R. 1995.)

Kadettialikersantti Riikka Laine on tutkinut omassa Pro gradussaan varusmiesten palvelusmotivaatiota aluspalveluksessa vuonna 2009. Tutkimuksen kohteena olivat Saaristomeren Meripuolustusalueen taistelualuksilla palvelevat varusmiehet. Laine kartoitti varusmiesten palvelusmotivaation tasoa ja selvitti miten eri tekijät vaikuttavat heidän motivaatioonsa. Laine oli määrittänyt valmiiksi tekijöitä mitkä saattavat vaikuttaa motivaatioon käyttäen hyväkseen motivaatioteorioita, aikaisempia tutkimuksia sekä omia kokemuksiaan. Laine oli jakanut motivaatioon vaikuttavat tekijät seitsemään osa-alueeseen: halukkuus, koulutus, meripalvelus, henki ja ilmapiiri, liikunta, vapaa-aika sekä etuudet. Laineen tekemän kyselytutkimuksen perusteella aluspalveluksessa olevien varusmiesten palvelusmotivaatio oli hyvä (3,69 / 5,00).

Toisin kuin Laineen tutkimuksessa, tässä on käytetty motivaatioon vaikuttavien tekijöiden kartoittamiseen varusmiesten omia kokemuksia aikaisemmalta saapumiserältä, jotta päästään

mahdollisimman totuudenmukaisesti kiinni juuri kyseiseen perusyksikköön heti tiedonkeruun alkuvaiheessa. (Laine R. 2009.)

Kadetti Juha Aikkilan (2000) kandidaatin tutkielman aiheena oli varusmiehen palvelusmotivaation kehittäminen Lapin Ilmatorjuntarykmentissä. Tutkimus oli luonteeltaan kvalitatiivinen tapaustutkimus, jonka lähtökohtana oli teoria motivaatiosta ja motiiveista. Tutkielman tarkoituksena oli löytää konkreettisia esimerkkejä siitä, miten varusmiehiä pitäisi kouluttaa ja kohdella, jotta heidän palvelusmotivaationsa kehittyisi. Tutkimusongelmana oli, että miten palvelusmotivaatiota voidaan kehittää ja alaongelmana, että on miehistön ja varusmiesjohtajien palvelusmotivaatioon vaikuttavissa tekijöissä eroja. Aikkila käytti tiedonkeruumenetelmänä teemahaastatteluja, osallistuvaa havainnointia ja kirjoitelmaa. Aikkilan tutkielmassa kävi ilmi, että varusmiesten palvelusmotivaatiossa on Lapin Ilmatorjuntarykmentissä kehitettävää. Tutkimuksen mukaan tärkein varusmiehen palvelusmotivaatioon vaikuttava tekijä löytyi saadusta koulutuksesta ja kouluttajista. Aikkilan tutkielman mukaan motivaation lähteet eivät näytä lähtevän varusmiehestä itsestään, vaan ulkoiset motivaatiotekijät ovat voimakkaampana niitä muokkaamassa. (Aikkila J. 2000.)

Jukka Leskinen, Risto Sinkko ja Vesa Virtanen (2012) ovat tutkineet yhteiskuntasuhteen muutoksia ja aikuistumista varusmiespalveluksen aikana. Tutkimus oli luonteeltaan kvantitatiivinen. Tutkimuksessa pyrittiin selvittämään vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

1. Millainen yhteys ennen varusmiespalveluksesta hankitulla sosiaalisella pääomalla on varusmiehen yhteiskuntasuhteeseen ja psykososiaaliseen toimintakykyyn?
2. Millaisia ovat varusmiesten maanpuolustusasenteet ja käsitykset omasta suhteesta yhteiskuntaan varusmiespalveluksen alussa ja miten ne muuttuvat palveluksen aikana?
3. Millaisia muutoksia varusmiesten psykososiaalisessa toimintakyvyssä tapahtuu varusmiespalveluksen aikana?
4. Millä edellytyksillä varusmiespalveluksesta muodostuu mielekäs ja positiivinen kokemus?

Tässä tutkimuksessa yhtenä osa-alueena olivat maanpuolustustahdon ja palvelusmotivaation muutokset. Tutkimuksen mukaan maanpuolustustahdon ja palvelusmotivaation kehitys palveluksen aikana oli lievästi alenevaan suuntaan. Maanpuolustustahdon muutokset ovat käytännössä merkityksettömiä. (Leskinen, Sinkko & Virtanen 2012, 30.)

3 TUTKIMUSMENETELMÄT

3.1 Laadullinen tutkimus

Laadullisessa eli kvalitatiivisessa tutkimuksessa on tarkoitus vastata kysymyksiin mitä, miten ja miksi. Lähtökohtana siinä on todellisen elämän kuvaaminen ja todellisuuden moninaisuus. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on tarkoitus tutkia kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. (Hirsjärvi S, Remes P & Sajavaara P, 2004, 152.) ”Ihmiset asettavat kysymyksiä ja tulkitsevat asioita kulloinkin vallitsemaansa näkökulmasta ja sillä ymmärryksellä, joka heillä on.” Tämä johtaa siihen, että samaa asiaa voidaan kuvata usealla eri tavalla. (Hirsjärvi ym. 2004, 151.) Samasta aineistosta on siis mahdollista saada useampi eri tutkimustulos riippuen siitä, kuka tutkimuksen tekee. Tässä tutkimuksessa laadullisten tulosten tukena on määrällisillä menetelmillä kerättyä tietoa, joka omalta osaltaan ohjaa myös laadullisen materiaalin tulkintaa. Tutkimusta tehdessä on kuitenkin otettava huomioon, että todellisuutta ei voi pirstoa mielivaltaisesti osiin. Eri tapahtumat muovaavat toinen toisiaan ja on mahdollista löytää niistä monensuuntaisia suhteita. Laadullista tutkimusta tehdessään tutkija ei voi myöskään sanoutua irti arvolähtökohdista, koska arvot muovaavat sitä, mitä ja miten pyrimme ymmärtämään tutkimiamme ilmiöitä. Ei ole myöskään mahdollista saavuttaa objektiivisuutta perinteisessä mielessä, koska tutkija ja se, mitä tiedetään, kietoutuvat saumattomasti toisiinsa. Yleisesti on todettu, että laadullisessa tutkimuksessa on pyrkimyksenä ennemminkin löytää tai paljastaa tosiasioita kuin todentaa jo olemassa olevia totuuksia tai väittämiä. (Hirsjärvi ym. 2004, 152.)

Laadullinen tutkimus ja konstruktivismi liitetään usein toisiinsa, koska konstruktivismi tieteenfilosofiana eroaa muista siten, että sille todellisuus on suhteellista, kun taas muissa filosofioissa ajatellaan todellisuuden olevan realistista. Konstruktivistille todellisuus on eri henkilöiden suhteellista todellisuutta, vaikka joiltain osin todellisuus voikin olla yhteistä useampien yksilöiden kanssa. (Metsämuuronen 2001, 12.) Tämä korostuu tässä tutkimuksessa tutkittavan joukon ja sen ympäristön vuoksi. Suuri määrä varusmiehiä tekevät täsmälleen samanlaisia asioita, samassa ympäristössä ja samojen ihmisten kouluttamana, mutta jokainen voi kuitenkin kokea tilanteen eri tavalla, joten jokaiselle muodostuu tilanteista ja kokemuksista oma todellisuus.

Laadullisessa tutkimuksessa tutkimuskohteena ovat siis ihmiset ja heidän käsityksensä todellisuudesta. Toisin kuin määrällisessä eli kvantitatiivisessa tutkimuksessa, laadullisen tutki-

muksen aineistonkeruu tapahtuu pääsääntöisesti haastattelemalla pienehköjä ihmisryhmiä ja siitä saatua materiaalia ei pyritä tilastoimaan numeerisesti, vaan pyritään selvittämään laajemmin ihmisten käsityksiä ja sitä, mistä käsitykset ovat tulleet ja mihin ne vaikuttavat. Juuri tämä on pyrkimyksenä tässä tutkimuksessa, jossa pyritään saamaan tietoa millä tavalla eri asiat ovat vaikuttaneet ja mikä on ollut se osatekijä joka vaikutuksen on saanut aikaan. Alasuutarin (1994, 38-39) mukaan laadullisessa analyysissä johtolangoiksi eivät kelpaa tilastolliset todennäköisyydet, koska siinä on usein rajoituksena jo pelkästään yksilöiden rajallinen määrä. Koska yksikin strukturoimaton yksilöhaastattelu voi tuottaa jopa 30 litteroitua tekstisivua, ei ole useinkaan järkevää tai edes mahdollista tehdä niin paljon haastatteluja, että yksilöiden väliset erot olisivat tilastollisesti merkitseviä. Tähän ongelmaan on pyritty tässä tutkimuksessa vaikuttamaan siten, että määrällisen kyselyn yhteydessä on kerätty lyhyehköjä kirjallisia kuvauksia tapahtumista.

Hirsjärvi ym. (2004, 155) ovat listanneet eri lähteisiin viitaten laadullisen tutkimuksen tyypillisiä piirteitä seuraavasti:

1. ”Tutkimus on luonteeltaan kokonaisvaltaista tiedon hankintaa, ja aineisto kootaan luonnollisissa tilanteissa.
2. Suositaan ihmistä tiedonkeruun instrumenttina. Tutkija luottaa enemmän omiin havaintoihinsa ja keskusteluihin tutkittaviensa kanssa kuin mittausvälineillä hankittavaan tietoon.
3. Käytetään induktiivista analyysiä. Tutkijan pyrkimyksenä on paljastaa odottamattomia seikkoja. Sen vuoksi lähtökohtana ei ole teorian tai hypoteesien testaaminen vaan aineiston monitahoinen ja yksityiskohtainen tarkastelu. Sitä, mikä on tärkeää, ei määrää tutkijaa.
4. Laadullisten metodien käyttö aineiston hankinnassa. Suositaan metodeja, joissa tutkittavien näkökulmat ja ”ääni” pääsevät esille. Tällaisia metodeja ovat mm. teemahaastattelu, osallistuva havainnointi, ryhmähaastattelu ja erilaisten dokumenttien ja tekstien diskursiiviset analyysit.
5. Valitaan kohdejoukko tarkoituksenmukaisesti, ei satunnaisotoksen menetelmää käytäen.
6. Tutkimussuunnitelma muotoutuu tutkimuksen edetessä. Tutkimus toteutetaan joustavasti ja suunnitelmia muutetaan olosuhteiden mukaisesti.
7. Käsitellään tapauksia ainutlaatuisina ja tulkitaan aineistoa sen mukaisesti.”

Tässä tutkimuksessa laadullisella menetelmällä pyrittiin juuri kokonaisvaltaiseen tiedonhankintaan. Laadullisella menetelmällä kerätyllä aineistolla täydennettiin määrällistä aineistoa, jotta vastauksiin saatiin myös perusteluja. Tällä tavoin oli mahdollista paljastaa mahdollisesti odottamattomia seikkoja, joita ei määrällisellä menetelmällä selviäisi. Kohdejoukko oli valittu tarkoituksenmukaisesti. Ilmasotakoulussa alokasjoukkueet jaetaan kolmeen tasoryhmään. Tutkimuksen kohdejoukoksi valittiin yksi joukkue kustakin tasoryhmästä.

3.2 Määrällinen tutkimus

Kvantitatiivista eli määrällistä menetelmää käyttävä tutkimus kuvaa ja tulkitsee eri ilmiöitä mittausten menetelmillä, jotka keräävät numeerista tutkimusaineistoa. Kyselylomakkeella kerätty aineisto sisältää suljettuja eli strukturoituja kysymyksiä. (Pertti Vilpas, Kvantitatiivinen tutkimus, viitattu 6.4.2014.) Tässä tutkimuksessa käytettiin strukturoitua kyselyä, jossa lomakkeen kysymykset ja vastausvaihtoehdot olivat ennalta määriteltynä ja kaikille samoja. Määrällisessä tutkimuksessa on tarkoitus selvittää lukumääriin ja prosentiosuuksiin liittyviä kysymyksiä sekä eri osatekijöiden välisiä riippuvaisuuksia tai tutkittavassa ilmiössä tapahtuvia muutoksia. (Heikkilä 1999, 15-16).

Tutkimusprosessi voidaan määrällisessä tutkimuksessa vaiheistaa seuraavasti:

1. ”Tutkimusongelman ja siitä johdettujen alaongelmien määrittäminen
2. Tutkimussuunnitelman laadinta
3. Tiedonkeruulomakkeen laadinta ja aineiston keruu
4. Aineiston tilastollinen käsittely
5. Johtopäätösten tekeminen”

(Pertti Vilpas, Kvantitatiivinen tutkimus, viitattu 6.4.2014.)

3.2.1 Tutkimusongelmat

Grönforsin (1982) mukaan yksi tärkeimmistä tutkimusongelmien valintaan vaikuttavista asioista on tutkijan oma mielenkiinto johonkin määrättyyn asiaan tai kohderyhmään. (Grönfors 1982, 22). Tutkija on toiminut varusmieskoulutuksen parissa lähes viisi (5) vuotta, joten on erittäin mielenkiintoista tutkia mitkä asiat omassa, ja ympäröivässä toiminnassa vaikuttavat varusmiehiin. Myös oma henkilökohtainen kokemus voi motivoida tutkimuksen tekemiseen,

eritoten tutkimusongelman ja – ongelmien hahmottamiseen. (Syrjälä 1996, 21). Kokemuksensa myötä tutkija on kohdannut satoja varusmiehiä kaikenlaisista lähtökohdista, ja halu selvittää, mitkä ovat kokonaisuuden kannalta tärkeimpiä huomioitavia asioita varusmiesten palvelusmotivaation kannalta, on suuri.

Tutkimuksen aihe ja tutkimusongelmat hahmottuivat usean eri osatekijän summana. Mielenkiinto aiheeseen tulee omien kokemusten, sekä tulevaisuudessa tehtävissä kehittymisen myötä. Oman varusmiespalveluksen suoritin saapumiserässä 1/04 Ilmasotakoulussa. Omassa perheessäni ei armeijaa pidetty kovin suurena eikä merkittävänä asiana, vaikka molemmat isoisäni olivat olleet rintamalla Suomen sodissa. Sen aikainen ystäväpiirini koostui niin ikään enemmän Puolustusvoimia väheksyvistä henkilöistä omiin kokemuksiin ja käsityksiin perustuen. Myöskään silloiselta tyttöystävältä ei juuri tukea ja kannustusta tullut. Ennen oman varusmiespalveluksen alkua minulla oli ympäristöstä luomani käsitys Puolustusvoimista, eikä asenne ja palvelusmotivaatio palvelukseen astuessa ollut kovin suuri. Tavoitteeni oli päästä mahdollisimman lyhyellä palvelusajalla pois ja takaisin oikeaan elämään. Tähän omaan kokemukseen ennen palveluksen alkua perustuen, halusin tässä tutkimuksessa selvittää myös siviilielämän vaikutuksia palvelusmotivaatioon.

Peruskoulutuskaudella mielenkiinto Puolustusvoimia kohtaan kuitenkin heräsi ja siviilimaailmasta saamani negatiivinen mielikuva vaihtui omaksi positiiviseksi mielipiteeksi. Peruskoulutuskauden puolenvälin jälkeen minulle oli selvää, että haluan päästä aliupseerikoulutukseen ja mahdollisesti myös reserviupseerikurssille. Kysyttäessä en osannut vastata, että mikä tai mitkä asiat olivat vaikuttaneet siihen, että palvelusmotivaationi kasvoi niin merkittävästi peruskoulutuskauden aikana, että nyt olen Puolustusvoimissa upseerin virassa, joten tutkimuksesta löytynee vastauksia myös siihen. Halusin myös tietää, että mikä on kokonaisvaltainen suuntaus palvelusmotivaation mahdolliselle kasvulle tai laskulle. Näin ollen tämän tutkimuksen tutkimuskysymyksiksi muodostuivat seuraavia kokonaisuuksia selvittävät kysymykset:

3. Mitkä tekijät ovat yhteydessä palvelusmotivaatioon peruskoulutuskauden aikana?
4. Mikä on palvelusmotivaation suuntaus peruskoulutuskauden aikana?

3.2.2 Kyselylomakkeet

Tutkimuksessa on käytetty tutkijan tekemää kyselylomaketta (Liite X) sekä Pääesikunnan ja Maanpuolustuskorkeakoulun laatimaa varusmiesten alkukyselyä (Liite X). Tämän lisäksi kerättiin tietoa avoimen kirjoituksen muodossa, jossa vastattiin esseeseen tyylisesti yhteen kysymykseen. Esseet olivat myös apukeino oman kyselylomakkeen muodostamisessa.

Kysymys / tehtävänanto esseeseen kirjoituksessa ja näin ollen kyselyn toteutuksen ensimmäisessä vaiheessa oli seuraava:

”Kirjoita omin sanoin mahdollisimman yksityiskohtaisesti, mitkä tekijät/asiat ovat vaikuttaneet motivaatioosi palveluksen aikana. Erottele negatiivisesti vaikuttaneet ja positiivisesti vaikuttaneet asiat toisistaan. Korostan vielä vastauksien yksityiskohtaisuutta, pyrkikää kertomaan vaikuttava asia, vaikutuksen suuntaus ja jos mahdollista, niin mikä tietystä asiassa on ollut motivaatioon vaikuttava syy. Kiitos vastauksista!”

Tutkijan itse tekemä kyselylomake käsitteli seuraavia asioita:

- Motivaatio ennen palveluksen alkua
- Varusmiespalveluksen tavoite
- Siviilielämä
 - Työ ja koulu
 - Koti
 - Puoliso
- Palvelus
 - Henkilöstö
 - Muut palvelukseen liittyvät asiat
- Motivaatio peruskoulutuskauden jälkeen

Pääesikunnan ja Maanpuolustuskorkeakoulun tekemä varusmiehen alkukysely koostui seuraavista asiakokonaisuuksista:

- Vastaajan tiedot
 - Sukupuoli, kotikunta, ihmissuhteet, koulutus, talous, harrastukset
- Ennakkotieto varusmiespalveluksesta
- Käsityksiä itsestä ja muista
- Maanpuolustustahto ja palvelusmotivaatio
- Samaistuminen ja luottamus

- Luottamus eri organisaatioihin
- Varusmiespalvelukseen kohdistuvat käsitykset ja odotukset

Aineiston käsittelyyn käytettiin Excel-taulukkolaskentaohjelmaa. Monimutkaisempaa työkalua ei tarvinnut tässä tutkimuksessa käyttää, koska tuloksista kerättiin pääasiassa vastausten keskiarvoja. Tutkijan tekemään taulukkoon syötettiin jokainen vastaus erikseen, ja taulukko laski automaattisesti kunkin kysymyksen keskiarvot sekä kokonaisuudessaan, että joukkuekohtaisesti.

Kyselyt oli järjestetty valvotuissa oloissa ja ennen kyselyyn vastaamista toteutus oli ohjeistettu vastaajille mahdollisimman hyvin. Kyselyn aihealueet olivat sellaisia, että koko kohderyhmällä oli niistä suunnilleen samanlaiset tiedot ja kokemukset. Edellä mainituilla toimenpiteillä on pyritty parantamaan kyselyiden reliabiliteettia, eli mittaamisen aiheuttaman virheen vaikutusta. (Kuronen 1995, 38.) Virheiden määrä on pyritty minimoimaan vastausten tietokoneelle siirtovaiheessa käyttämällä apuna tulosten lukijaa, jolloin tutkijalla ei ole niin suurta riskiä syöttää tietokoneelle väärää arvoa, koska voi keskittyä vain tulosten kirjaamiseen. Kunkin varusmiehen vastauksien syöttämisen jälkeen syötetyt tulokset tarkastettiin avustajan kanssa. Osa kyselyn vastauksista luettiin optiselta lomakkeelta, jolloin ei ollut mahdollisuutta ns. näppäilyhäiriölle.

3.2.3 Kyselyn toteutus

Ennen tutkimuksen tiedonkeruun alkua pyydettiin tutkimuslupa Ilmasotakoulun johtajalta, koska tutkimus kohdistui hänen alaisuudessaan palveleviin ihmisiin. Tutkimuslupa hyväksyttiin ja sain valtuudet teettää kyselyjä, sekä tehdä haastatteluja koko koulutuspataljoonan henkilöstölle. Lisäksi sain luvan käyttää Ilmasotakoulun luokkatiloja sekä audiovisuaalista laitteistoa tutkimukseeni liittyen.

Tiedon keruu toteutettiin kahdessa vaiheessa hyödyntäen sekä kvalitatiivista että kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Ensimmäinen kerättiin materiaalia niin tutkimusta, kuin toisen vaiheen kyselylomaketta varten. Sitten kutsuttiin koolle suurempi tutkimusryhmä, jolle teetettiin laajempi kysely sisältäen sekä laadullisen, että määrällisen osion.

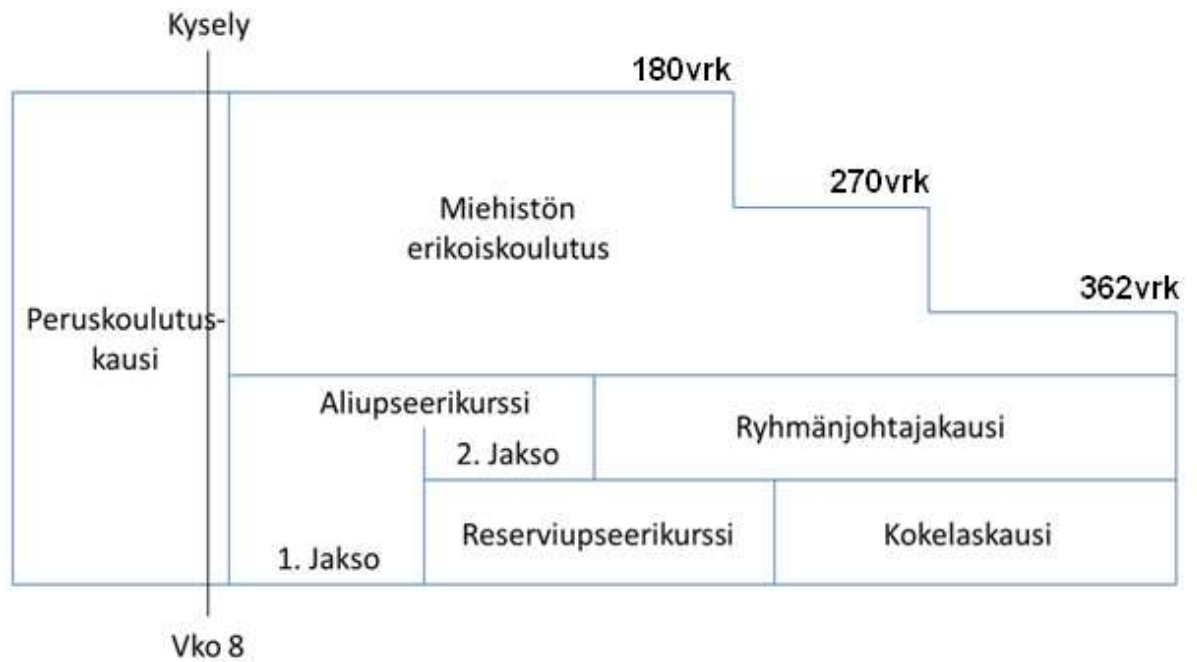
3.2.3.1 1. Vaihe

Tiedonkeruun ensimmäinen vaihe oli puhtaasti kvalitatiivinen. Saapumiserien 2/12 sekä 1/13 kotiutuvat aliupseerikoulun varusmiehet pyydettiin luokkaan kahta (2) viikkoa ennen heidän varusmiespalveluksensa päättymistä kesällä vuonna 2013. Tutkija pyrki luomaan mahdollisimman rennon ilmapiirin, jotta varusmiehet uskaltaisivat antaa mahdollisimman totuudenmukaisia vastauksia. Tutkija oli siviilivaatteissa, jotta kenellekään ei tulisi ainekaan uniformun tuomaa jännitystä tilanteeseen. Tilaisuus alkoi ihan yleisellä keskustelulla varusmiesten kokemuksista, hyvistä ja huonoista. Tämän tarkoitus oli herättää kaikkien ajatuksen siihen, mitä he ovat palveluksen aikana kokeneet. Keskustelun jälkeen kerroin omasta tutkimuksesta ja siitä mihin sillä pyritään sekä mikä merkitys heidän vastauksillaan on tutkimuksen kannalta. Jokainen varusmies sai omin sanoin kirjoittaa paperille kokemuksiaan palvelusajasta ja siitä, mitkä ovat heidän mukaansa vaikuttaneet heidän palvelusmotivaatioon joko parantavasti tai heikentävästi. Tässä tilaisuudessa vastaajia oli 30 kappaletta ja vastaamiseen käytettiin aikaa keskimäärin 20 minuuttia. Tämän kyselyn tuloksia käytettiin sekä toisen kyselyvaiheen kyselylomakkeen muodostamiseen, että materiaalina myös varsinaisten tutkimusongelmien ratkaisemiseen. Vastaukset luokiteltiin seuraavasti:

- Motivaation kannalta positiiviset asiat
 - Siviilielämässä vaikuttavat asiat
 - Palveluksessa vaikuttavat asiat
 - Henkilöstöön liittyvät asiat
 - Muut palvelusasiat
- Motivaation kannalta negatiiviset asiat
 - Siviilielämässä vaikuttavat asiat
 - Palveluksessa vaikuttavat asiat
 - Henkilöstöön liittyvät asiat
 - Muut palvelusasiat

3.2.3.2 2. Vaihe

Kyselyn toinen vaihe oli tutkimuksen varsinainen kysely, mikä toteutettiin varusmiehille aivan peruskoulutuskauden lopussa palvelusviikolla kahdeksan (8). Ao. kuvassa näkyy mihin palveluksen ajankohtaan kokonaisuudessa kysely on sijoittunut.



KUVIO 2: Kyselyn sijoittuminen suhteessa varusmiespalvelusaikaan

Tämä kysely oli laajempi kysymyksien suhteen ja myös kohdejoukko oli suurempi. Tähän kyselyyn osallistui 83 Ilmasotakoulussa saapumiserässä 2/13 palveluksensa aloittanutta varusmiestä.

Kysely toteutettiin Ilmasotakoululla huoltorakennuksen auditoriossa. Tilaisuuden aluksi esitelin itseni, jonka jälkeen pyrin luomaan yleistä keskustelua peruskoulutuskauteen liittyen. Johdattelin keskustelua siten, että keskustelu alkoi peruskoulutuskauden alusta ja johdonmukaisesti edettiin kohti nykypäivää. Tämän tarkoituksena oli palauttaa kullekin varusmiehelle ainakin ajatuksen tasolla mieleen peruskoulutuskauden tapahtumia ja kokemuksia.

3.2.4 Tutkittava joukko

Ilmasotakouluun palvelukseen astuvat varusmiehet jaetaan ennen palveluksen alkua pituuden ja painon suhteen, sekä liikuntatottumusten mukaan tasoryhmiin, jotta koulutuksen fyysistä kuormittavuutta voidaan suunnitella kullekin joukkueelle erikseen niiden kuntotason mukaan.

Tasoryhmiä oli kyseisessä saapumiserässä kolme (3) kappaletta, joissa kussakin oli kaksi joukkuetta. Tutkimukseen otettiin mukaan jokaisesta tasoryhmästä yksi (1) joukkue. 1. Joukkue oli tutkimuksessa mukana ensimmäisestä tasoryhmästä ja se koostui kokonaisuudessa

lentoereserviupseerikurssille esivalituista alokkaista. Tämä joukkue oli poikkeuksellinen muihin verrattuna siten, että jokainen joukkueen alokas oli erikseen hakeutunut Ilmasotakouluun ja suorittanut hyväksytysti tiukat pääsykokeet, joita lentoereserviupseerikurssille pääseminen edellytti. Hypoteesina oli, että tämän joukkueen asenne ja motivaatio ovat ainakin palvelukseen astuttaessa korkealla. Valtaosa lentoereserviupseerikurssille esivalituista pyrkii varusmiespalveluksen jälkeen kadettikouluun ja sitä myötä töihin Puolustusvoimiin, joten myös keskinäistä kilpailua löytyy tämän joukkueen sisällä.

Toisesta tasoryhmästä tutkimukseen otettiin mukaan 4. joukkue ja kolmannelta tasoryhmästä 6. joukkue. Näissä joukkueissa olevat varusmiehet olivat joko hakeutuneet Ilmasotakouluun erikoisjoukkohakumenettelyllä johtamisjärjestelmälle tavoitteenaan aliupseerikurssi, sotilaskuljettajan tehtäviin tai määrättynä kutsunnoista.

3.3 Aineiston analysointi

Hirsjärven ym (2004, 209 - 210) mukaan ennen analyysin aloittamista aineistolle on syytä tehdä tietojen tarkastus, jossa tarkastetaan, sisältyykö siihen selviä virheellisyyksiä ja puuttuuko siitä tietoja. Tällainen tarkastus tehtiin aineistolle välittömästi, jotta analyysi voidaan aloittaa oikeilla tiedoilla. Virheelliset ja puuttuvat tiedot korjattiin, sillä jos tietoja puuttuu, on niiden täydentäminen seuraava asia ennen varsinaisen analyysin aloittamista. Tämän jälkeen tehdään aineiston järjestäminen tiedon tallennusta ja analyysia varten. (Hirsjärvi ym. 2004, 209 – 210.)

Kerätyn aineiston analyysi, tulkinta ja johtopäätösten teko on tutkimuksessa ydinasia, koska siihen tähdätään tutkimuksen alusta asti. Analyysivaiheessa tutkijalle selviää, onko hän saanut vastauksia ongelmiinsa ja jos on, niin minkälaisia. On myös mahdollista että analyysivaiheessa tutkijalle selviää, miten ongelmat olisi pitänyt asettaa. (Hirsjärvi ym. 2004, 209.)

Tuomi J. & Sarajärvi A. (2002, 93) kuvaavat sisällönanalyysiä perusanalyysimenetelmäksi, jota voidaan käyttää kaikissa laadullisen tutkimuksen perinteissä. He kertovat myös, että laadullisessa analyysissä puhutaan usein induktiivisesta ja deduktiivisesta analyysistä. Eskolan (2001) esittämässä jaottelussa – aineistolähtöinen, teoriasidonnainen ja teorialähtöinen analyysi – voidaan ottaa paremmin huomioon erilaiset analyysin tekoa ohjaavat tekijät kuin jaot-

telussa induktiiviseen ja deduktiiviseen analyysiin (Tuomi & Sarajärvi 2002, 97 Eskolan 2001 mukaan).

Tuomi & Sarajärvi (2002, 93-94) kertovat, kuinka tutkija Timo Laine esitti jo vuosia sitten rungon laadullisen tutkimuksen analyysin etenemisestä. Tuomi & Sarajärvi ovat hieman muokanneet Laineen kuvausta ja heidän mukaansa se näyttää tältä:

- 1 ”Päätä, mikä tässä aineistossa kiinnostaa ja tee VAHVA PÄÄTÖS!
- 2 Käy läpi aineisto, erota ja merkitse ne asiat, jotka sisältyvät kiinnostukseesi.
- 3 Kaikki muu jää pois tästä tutkimuksesta!
- 4 Kerää merkityt asiat yhteen ja erikseen muusta aineistosta.
- 5 Luokittele, teemoita tai tyypittele aineisto.
- 6 Kirjoita yhteenveto.”

On kuitenkin huomioitava, että laadullisen tutkimuksen aineistosta löytyy aina useita kiinnostavia asioita, joita ei aluksi uskonut olevan. Tämä saattaa saada aloittelevan tutkijan hämilleen, mutta on muistettava, että kaikkia asioita ei voida tutkia yhdessä tutkimuksessa. On osattava valita jokin tarkkaan rajattu, kapea ilmiö ja kerrottavaa siitä kaikki mitä irti saa. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 94.)

4 TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT

4.1 Motivaatio

”Motivaatio-sana on alun perin johdettu latinalaisesta sanasta ”movere”, joka tarkoittaa liikkumista. Myöhemmin motivaatio on laajennettu merkitsemään käyttäytymistä virittävien ja ohjaavien tekijöiden järjestelmää. Motivaation kantana on motiivi. Motiiveista puhuttaessa on usein viitattu tarpeisiin, haluihin, vietteihin ja sisäisiin yllykkeisiin sekä palkkioihin ja rangaistuksiin. Motiivit siis virittävät ja ylläpitävät ihmisen yleistä käyttäytymisen suuntaa.” (Peltonen & Ruohotie 1987, 22.)

Motivaatio liitetään johonkin tiettyyn tilanteeseen, missä kunkin yksilön henkinen tila määrittää millä vireydellä ja mihin suuntaan hän toimii. Motivaatioon liittyvät tekijät ovat sellaisia, jotka virittävät ja suuntaavat inhimillistä käyttäytymistä. Työntekijä, ja myös varusmies, jon-

ka motivaatio on korkea, tekee ahkerasti töitä jotta saavuttaisi hänelle asetetut tavoitteet. Ihmisen halukkuus käyttää omia fyysisiä ja henkisiä voimavarojaan tehdessään hänelle annettuja tehtäviä riippuu motivaatiosta. (Peltonen & Ruohotie 1987, 19-22.)

Useat määritelmät kuvaavat käsitettä motivaatio tietynlaisena vektorisuureena, jonka eri osaluueina erotellaan toiminnan vireys ja suunta. Lähtökohtana tälle määrittelylle on joko yksilön kokonaistila tai toimintaa aikaansaavat prosessit. Peltonen ja Ruohotie ovat koonneet eri tutkijoiden määritelmiä motivaatiosta seuraavasti:

”Motivaatio on yksilön tila, joka määrää, miten vireästi (millä aktiivisuudella, ahkeruudella) ihminen toimii ja mihin hänen mielenkiintonsa suuntautuu.” (Peltonen 1969)

”Motivaatiolla tarkoitetaan prosesseja, jotka virittävät, suuntaavat ja ylläpitävät käyttäytymistä.” (Ball 1977)

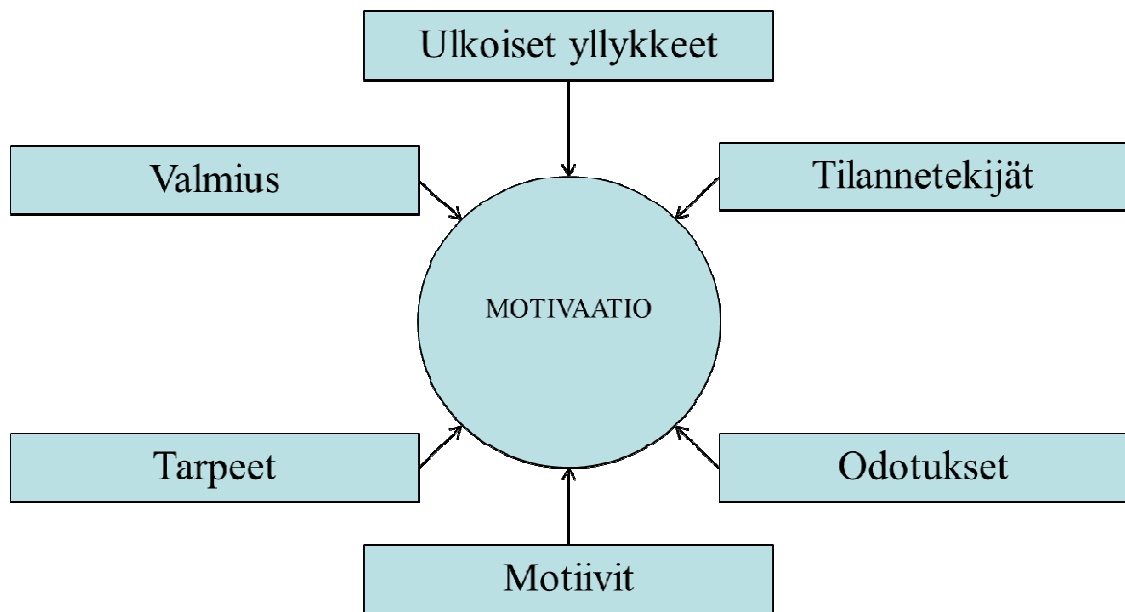
”Motivaatiolla tarkoitetaan prosesseja, jotka virittävät, ylläpitävät ja säätelevät toimintoja.” (Good 1973)

Edellä mainituilla määritelmillä on kolme (3) yhteistä ominaisuutta, joiden avulla motivaatiota voidaan luonnehtia:

- ”1. Vireys, joka viittaa energiavoimaan yksilössä ja joka ”ajaa” häntä käyttäytymään tietyllä tavalla.
2. Suunta, joka viittaa toiminnan päämääräsuuntautuneisuuteen; yksilön käyttäytyminen on suunnattu jotakin kohti.
3. Systeemiorientoituminen, joka viittaa yksilössä ja hänen ympäristössään oleviin voimiin, jotka palauteprosessin kautta joko vahvistavat hänen tarpeensa intensiteettiä ja energiansa suuntaa tai saavat hänet luopumaan toimintansa suunnasta ja suuntaamaan ponnistuksensa toisaalle.” (Peltonen & Ruohotie 1992, 16-17.)

Motivaatioon vaikuttavia tekijöitä on useita. Niin kuin työelämässäkkin, tarvitaan varusmiespalveluksessa ulkopuolisia kannusteita ja yllykkeitä, jotta on riittävä määrä tahtoa tehtävän suorittamiseen. Ennakkokäsitykset, eli odotukset ovat myös oleellisena osana motivaation muodostumisessa ja tähän vaikuttaa omalta osaltaan henkilön ympärillä tapahtuvat asiat ja ko. aiheesta kuullut väitteet ja kertomukset. Luonnollisesti ihmisen sisäisten tarpeiden tyydyttä-

minen ohjaa myös motivaation kehitystä. Peltonen (1990) kuvaa motivaatioon vaikuttavia tekijöitä seuraavanlaisella kuvalla:



KUVIO 3: Motivaatioon vaikuttavia seikkoja (Peltonen M. 1990, 95).

Palkkiota ja kannusteita voidaan kutsua myös yllykkeeksi, joka ulkoisena tekijänä on yksilöön kohdistuva toimenpide, jolla on pyrkimys vaikuttaa koulutettavan sisäiseen tilaan ja käyttäytymiseen. Ulkoisia yllykkeitä ovat esim.:

- ”- työympäristön virikkeet
- muun ympäristön virikkeet
- johtaminen
 - tavoitteet
 - ohjaus
 - valvonta
 - palaute
 - palkitseminen
- muut toimenpiteet” (Peltonen M. 1990, 94.)

On siis tärkeää, että työympäristö, eli tässä tapauksessa koulutuspaikat ja luokkatilat ovat varusmiehen kannalta mielekkäitä eivätkä laske tämän vireystilaa. Kun puhutaan Puolustusvoimien henkilöstöstä, jotka ovat tekemisissä alokkaan kanssa, puhutaan hyvin suurelta osin esimiehistä. Varusmiehellä on esimiehiä usealla eri tasolla, joista lähimpänä on oman ryhmän johtaja joka toimii peruskoulutuskaudella myös alokkaan tuvan esimiehenä. Lisäksi on joukkueen johtaja, joukkueen kouluttajat, saapumiserän johtaja, vääpeli, yksikön päällikkö ja va-

rapäällikkö. Johtamisen vaikutus varusmieheen on väistämättä suuri ja on iso osa varusmiehiin kohdistuvista ulkoisista yllykkeistä. Ei pidä kuitenkaan unohtaa vertaisia, joiden kanssa alokas on tekemisissä käytännössä 24 tuntia vuorokaudessa.

Peltosen (1990) mukaan valmius on yksilön kykyä suoriutua eri tilanteista. Tämä kyky on syntynyt yksilön kehityshistorian kautta. Keskeisimpiä valmiuden osia ovat:

- ”- tiedot ja ajattelutavat
- taidot ja toimintatavat
- asenteet ja suhtautumistavat” (Peltonen 1990, 94.)

Varusmieskoulutuksen aikana varusmiehille syntyvät toimialaan liittyvät taidot ja toimintatavat. Perusteet tälle annetaan peruskoulutuskauden aikana ja samalla varusmiehille muodostuu paljon uutta tietoa ja heidän ajattelutavat muuttuvat. Valmiuksista tärkeimpänä osa-alueena pitäisin asenteita ja suhtautumistapoja, koska asenteen kesto on pitkä ja kohdealue laaja, ja sitä on melko vaikea muuttaa. (Peltonen 1990, 95-96). Peltonen ja Ruohotie (1992) ovat koonneet valmiudelle ja motivaatiolle tunnusomaisia piirteitä toisiaan vertaillen seuraavasti:

VALMIUS	MOTIVAATIO
<p>”- valmiuteen vaikuttavat tekijät ovat suhteellisen pysyviä eivätkä ne muutu tilanteesta toiseen; näitä ovat mm. kyvyt, luonteenpiirteet, asenteet, tiedot ja taidot</p>	<p>- motivaatio on luonteeltaan dynaaminen ja se voi siten vaihdella tilanteesta toiseen</p>
<p>- valmiustekijät vaikuttavat käyttäytymisen suuntaan, mutta eivät viritä käyttäytymistä</p>	<p>- motivaatioon vaikuttavat tekijät virittävät ja suuntaavat käyttäytymistä</p>
<p>- valmius koostuu kypsyydestä (orgaanisista kasvumuutoksista) ja aikaisemmin opitusta: valmiudessa korostuu siis aikaisempien kokemusten vaikutus ko. hetken käyttäytymiseen”</p>	<p>- motivaatio on riippuvainen ko. hetkellä vallitsevista tekijöistä (tarpeista ja ulkoisista kannusteista)</p>

Peltonen & Ruohotie 1992, 22-23.)

Motivaatioon vaikuttavana seikkana odotukset ovat mielikuvia siitä, mitä tulevaisuudessa tapahtuu. (Peltonen 1990. 94). Varusmiespalvelus on ainutkertainen kokemus, joten pääsääntöisesti kenelläkään palvelukseen astuvalla alokkaalle ei ole aikaisempaa kokemusta varusmiespalveluksesta. Näin ollen palvelukseen astuvalla varusmiehellä on vain odotuksia, mielikuvia ja ennakkokäsityksiä, jotka hän on luonut itselleen siviilielämää ympäröivistä lähteistä. Näihin mielikuviin ja ennakkokäsityksiin vaikuttavat tiedotusvälineiden ja internetin lisäksi lähipiiriin kuuluvat ihmiset, kuten perhe, puoliso ja kaverit sekä ystävät. Motivaation kannalta keskeisiä odotuksia ovat:

- ”- yleiskuva tulevaisuudesta kokonaisuudessaan, onko se myönteinen vai kielteinen, usko tulevaisuuteen
- käsitys siitä, miten itse tulee vastaisuudessa onnistumaan, usko omiin mahdollisuuksiin
- käsitys siitä, mitä seuraa jos onnistuu, palkkio-odotukset” (Peltonen 1990. 94.)

Motivaatioon vaikuttaa oleellisesti myös motiivit tarpeet. Motiivit ovat ihmisen sisäisiä yllykkeitä, jotka synnyttävät tietyssä tilanteessa toimintapyrkimyksiä. Tarpeet ovat ihmisen sisäisen epätasapainon aiheuttamia yllykkeitä, joilla epätasapaino pyritään korjaamaan. (Peltonen 1990. 94.) Motiiveista ja tarpeista tarkemmin 4.1.1 ja 4.1.2.

Kuvassa 2 esitetyillä tilannetekijöillä tarkoitetaan kaikkia muita motivaatioon vaikuttavia tekijöitä. Tällaisia voivat olla esimerkiksi:

- työ itsessään
- toimintaympäristö ja olosuhteet (Peltonen 1990. 94.)

4.2 Tarpeet

Peltonen & Ruohotie (1992, 52) määrittelevät tarpeen sisäiseksi epätasapainon tilaksi, joka laittaa ihmisen toimimaan siten, että tasapaino saavutetaan. ”Inhimillisessä tarpeissa esiintyvä vaihtelu ja tarpeiden suhteellinen voimakkuus tietyllä hetkellä ohjaavat tärkeällä tavalla yksilön yrityshalua ja suoriutumista tehtävistä (Peltonen & Ruohotie 1992, 52). Kun varusmiehiä koulutetaan käytännön asioissa, esim. maastossa taistelukoulutusta, on heidän osallistuttava koulutukseen eri tavalla kuin luokkaopetuksessa. Psykologit ovatkin melko yhtä mieltä siitä, että oppimisen liikkeelle panevat voimat, kuten tarpeet, ovat hyvin tärkeitä monimutkaisessa oppimisessa, joka vaatii yksilön aktiivista osallistumista. (Madsen K. B. & Egidius H 1974, 11). Peltonen & Ruohotie ovat jakaneet tarpeet kolmeen tasoon Alderferin (1969) kolmitaso-

teorian mukaan, joka on ollut hyvä selitysmalli useissa tarpeiden tyydyttämiseen ja työhön / koulutukseen sopeutumiseen liittyvissä kysymyksissä. Nämä kolme tasoa ovat: 1) toimeentulotarpeet, 2) liittymistarpeet ja 3) kasvutarpeet. (Peltonen & Ruohotie 1992, 52.)

Toimeentulotarpeet sisältävät yksilön ja koko lajin elämiselle välttämättömiä perustarpeita. Näitä ovat mm:

- nälän ja janon tyydyttämisen tarve
- itsesäilytystarve
- sukupuoliset tarpeet
- turvallisuuden tarve

Nämä tarpeet nousevat esille mm. palkkavaatimuksina sekä konkreettiseen työympäristöön suuntautuvina odotuksina (työturvallisuus). (Peltonen & Ruohotie 1992, 52 ja 56.) On selvää, että toimeentulotarpeet vaikuttavat varusmiesten palvelusmotivaatioon. Tämä korostuu varsinkin maasto- ja liikuntaharjoituksissa, jossa toiminnan laatu on fyysisesti raskaampaa kuin esimerkiksi luokkaopetuksessa. Fyysisessä koulutuksessa on huolehdittava riittävästä ruoan ja nesteen nauttimisesta, jotta elimistö ei joudu aliravittuun tilaan. Kun varusmiehen energiatasot laskevat ja nälän tunne on läsnä, vaikuttaa se motivaatioon suoriutua tehtävästä sekä fyysisesti että henkisesti. Tämä sisäisen epätasapainon tila on korjattava, jotta varusmiehen palvelusmotivaatio ja halu suoriutua tehtävästä palautuu riittävän korkealle tasolle. Turvallisuuden tunne on myös tärkeä osa varusmiehen halua suoriutua tehtävästään. Turvallisen koulutusympäristön luominen ja kouluttajan oma toiminta auttavat varusmiehiä kokemaan turvallisuuden tunnetta. Yksinkertainen esimerkki on käsikranaatin heittoharjoitus, jossa varusmies on kouluttajan kanssa kahdestaan heittoasemassa ja varusmiehen tehtävä on irrottaa käsikranaatista sokka ja heittää kranaatti kohti maalia. Jokainen varusmies tietää tehtävään liittyvät riskit ja sen, mitä voi tapahtua jos heitto epäonnistuu. Osalle varusmiehistä tämän on liikaa ja liian suuren pelkotilan takia he eivät kykene suoriutumaan saamastaan tehtävästä – turvallisuuden tarve ei ole tullut tyydytyksi.

Liittymistarpeet sisältävät kaikki sellaiset tarpeet, jotka yksilön ja tämän merkittäviksi koke miensa henkilöiden välisiin suhteisiin ja yksilön haluun säilyttää yhteys tiettyihin henkilöihin. Liittymistarpeeseen sisältyy:

- liittymismotiivi (toveruus, yhteenkuuluvuus, rakkaus ja henkisen tuen saaminen)
- valtamotiivi (halu auttaa ja hoivata muita ihmisiä ja vaikuttaa heihin)
- kilpailumotiivi (halu kilpailla vertaisten tai parempiensa kanssa)

Liittymistarpeen tyydyttyminen on riippuvainen tyypillisesti yhteenkuuluvuuden kokemisesta. Liittymistarve eroaa esim. toimeentulotarpeesta siten, että toimeentulotarpeet puolestaan ehkäisevät yhteenkuuluvuuden kokemisen. (Peltonen & Ruohotie 1992, 52 ja 56.)

Tarve sosiaaliseen kanssakäymiseen on ihmisen synnynnäinen taipumus olla vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa. Ihmisellä on myös taipumus olla osa sosiaalista ryhmää. (Baumeister & Leary 1995.) Kun ihminen kokee yhteisöllisyyttä ja kehittää suhteita toisten ihmisten kanssa, hän tuntee sosiaalisen kanssakäymisen tarpeen tyydytetyksi. (Deci & Ryan 2000).

Varusmiespalveluksessa yhteenkuuluvuuden kokemisella on varsin suuri merkitys, koska kaikki toiminta tapahtuu pääsääntöisesti jonkin kokoisissa osastoissa. Peruskoulutuskaudella varusmiehet ovat jaettuina tupiin majoittumaan, joissa heillä on tyypillisesti 10 tupakaveria. Lisäksi varusmiehet ovat jaettuina joukkueisiin, jotka ovat yleensä 30–40 varusmiehen vahvuisia. Näiden lisäksi on tietenkin koko perusyksikkö, eli komppania, jonka kaikki varusmiehet ja henkilökunta muodostavat eräänlaisen yhteisön.

Niin kuin myöhemmin tutkimustuloksia käsittelevässä luvussa käy ilmi, on yhteenkuuluvuuden tunne, tupahenki, joukkuehenki ja yksikköhenki varusmiehille tärkeä asia. Varusmiehet kokevat tyypillisesti Peltosen & Ruohotien (1992) mainitsemaa toveruutta kyselyn mukaan eniten omien tupakavereiden kesken, sitten oman joukkueen sisällä ja kolmantena koko yksikön sisällä. Esimiesten rooli varusmiehen arjessa on myös tärkeä yhteenkuuluvuuden tunteen luomisessa. Varusmiehiä arvioidaan jatkuvasti sekä käytännön, että teoriaosaamisen osalta. Arviointien perusteella varusmiehet laitetaan paremmuusjärjestykseen, joka vaikuttaa mm. koulutushaaravalintoihin ja sitä kautta osittain palvelusaikaan. Tämä tuo erityisesti tarvetta kilpailla niin oman joukkueen, kuin muiden yksikön varusmiesten kanssa.

Kasvutarpeet ovat henkilöön itseensä liittyviä tarpeita, jotka sisältävät pyrkimyksiä ihmisen luovaan toimintaan, näitä ovat:

- pätemisen tarve
- suoritustarve
- itsensä toteuttamisen tarve

Ihmisellä on tahto pyrkiä käyttämään koko voimavarakapasiteettiaan, kun hän tekee päätöksiä ja ratkaisee ongelmia. (Peltonen & Ruohotie 1992, 52 ja 56.)

Alderfer (1972) on kuvannut erilaisilla hypoteeseilla tarpeiden tyydytyshalukkuuden ja voimakkuuden välisiä suhteita, hypoteesit ovat:

1. Mitä huonommin toimeentulotarpeet on tyydytetty, sitä enemmän niitä on pyrkimys tyydyttää.
2. Mitä huonommin liittymistarpeet on tyydytetty, sitä enemmän pyritään tyydyttämään toimeentulotarpeita.
3. Mitä paremmin toimeentulotarpeet on tyydytetty, sitä enemmän pyritään tyydyttämään liittymistarpeita.
4. Mitä huonommin liittymistarpeet on tyydytetty, sitä enemmän niitä on pyrkimys tyydyttää.
5. Mitä huonommin kasvutarpeet on tyydytetty, sitä enemmän on pyrkimys tyydyttää liittymistarpeita.
6. Mitä paremmin liittymistarpeet on tyydytetty, sitä enemmän on pyrkimys tyydyttää kasvutarpeita.
7. Mitä paremmin kasvutarpeet on tyydytetty, sitä enemmän niitä on pyrkimys tyydyttää lisää. (Alderfer 1972, 13.)

Peltosen & Ruohotien (1992) sekä Kurosen (1995) mukaan inhimillistä käyttäytymistä motivaatiota, näin ollen myös palvelusmotivaatiota, kuvattaessa on tarpeet otettava huomioon seuraavista syistä:

- ”1) Tarpeet muuttuvat kypsymisen ja tarpeen tyydyttämisen seurauksena. Tarpeissa esiintyvistä eroista johtuen ihmiset reagoivat samaan kannusteeseen eri tavoin.
- 2) Kannusteiden arvo määräytyy sen mukaan, miten hyvin ne pystyvät tyydyttämään yksilön tarpeet. pelkkä kannusteiden olemassaolo ei vaikuta ihmisen käyttäytymiseen: niiden tulee vedota vallitseviin tarpeisiin.
- 3) Tehtävät vaihtelevat suuresti kannustavuutensa puolesta. Sen vuoksi niiden tulisi vastata yksilön tarpeita. Vaativat tehtävät voivat tuottaa sisäistä motivaatiota, jos ne ohjataan yksilölle, jolla on voimakas suoriutumistarve.
- 4) Tarpeisiin voidaan vaikuttaa kannusteita säätelemällä. Sitä mukaan kuin vallitsevat on tyydytetty, yksilö voi suunnata mielenkiintonsa muiden tarpeiden tyydyttämiseen.

5) Toisinaan ihmiset motivoituvat tekemään jotakin vain tekemisen ilosta ilman ulkoisia palkkioita. Työn tuottamat sisäiset palkkiot vetoavat ylempiin tarpeisiin, jotka eivät koskaan tyydyty täysin. Toisin kuin alemmat tarpeet, jotka toimivat ns. homeostaattisen (sisäisen tasapainon) periaatteen mukaan, ylemmät tarpeet, kuten itsensä toteuttamisen tarve, saattavat voimistua miellyttävien kokemusten seurauksena. Näin ne voivat tuottaa pitkäaikaista motivaatiota ja tyytyväisyyttä.” (Peltonen & Ruohotie 1992, 52-53.)

Tämä tarkoittaa sitä, että jokaisen palveluksessa olevan varusmiehen motivoimiseksi palvelukseen, tulisi Puolustusvoimien kyetä tarjoamaan juuri hänen suorituskäyttönsä sopivia tehtäviä sellaisilla kannusteilla, joita hän arvostaa. Varusmiehen tulisi olla myös kiinnostunut tehtävästään, jotta voitaisiin tyydyttää hänen itsensä toteuttamisen tarvetta. Palvelusta suoritavalla varusmiehellä on yleensä fysiologiset tarpeet tyydytetyt, joten palveluksen aikana voidaan keskittyä enemmän tyydyttämään ylempien tasojen tarpeita. Perustarpeisiin liittyvät taloudelliset haasteet voivat vaikuttaa varusmiehen palvelusmotivaatioon heikentävästi. (Kuronen 1995, 12.)

Kun motivaatiota tarkastellaan teoreettisesti, tuodaan usein esille motiivien hierarkkisuus. (Peltonen & Ruohotie 1992, 53). Alderferin tarveteorian mukaan erilaisten tarpeiden välillä on ikään kuin kiertokulku siten, että ylempillä tasolla olevan tarpeen vajaan tyydytys tekee alemmalla olevat tarpeet tärkeämmiksi. Alemman tason tarpeiden tyydytys on kuitenkin väliaikaista, koska ihminen pyrkii tyydyttämään ylempillä tasolla olevat tarpeet aina kun se on mahdollista. (Peltonen & Ruohotie 1992, 56.) Maslow’n teoriassa tämä hierarkkisuus on vielä voimakkaammin läsnä. Hänen tarvetheorian perustuu kahteen pääpremissiin, eli lähtökohtaan. Ensimmäisenä lähtökohdana Maslow’lla on, että ihminen pyrkii tyydyttämään tietyntyyppiset erityistarpeet, jotka Maslow (1954) jakaa seuraavaan hierarkkiseen järjestykseen:

1. fysiologiset tarpeet
2. turvallisuuden tarve
3. liittymisen tarve
4. arvostuksen tarve
5. itsensä toteuttamisen tarve” (Maslow A. 1970, 2.)

Tyydyttämättömät tarpeet aiheuttavat ihmisessä rauhattomuutta, mikä saa tämän toimimaan sisäisen tasapainon saavuttamiseksi. Kun yksi tarve tulee ihmisellä tyydytetyksi, se menettää tehonsa motivoivana tekijänä tämän toiminnassa, kunnes tarve tulee esille uudelleen. Toisena

lähtökotana Maslow’lla on se, että vasta alemman tarpeen tultua tyydyttyä, ihminen siirtyy seuraavalle tasolle tarvehierarkiassa ja pyrkii tyydyttämään sitä. Näin ollen alemmalla tasolla hierarkiassa olevan tarpeen tultua tyydyttyä, syntyy ihmiselle heti uusia, ylemmän tason tarpeita, jotka hallitsevat ihmisen toimintaa. (Peltonen & Ruohotie 1992, 53 ja 54.) Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että tarpeen tulisi olla tyydytetty sataprosenttisesti, jotta voidaan siirtyä ylemmälle tasolle. Normaalisti ihminen pyrkii tyydyttämään perustarpeitaan samanaikaisesti, mutta suurimman tyydytystarpeen tuottava tarve ohjaa käyttäytymistä. (Maslow, 1970, 53-53.)

4.3 Sisäinen ja ulkoinen motivaatio

Kun on tarkoitus oppia jotain uutta, niin kuin varusmieskoulutuksen aiheista valtaosa on, korostuu ulkoapäin annettujen palkkioiden tai kannusteiden merkitys oppimistavoitteiden saavuttamisen kannalta. Ulkopäin annetut kannusteet voivat palkita yksilöä niin sisäisesti, kuin ulkoisestikin. Ihminen kokee sisäisenä palkintona mm. työniloa, kun taas ulkoisena palkkiona ihminen saattaa ponnistella hyvän suorituksen eteen miellyttääkseen esim. omia vanhempiaan tai muuta auktoriteettia. (Peltonen & Ruohotie 1992, 18.)

Peltonen & Ruohotie (1992, 19) ovat koostaneet eri tutkijoiden käsityksiä sisäisistä ja ulkoisista palkkioista seuraavasti:

Tutkija:	Sisäiset palkkiot:	Ulkoiset palkkiot:
Saleh ja Grygier	liittyvät työn sisältöön (monipuolisuus, vaihtelevuus, haasteellisuus, mielekkyys, itsenäisyys, onnistumisen kokemukset jne.)	ovat johdettavissa työympäristöstä (palkka, ulkopuolinen tuki ja kannustus, kiitos/tunnustus, osallistumismahdollisuudet jne.)
Deci	ovat yksilön itsensä välittämiä	ovat organisaation tai sen edustajan välittämiä
Socum	tydyttävät ylimmän asteen tarpeita (esim. pätemisen tarve, itsensä toteuttamisen ja kehittämisen tarve)	tydyttävät alemman asteen tarpeita (esim. yhteenkuuluvuuden tarve, turvallisuuden tarve, ravinnon tarve)

Wernimont	ovat subjektiivisia; esiintyvät tunteiden muodossa (esim. tyytyväisyys, työn ilo)	ovat objektiivisia; esiintyvät esineiden tai tapahtumien muodossa (esim. raha, kannustava tilanne)”
-----------	---	---

(Peltonen & Ruohotie 1992, 19 ja Ruohotie 1998, 38.)

Sisäinen ja ulkoinen motivaatio täydentävät toisiaan erilaisista sisällöistään huolimatta. Sisäinen motivaatio on yhteydessä ylimmän tason tarpeisiin (itsensä toteuttamisen tarve). Ulkoinen motivaatio on riippuvainen ympäristöstä. Tavallisesti ulkoiset palkkiot tyydyttävät alemman tason tarpeita, kuten yhteenkuuluvuuden ja turvallisuuden tarpeita. (Ruohotie 1998, 38.)

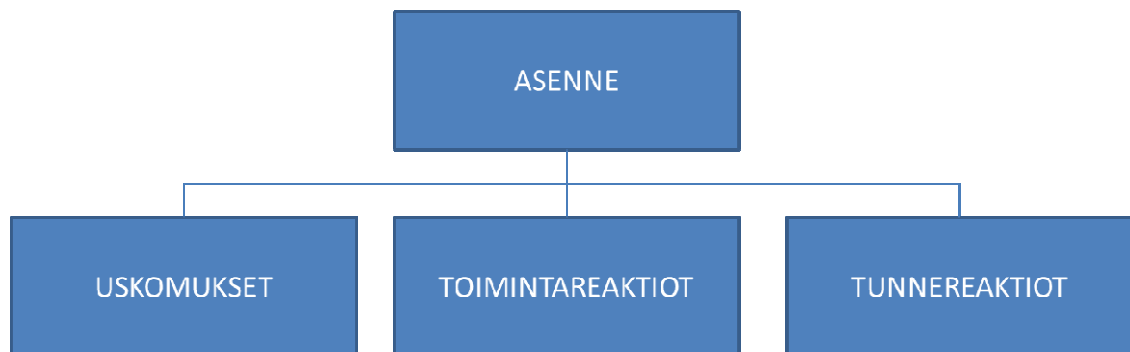
4.4 Asenne

Asenne ymmärretään useasti samanlaisena ilmiönä kuin motivaatio, joten on syytä avata asennetta käsitteenä. Asenne on johonkin tiettyyn kohteeseen syntynyt suhteellisen pysyvä suhtautumistapa, jolla on kohde sekä voimakkuus. Ihmisen asenne jotakin asiaa kohtaan voi olla luonteeltaan torjuva tai hyväksyvä. Asenteen kesto on pitkä ja kohdealue laaja ja se on usein hieman abstrakti ja vaikeasti muutettavissa. (Peltonen 1990, 95-96.) Motivaatio puolestaan on melko lyhytaikainen ja yleensä liittyy vain johonkin tiettyyn tilanteeseen kerrallaan vaikuttaen toiminnan vireyteen. (Peltonen & Ruohotie 1992, 17).

Peltonen (1990) käyttää asenteen ja motivaation vertauskuvina säätilaa ja ilmastoa, joissa säätila kuvaa motivaatiota ja ilmasto asennetta. Jos yksilön työskentely on laiskaa tai hän tekee vääriä töitä, ei ole helppo sanoa, onko tähän syynä asenne vai motivaatio. Samalla tavoin henkilölle, jonka sade kastelee, on aivan sama onko kyse säätilasta (esim. ukkoskuuro) vai ilmastosta (esim. monsuunisade), on työtilanteissakin usein samantekevää johtuuko jonkin asian tila asenteesta vai motivaatiosta. (Peltonen 1990, 96.) Asenne siis vaikuttaa toiminnan laatuun, kun taas motivaatio vaikuttaa toiminnan vireyteen. (Peltonen & Ruohotie 1992, 17).

Asennetta voidaan siis ajatella tietynlaisena yksilön suhtautumistapana, joka vaikuttaa suoraan ihmisen käyttäytymisen kautta, sekä luo perustuksen ihmisen motivoitumiselle. Peltonen (1990) mukaan asenteet ovat siis yhteydessä motivaatioon ja suotuisilla asenteilla voidaan luoda hyvä pohja motivaatiolle. Niin ikään ihmisen tiettyä asiaa kohtaan olevat motivaatiot voivat alkaa vähitellen muokata vaikeammin muutettavaa asennetta. (Peltonen 1990, 96.)

Ihmisellä on kolmenlaisia vakiintuneita reaktioita, joissa asenne ilmenee.



KUVIO 4: Asennereaktiot (Peltonen 1990, 96.)

4.5 Palvelusmotivaatio

Kuronen (1995) toteaa työssään, että varusmiespalvelusta suorittavan henkilön varusmiespalvelusta koskevana yleismotivaationa voidaan pitää hänen asennoitumistaan maanpuolustukseen. Hän sanoo että palvelukseen astuvilla varusmiehillä on olemassa jo tietynlaisia maanpuolustusasenteita, jotka osittain ohjaavat heidän asennoitumistaan varusmiespalvelukseen. Kurosen mukaan palvelusmotivaatio ilmentää varusmiehen yleistä suhtautumista annettavaan varusmieskoulutukseen. (Kuronen 1995, 10.)

Niin kuin edellisessä luvussa käy ilmi, on maanpuolustusasenne ja asenne varusmiespalvelusta kohtaan yksilön suhtautumistapa, joka vaikuttaa käyttäytymiseen ja luo perustan motivoitumiselle. Ei voida siis sanoa, että maanpuolustusasenne määrittää suoraan palvelusmotivaation tason, koska asenteen kohdealue on laajempi kuin motivaation kohdealue. (Peltonen 1990, 95-96 ja Peltonen & Ruohotie 1992, 17). Maanpuolustusasenne käsitteenä on hyvin laaja, jonka yhtenä osa-alueena voidaan nähdä varusmiespalvelus ja palvelusmotivaatio. Varusmiespalvelus voidaan nähdä lyhytaikaisena tilanteena, joka vaikuttaa toiminnan vireyteen ja mahdollisesti myös yleiseen maanpuolustusasenteeseen. Aikaisempiin lukuihin viitaten, näkisin palvelusmotivaation eräänlaisena tilannemotivaationa, joka voi ärsykkeiden vaikutuksesta muuttua palveluksen aikana.

Yksilön tarpeiden näkökulmasta palvelusmotivaatio muodostuu, kun tarkastellaan millä tavalla tarpeet ovat tulleet tyydytetyksi. Kun alimmalla tasolla olevat tarpeet (toimeentulo), kuten turvallisuuden tunne ja kaikki fysiologiset tarpeet ovat tulleet tyydytetyksi, siirtyy yksikö tyy-

dyttämään seuraavan tason tarpeita. Varusmieskoulutuksessa näihin tarpeisiin voidaan vaikuttaa mm. takaamalla riittävä ravinnon saanti ja luomalla turvallinen ja luotettava toimintaympäristö. Liittymistarpeisiin kuuluu mm. toveruus, yhteenkuuluvuus ja henkisen tuen saaminen, sekä hoivaamisen ja kilpailun tarve, joka muodostuu varusmiespalveluksen aikana kehittyvistä henkilösuhteista ja joukon kiinteydestä. Tähän vaikuttavat sekä suhteet esimiesten, että vertaisten kanssa. Näiden tarvetasojen tultua tyydytetyksi, siirtyy ihminen tyydyttämään ylintä tasoa, eli kasvutarpeita, johon kuuluu mm. pätemisen tarve, suoritustarve ja itsensä toteuttamisen tarve. Tämän tarpeen tyydyttämistä motivoi tahto pyrkiä käyttämään yksilön koko voimavarakapasiteettia, mikä ilmenee palvelusmotivaationa.

Palvelusmotivaatiota säätelee tarpeiden lisäksi myös kannusteet ja odotukset. Kun tarpeet selittävät käyttäytymisen sisäisiä syitä, selvittävät yllykkeet käyttäytymistä ohjaavia ulkoisia tekijöitä. Odotusarvot puolestaan kuvaavat eroja reagoida käyttäytymistä ohjaaviin sisäisiin ja ulkoisiin tekijöihin. Nämä tekijät voidaan ryhmitellä seuraavan taulukon mukaisesti:

Työ- ja palvelusmotivaatiota säätelevät tekijät

Tarpeet	Kannusteet	Odotukset
Kasvutarpeet	Tehtäväkannusteet	Odotusarvo
- itsensä toteuttamisen tarve	- kasvumahdollisuudet	- odotukset työn asettamista vaatimuksista
- suoritustarve	- työn vaativuus	
- pätemisen tarve	- työn sisältö	
Liittymistarpeet	Vuorovaikutuskannusteet	Välinearvo
- arvostetuksi tulemisen tarve	- sosiaaliset palkkiot	- palkkion saavutettavuus
- yhteenkuuluvuuden tarve	- ryhmätoiminta	- todennäköisyys saada palkkioita
- kilpailun tarve		
Toimeentulotarpeet	Taloudelliset ja fyysisen ympäristön kannusteet	Yllykearvo
- turvallisuuden tarve	- työ- ja palvelus-	- palkkion arvo
- suojan tarve	turvallisuus	- todennäköisyys saada tarpeita vastaavia kannusteita
- fysiologiset tarpeet	- palkkaus	
	- työolot	

(Peltonen & Ruohotie 1987, 33).

4.6 Toimintakyky

Tutkittavalta joukolta on kerätty tietoa toimintakyvyn osa-alueiden yhteydestä heidän palvelusmotivaatioon. Toimintakyky on laaja kokonaisuus, joka voidaan jakaa neljään pääalueeseen; fyysiseen, sosiaaliseen, eettiseen ja psyykkiseen toimintakykyyn. Toimintakyky koostuu kuitenkin useista osatekijöistä, joista tärkeimpiä ovat:

”- keskeisten tietojen ja taitojen hallinta

- fyysinen kunto

- motivaatio, tahto ja rohkeus tehtävien suorittamiseen sekä henkisen paineen sietokyky

- vastuuntunto

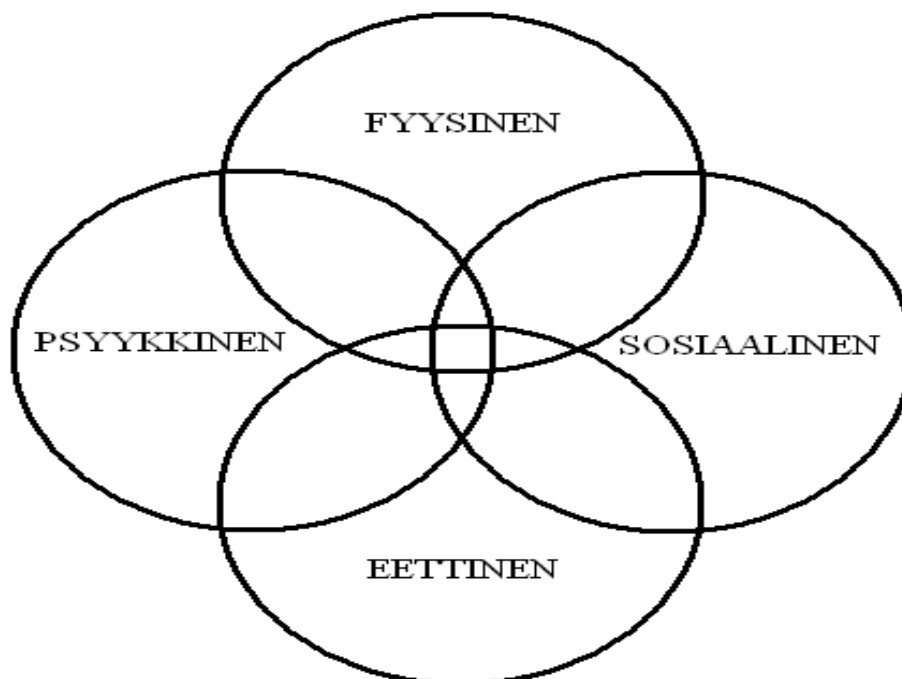
- asia- ja tilannekokonaisuuksien tajuaminen

- tavoitteiden ja eri toimintamahdollisuuksien harkittu yhteen sovittaminen

- kyky tehdä eettisiä päätöksiä

- luottamus itseensä, taistelijapariinsa, esimiehiinsä ja taisteluvälineisiinsä”

(Toiskallio 1998, 27-28.)



KUVIO 5: Sotilaan toimintakyvyn osa-alueet. (Toiskallio 1998, 27)

5 PALVELUSMOTIVAATIOON YHTEYDESSÄ OLEVAT TEKIJÄT

5.1 Mittausasteikko

Mittausasteikko vaihteli hieman kysymyksestä riippuen. Palvelusmotivaation tasoa ennen palveluksen aloittamista, sekä peruskoulutuskauden jälkeen mitattiin asteikolla 0-7. Varusmiespalveluksen tavoitteita mittaavassa osassa kysyttiin tavoitteita palvelusajan, sekä koulutustason kannalta seuraavasti:

- 1 = 6 kuukauden palvelusaika
- 2 = 9 kuukauden palvelusaika
- 3 = 12 kuukauden palvelusaika
- 4 = Pääsy aliupseerikurssille
- 5 = Pääsy reserviupseerikurssille
- 6 = Tavoite päästä töihin Puolustusvoimiin

Siviilielämän ja palveluksen vaikutuksia mitattiin asteikolla 1-7. Jos kysymys ei koskenut yksittäistä varusmiestä, esim. puolisoon liittyvät kysymykset, laittoi tämä vastaukseksi arvon 8. Vastauksien numeeriset arvot kunkin osa-alueen vaikutuksesta palvelusmotivaatioon avattiin sanallisesti seuraavalla tavalla:

- 1 = Todella heikentävä vaikutus
- 2 = Melko heikentävä vaikutus
- 3 = Vähän heikentävä vaikutus
- 4 = Ei vaikuta millään tavalla
- 5 = Vähän parantava vaikutus
- 6 = Melko parantava vaikutus
- 7 = Todella parantava vaikutus
- 8 = Ei koske minua

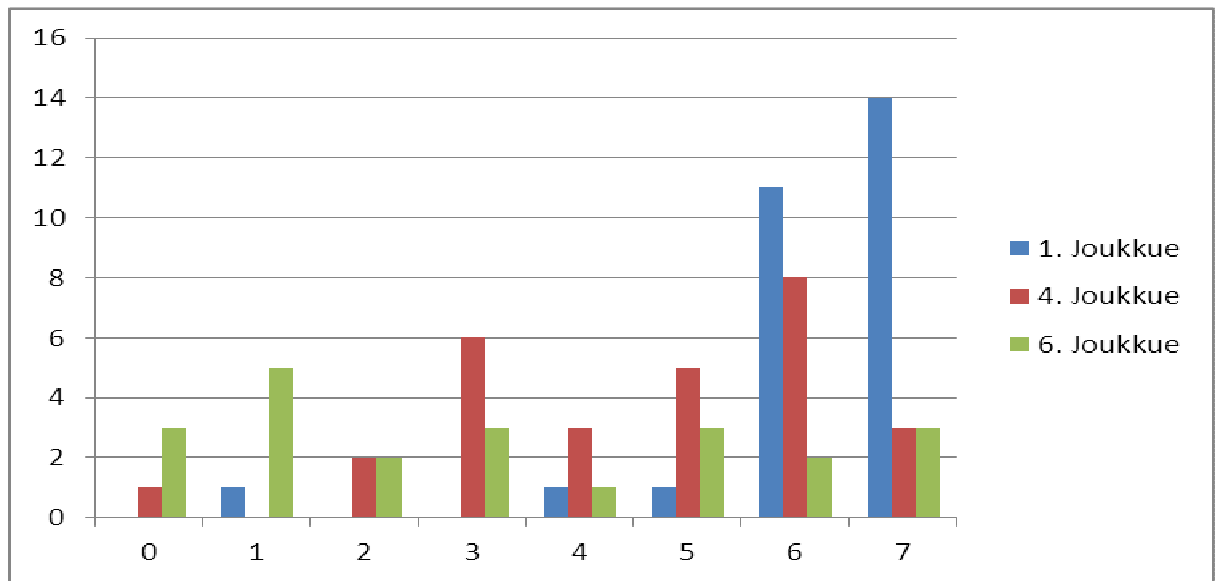
Henkilöstöön liittyvissä kysymyksissä annettiin numeerisen arvon lisäksi myös sanallinen tarkennus siihen, mitkä asiat kyseisen henkilön toiminnassa ovat olleet parantavia tai heikentäviä asioita palvelusmotivaation suhteen

5.2 Lähtötaso

TAULUKKO 1: *Varusmiesten palvelusmotivaatio peruskoulutuskauden alussa*

Joukkue	Ka	1.J.	4.J.	6.J
Keskiarvo	4.77	6.26	4.57	3.26

83:sta kyselyyn osallistuneesta varusmiehestä 78 vastasi kysymykseen motivaatiosta peruskoulutuskauden alussa. Varusmiesten vastaukset eri vaihtoehtojen suhteen jakautuivat seuraavasti:



KUVIO 6: Vastausten jakauma motivaatiosta peruskoulutuskauden alussa

Keskiarvon 4,77 yläpuolella 78 vastaajasta oli 50 varusmiestä. Tämä kertoo motivaation olleen pääosin hyvällä tasolla peruskoulutuskauden alussa. On kuitenkin muistettava, että 1. joukkue koostui kokonaisuudessaan lentoreserviupseerikurssille esivalituista varusmiehistä, joista 82,14 % ilmoitti tavoitteekseen työskennellä Puolustusvoimissa tulevaisuudessa, joten on luonnollista, että heidän motivaationsa suorittaa varusmiespalvelusta on alusta alkaen korkea. 4. ja 6. joukkueen yhteinen keskiarvo oli 3,98.

5.3 Tavoitteet

TAULUKKO 2: *Varusmiesten tavoitteet peruskoulutuskauden alussa*

Tavoite	6kk	9kk	12kk	AUK	RUK	Töihin
1.J (29)	-	-	28	-	28	23
4.J (29)	9	3	17	11	5	1
6.J (25)	15	-	9	4	5	1
Kaikki	24	3	54	15	38	25

Tähän kysymykseen 1. joukkueen jäsenistä vastasi 28 varusmiestä, eli yksi (1) varusmies jätti vastaamatta. Vastanneista 100 % ilmoitti tavoitteekseen päästä reserviupseerikurssille ja 82,14%:n tavoitteena on päästä tulevaisuudessa töihin Puolustusvoimiin.

4. Joukkueen varusmiehistä kaikki vastasivat kysymykseen. Heistä 31,03 %:lla oli tavoitteena suorittaa varusmiespalvelus kuudessa (6) kuukaudessa. 10,34 % ilmoitti tavoitteekseen yhdeksän kuukauden palvelusajan. 58,62 %:n tavoitteena oli 12 kuukauden palvelusaika, joista 64,71 % halusi päästä aliupseerikurssille, 29,41 % reserviupseerikurssille ja 5,88% ilmoitti tavoitteessaan ainoastaan palvelusajan keston, eikä tarkempaa koulutustasoon liittyvää tavoitetta. 3,45 % 4. joukkueen varusmiehistä halusi työskennellä Puolustusvoimissa.

6. Joukkueesta yksi (1) varusmies jätti vastaamatta tähän kysymykseen. Vastanneista kuuden (6) kuukauden palvelusaikaa toivoivat 62,50 % varusmiehistä. Kukaan ei ilmoittanut tavoitteekseen yhdeksän (9) kuukauden palvelusta. 37,50 % varusmiehistä ilmoitti tavoitteekseen 12 kuukauden palvelusajan, joista 44,45 % tavoitteli paikkaa aliupseerikoulussa ja 55,55 % reserviupseerikoulussa. 4,17 % tästä joukosta tavoitteli työpaikkaa Puolustusvoimissa.

Kokonaisuudessa tämä tarkoitti sitä, että kaikista 83 vastaajasta kysymykseen vastasi 81 varusmiestä. Heistä kuuden (6) kuukauden palvelusaikaa tavoitteli 29,63 %. Yhdeksän (9) kuukauden palvelusajalla halusi suoritua 3,70 %. 12 Kuukauden palvelusaika oli tavoitteena 66,67 %:lla varusmiehistä, joista aliupseerikouluun pääsyä tavoitteli 27,78 % ja reserviupseerikouluun 70,37 % vastaajista. Työpaikka Puolustusvoimista oli tavoitteena 20,86 %:lla vastanneista varusmiehistä.

5.4 Siviilielämä

Siviilielämän yhteydestä palvelusmotivaatioon keskityttiin seuraaviin osa-alueisiin:

- Työ / Koulu
- Koti
- Tyttö- / poikaystävä

TAULUKKO 3: *Siviilielämän kokonaisvaikutus palvelusmotivaatioon peruskoulutuskauden aikana*

Joukkue	Ka	1.J.	4.J.	6.J.
Siviilielämä	4.22	4.78	4.08	3.67

Koko yksikön keskiarvollinen yhteys siviilielämän ja palvelusmotivaatioon väillä oli niukasti positiivinen. 1. joukkue koki kuitenkin tämän kokonaisuuden yhteyden positiivisempaan kuin muut joukkueet. 6. joukkue koki siviilipuolen asioiden vaikuttavan heidän motivaatioonsa negatiivisesti, kun taas 4. joukkue ei kokenut sen vaikuttavan heidän palvelusmotivaatioonsa juuri lainkaan. Siviilielämän osa-alueiden yhteys palvelusmotivaatioon syntyy toimeentulo- ja liittymistarpeiden kautta.

5.4.1 Työ / Koulu

TAULUKKO 4: *Työn / koulun vaikutus palvelusmotivaatioon (n=83)*

Joukkue	Ka	1.J.	4.J.	6.J.	Ei koske minua
Työn saanti viivästyy	3.23	3.81	3.20	2.81	n=21
Palkka	3.32	4.10	3.24	2.74	n=15
Koulu keskeytyy	3.77	4.00	3.60	3.81	n=44
Koulun aloitus viivästyy	3.34	4.00	2.96	3.19	n=23

1. joukkueen varusmiehistä 89,65 % koki, että työn saamisen viivästyminen ei koske heitä tai sillä ei ole heidän motivaationsa kannalta minkäänlaista vaikutusta. Lentoreserviupseerikursin kautta Puolustusvoimiin töihin pyrkivillä on varusmiespalveluksen jälkeen edessään kolmen (3) vuoden mittainen sotatieteiden kandidaatin tutkinto Maanpuolustuskorkeakoulussa. Tämän jälkeen he pääsevät varsinaiseen työelämään. Tämä tarkoittaa sitä, että käytännössä

tutkimuksen tekohetkellä kohdejoukkona olleilla 1. joukkueen varusmiehillä oli mahdollisuus päästä työelämään puolustusvoimissa aikaisintaan noin neljän (4) vuoden kuluttua. Kuitenkin tästä joukkueesta vain 10,35 % koki työn aloituksen viivästymisen hieman heikentävänä tekijänä motivaation suhteen.

Varusmiespalveluksesta johtuvat työn ja koulun keskeytykset tai niiden aloituksen viivästyminen koetaan siviilielämän osa-alueista voimakkaimmin negatiivisesti palvelusmotivaatioon liittyvinä tekijöinä. 1. joukkueen varusmiehiin nämä ei kuitenkaan merkittävästi vaikuta, koska heidän tavoitteensa on varusmiespalveluksen jälkeen opiskella Maanpuolustuskorkeakoulussa ja sitä kautta jäädä puolustusvoimiin töihin. 4. ja 6. joukkueen varusmiehet kokevat nämä kuitenkin negatiivisesti vaikuttavana tekijänä, koska heidän mahdollinen koulu ja työpaikka olivat puolustusvoimien ulkopuolella.

Tässä on havaittavissa yhteys toimeentulotarpeisiin ja etenkin siihen liittyvään turvallisuuden tarpeeseen. Koulun aloitus tai sen keskeytyminen vaikuttaa töiden alkamiseen ja näin ollen taloudelliseen tilanteeseen. Varusmiespalveluksen aikana palkka ei tyydytä turvallisuuden tarvetta, joten se on yhteydessä heikentyvään palvelusmotivaatioon.

Tässä asiakokonaisuudessa tilastollinen merkittävyys hieman laskee, koska niin suuri osa kohdejoukosta ei kokenut tämän kokonaisuuden koskevan heitä lainkaan.

5.4.2 Koti

TAULUKKO 5: *Kotiolojen vaikutus palvelusmotivaatioon*

Joukkue	Ka	1.J.	4.J.	6.J.
Vanhemmat	5.46	6.10	5.38	4.80
Sisarukset	5.14	5.86	4.96	5.14
Isovanhemmat	5.11	5.61	5.16	4.38
Kaverit	4.83	5.95	4.41	3.91
Etäisyys	3.68	3.46	4.00	3.57

Tässä kategoriassa vain etäisyys kodin ja palveluspaikan välillä koettiin hieman motivaatiota heikentävänä tekijänä koko tutkittavan joukon osalta. 4. joukkue ei kokenut etäisyyden vaikuttavan heidän motivaatioonsa lainkaan. 1. joukkueesta 89,66 % asui Keski-Suomen ulko-

puolella, 4. joukkueesta 27,59 % ja 6. joukkueesta 32,00 %. 6. joukkue koki etäisyyden vaikuttavan hieman heikentävästi motivaatioon, vaikka 68,00 % asui samassa maakunnassa palvelupaikan kanssa. Tässä on otettava huomioon etäisyyden lisäksi myös lomamatkan kesto, joka voi olla etäisyydestä riippumatta melko pitkä, jos asuu harvaan asutulla alueella. 1. joukkueen osalta korkea lähtötaso ja tavoitteet vaikuttavat varmasti siihen, että etäisyys kodin ja palvelupaikan välillä ei vaikuta enempää heikentävästi motivaatioon, vaikka vain kolme (3) varusmiestä 29:stä asui Keski-Suomen maakunnassa.

Perheenjäsenten suhtautuminen ja tuki motivaation kannalta nähtiin kaikkien osalta positiivisesti vaikuttavana tekijänä.

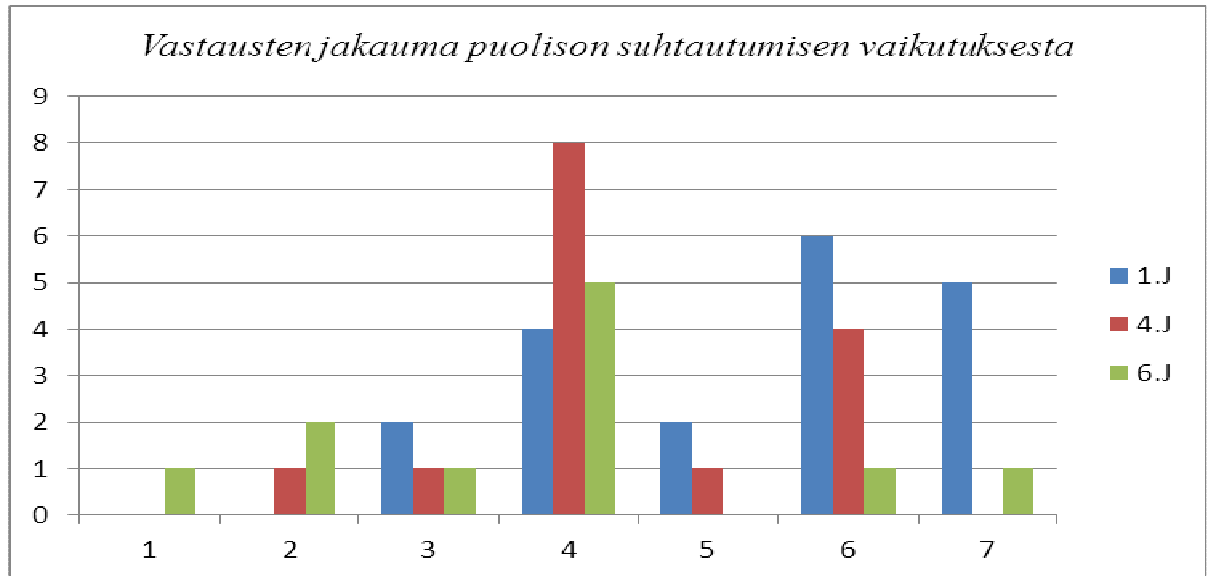
5.4.3 Puoliso

TAULUKKO: 6 *Puolison vaikutus palvelusmotivaatioon*

Joukkue	Ka	1.J.	4.J.	6.J.
Suhtautuminen	4.67	5.42	4.40	3.73
Erossa olo	3.05	2.95	3.20	3.00
Suhteen kestäminen	4.55	5.42	4.13	3.50
Luottamus	4.67	5.53	4.20	3.82
Yhteydenpito	4.73	5.37	4.53	3.91
Riidat	3.69	3.77	3.80	3.45

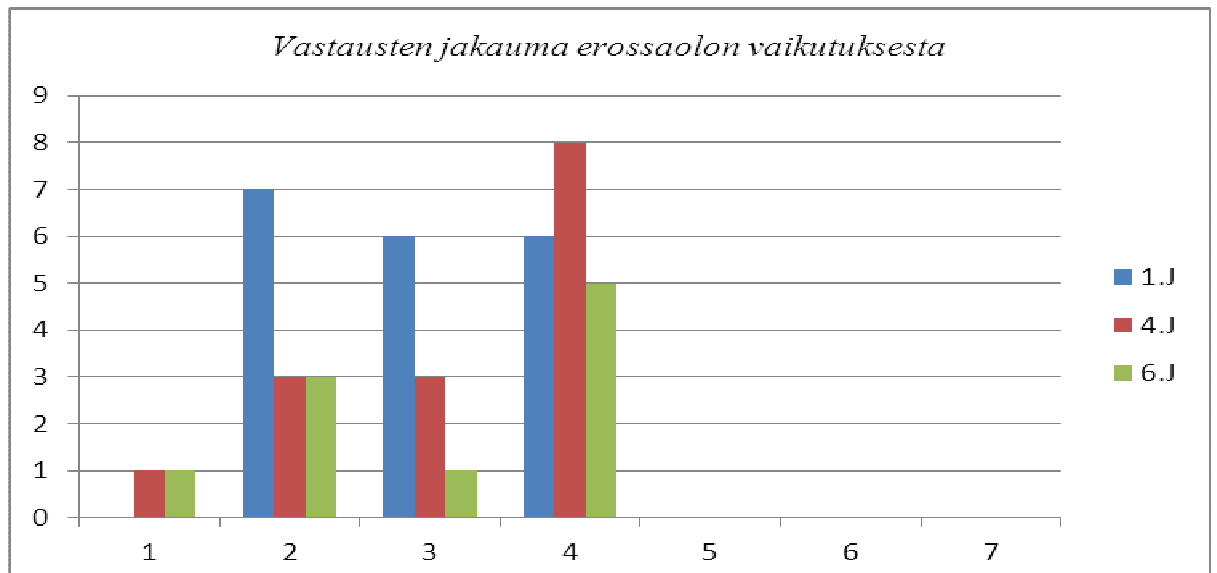
Parisuhteessa oli 65,52 % 1. joukkueen, 51,72 % 4. joukkueen ja 44,00 % 6. joukkueen varusmiehistä. Kokonaisuudessaan tutkittavasta joukosta seurusteli 54,22 % varusmiehistä tutkimuksen tekohetkellä. Vastaukset jakautuivat joukkueittain seuraavasti:

KUVIO 7: Vastausten jakauma puolison suhtautumisen vaikutuksesta



1. joukkueen osalta parisuhteessa olevista varusmiehistä 68,42 % koki puolisonsa suhtautumisen vaikuttavan parantavasti heidän motivaatioonsa. Vastaava osuus 4. joukkueen varusmiehillä oli 33,33 % ja 6. joukkueen varusmiehillä 18,18 %. Puolison suhtautuminen vaikutti heikentävästi motivaatioon 1. joukkueen osalta 10,53 %:iin, 4. joukkueen osalta 13,33 %:iin ja 6. joukkueen osalta 36,36 %:iin varusmiehistä.

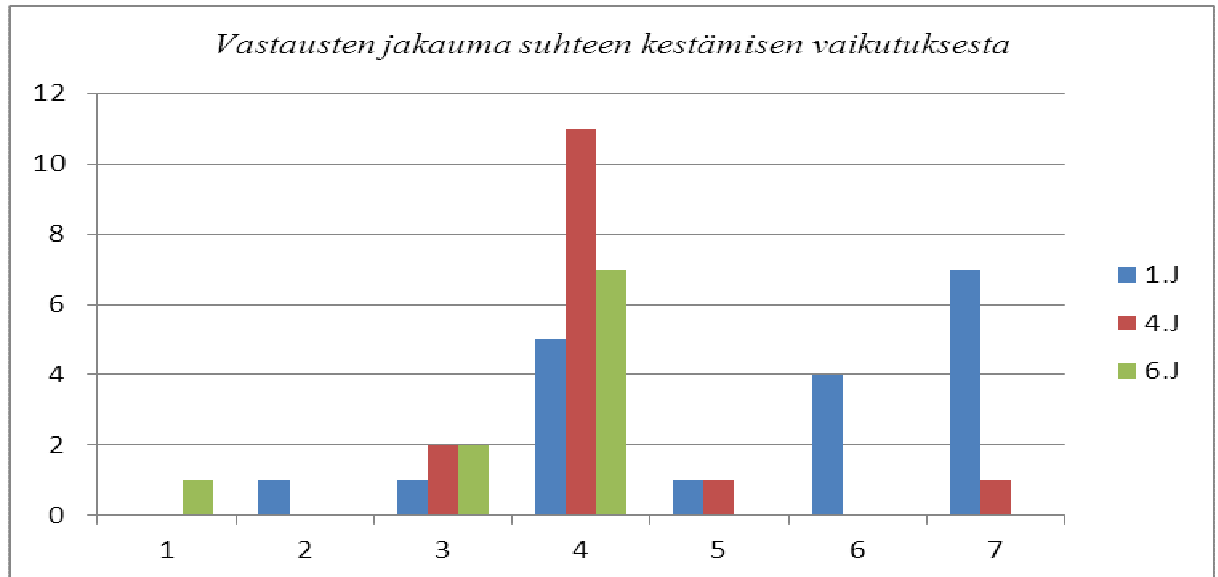
KUVIO 8: Vastausten jakauma erossaolon vaikutuksesta



Puolisosta erossa oleminen ei vaikuttanut parantavasti yhdenkään varusmiehen motivaatioon. Heikentävästi se vaikutti 1. joukkueesta 68,42 %:iin, 4. joukkueesta 46,66 %:iin ja 6. joukkueesta 36,36 %:iin varusmiehistä.

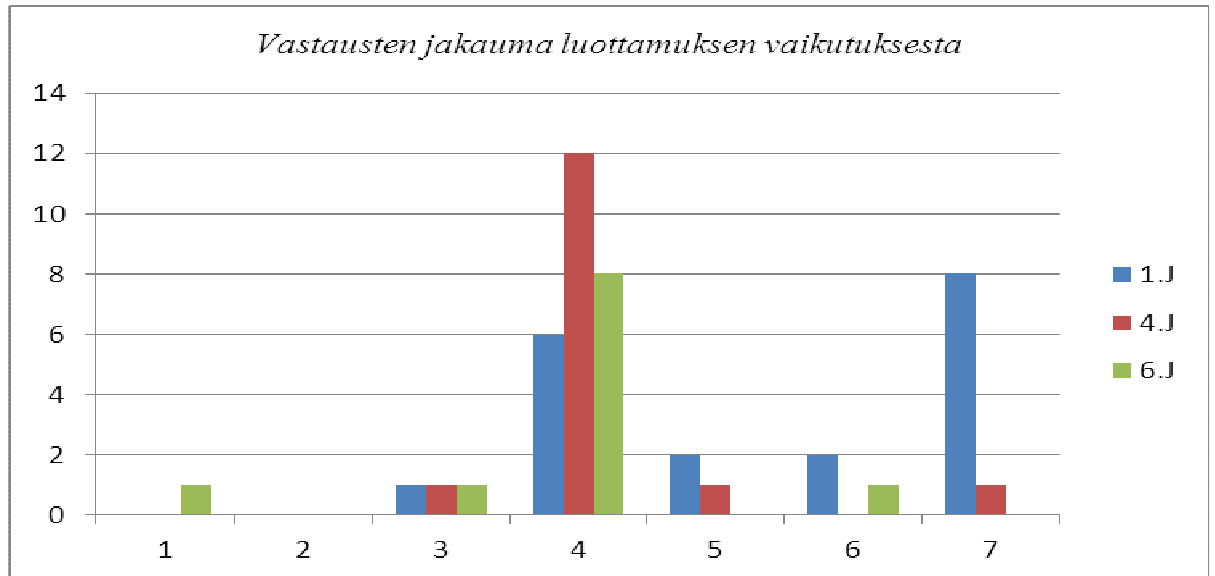
eesta 45,45 %:iin varusmiehistä. 6. joukkueesta yksi varusmies ei kokenut erossa olon koskevan häntä.

KUVIO 9: Vastausten jakauma suhteen kestämisen vaikutuksesta



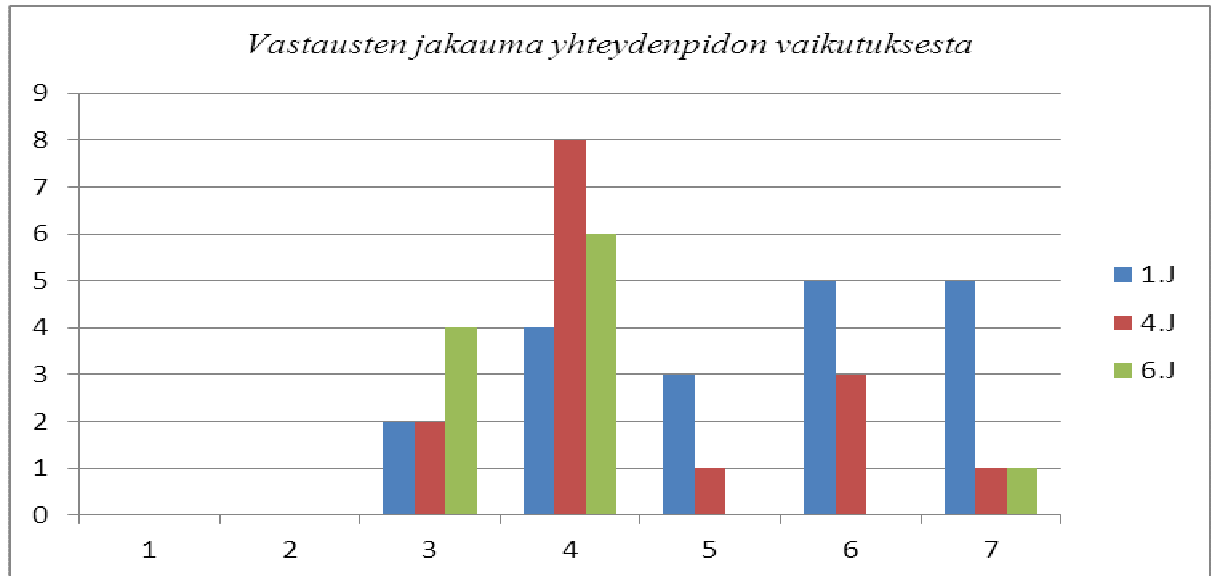
Luottamus suhteen keston suhteen varusmiespalveluksen aikana oli suurin 1. joukkueella. 63,16 % 1. joukkueen varusmiehistä koki sen motivaatiota parantavana tekijänä ja 10,53 % heikentävänä tekijänä. 26,32 % 1. joukkueen varusmiehistä ei kokenut sen vaikuttavan millään tavalla. 4. joukkueesta valtaosa, 73,33 % varusmiehistä ei kokenut suhteen kestoa vaikuttavana tekijänä motivaation suhteen. Parantavasti se vaikutti 13,33 %:iin ja heikentävästi 13,33 %:iin varusmiehistä. 6. joukkueen varusmiehistä kukaan ei kokenut suhteen kestoa motivaatiota parantavana tekijänä. 63,64 %:iin se ei vaikuttanut millään tavalla ja 27,27 % koki sen heikentävänä tekijänä. Yksi (1) 6. joukkueen varusmies ei kokenut asian koskevan häntä.

KUVIO 10: Vastausten jakauma luottamuksen vaikutuksesta



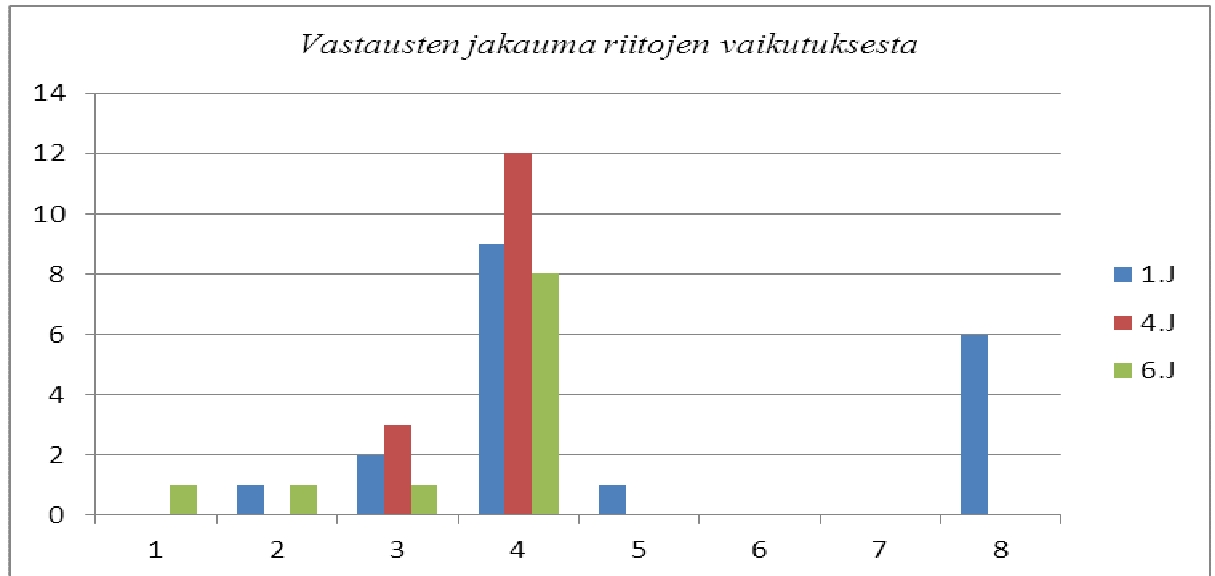
Tässä mitattiin molemmin puolisen luottamuksen vaikutusta motivaatioon palveluksen aikana. 1. joukkueesta yhden (1) varusmiehen mielestä parisuhteen luottamuksen taso oli sellainen, että se vaikutti heikentävästi hänen motivaatioonsa. 31,58 % 1. joukkueen varusmiehistä ei kokenut tämän vaikuttavan heidän motivaatioonsa millään tavalla ja 63,16 % tunsu luottamuksen puolisoonsa niin vahvana, että se vaikutti parantavasti heidän motivaatioonsa. 4. joukkueessa oli niin ikään yksi (1) varusmies, jonka luottamuksen taso vaikutti hänen motivaatioonsa heikentävästi. 80,00 %:n mielestä luottamus omaan puolisoon ei ollut vaikuttava tekijä heidän motivaationsa suhteen. 13,33 % oli sitä mieltä, että luottamus vaikutti parantavasti heidän motivaatioonsa. 6. joukkueesta 72,73 % oli sitä mieltä että luottamuksella ei ollut vaikutusta heidän motivaatioon. 18,18 % tunsu luottamuksen puutteellisena ja vaikuttavan motivaatioon heikentävästi. Yksi (1) varusmies 6. joukkueesta koki tämän vaikuttavan motivaatioon parantavasti.

KUVIO 11: Vastausten jakauma yhteydenpidon vaikutuksesta



Vapaa-aikaa yhteydenpitoon on varattu Ilmasotakoulussa riittävästi. Siitä kertoo se, että vain 17,78 % parisuhteessa elävistä varusmiehistä koki yhteydenpitomahdollisuudet niin huonoina, että se vaikutti heidän motivaatioonsa heikentävästi. 1.joukkueen varusmiehistä 68,42 % koki yhteydenpitomahdollisuudet motivaatiota parantavana tekijänä. 21,05 % ei tuntenut tämän vaikuttavan millään tavalla ja 10,53 %:in motivaatioon yhteydenpitomahdollisuudet vaikuttivat heikentävästi. 33,33 % 4. joukkueen varusmiehistä tunsivat yhteydenpitomahdollisuudet motivaatiota parantavana tekijänä, 13,33 % heikentävänä ja 53,33 %:iin tämä ei vaikuttanut millään tavalla. 6. joukkueen varusmiehistä vain yksi (1), eli 9,09 % koki tämän motivaatiota parantavana tekijänä, 36,36 % heikentävänä ja 54,55 %:iin tämä ei vaikuttanut millään tavalla.

KUVIO 12: Vastausten jakauma riitojen vaikutuksesta



78,95 % 1. joukkueen varusmiehistä ei riidellyt puolisonsa kanssa lainkaan tai se ei vaikuttanut heidän motivaatioonsa millään tavalla. 15,79 % koki riitelyn heikentävän heidän motivaatiotaan ja yksi (1) varusmies, eli 5,26 % piti tätä parantavana tekijänä motivaation suhteen. 4. joukkueen varusmiehistä 20,00 % tunsi riitelyn heikentävän heidän motivaatiotaan ja 80,00 % ei kokenut sen vaikuttavan motivaatioon millään tavalla. 6. joukkueessa riidat puolison kanssa vaikuttivat heikentävästi varusmiehistä 27,28 %:n motivaatioon, kun taas 72,72 % ei kokenut tämän olevan vaikuttava tekijä.

Kotiasiat ja puolison merkitys palvelusmotivaatioon voidaan nähdä liittymistarpeita tyydyttävänä tekijänä. Varusmiehet kokevat perheeltään saadun tuen tyydyttävän heidän liittymistarpeitaan mm. läheisten ihmissuhteiden myötä. Perheeltä ja puolisolta saatu tuki ja yhteenkuuluvuuden kokeminen tyydyttävät varusmiesten liittymistarpeita ja ovat yhteydessä positiivisempaan palvelusmotivaatioon.

5.5 Palvelus

Varusmiespalvelukseen kuuluvien motivaatiotekijöiden tarkastelussa mitattiin oman yksikön henkilökunnan vaikutusta tehtävätaidoittain päälliköstä vertaisiin. Kyselyssä mitattiin myös muiden yksiköiden henkilökunnan sekä varusmiesten vaikutusta, koska peruskoulutuskaudella on usein kouluttaja-apuna henkilökuntaa ja varusmiesjohtajia muista varusmieskoulutusta antavista yksiköistä. Tässä tapauksessa muut perusyksiköt ovat tukikohtakomppania ja Ilma-

voimien reserviupseerikoulu. Määrällisten menetelmien lisäksi henkilökunnan vaikutusta mitattiin myös laadullisin menetelmin.

Henkilöstön lisäksi mitattiin myös muita varusmiespalvelukseen kuuluvia mahdollisesti palvelusmotivaatioon vaikuttavia tekijöitä. Nämä voidaan jakaa seuraaviin kokonaisuuksiin seuraavin sisällöin:

- Ympäristö ja varusteet
 - o Koulutusmateriaali
 - o Koulutuspaikat
 - o Luokkatilat
 - o Ruoka
 - o Varusteet
- Yhteishenki
 - o Tupahenki
 - o Joukkuehenki
 - o Yksikköhenki
- Valinnat
 - o Koulutushaaravalinnat
 - o Palvelusaika
- Toimintakyky
 - o Oma fyysinen kunto
 - o Oma psyykkinen kunto
 - o Omat sosiaaliset taidot
 - o Omat eettiset lähtökohdat

5.5.1 Henkilöstö

TAULUKKO 7: Henkilöstön vaikutus palvelusmotivaatioon

Joukkue	Ka	1.J	4.J	6.J
Kokonaisvaikutus	4.92	5.12	5.14	4.40
Henkilökunta	4.55	4.63	4.73	4.23
Varusmiehet	5.66	6.11	5.96	4.75

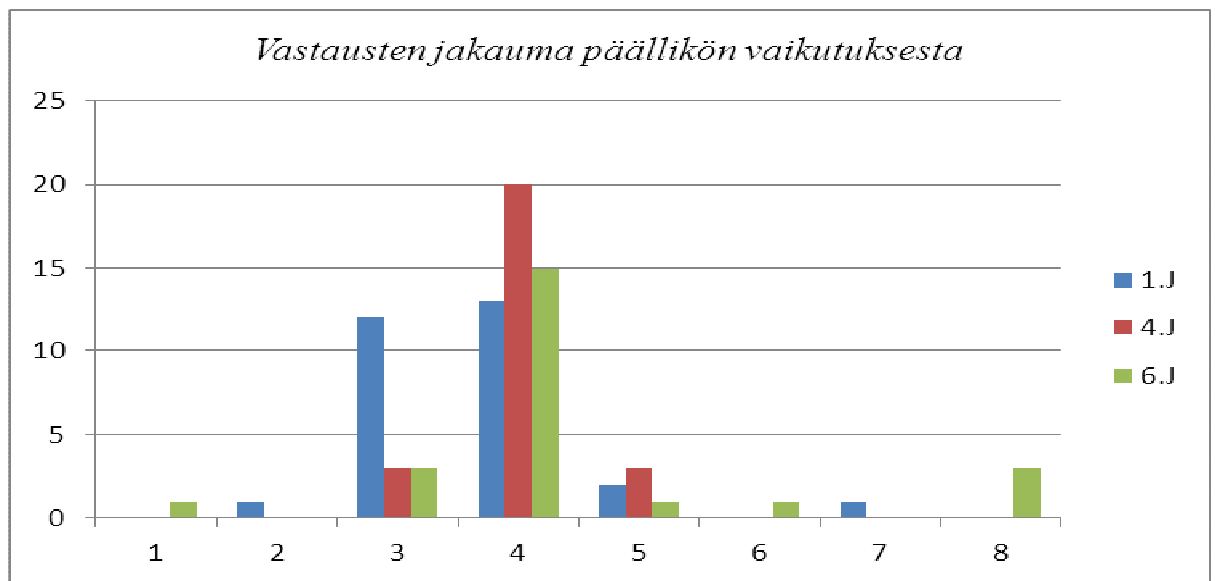
Henkilöstöön kuului tässä tutkimuksessa kaikki Aliupseerikoulun palkattuun henkilökuntaan kuuluvat sotilaat eri tehtävätasolla, sekä varusmiehistä upseerikokelaat, alikersantit ja vertaiset. Kokonaisuudessaan tutkittava joukko koki henkilöstön, eli ihmisten vaikutuksen hieman positiivisesti motivaatioon vaikuttavana tekijänä. Seuraavaksi käsitellään kukin henkilöstöryhmä kerrallaan. Henkilöstön osalta on myös mukana tutkittavalta joukolta laadullisesti kerättyä materiaalia.

5.5.1.1 Päällikkö

TAULUKKO 8: *Päällikön vaikutus palvelusmotivaatioon*

Joukkue	Ka	1.J	4.J	6.J
Päällikkö	3.84	3.69	4.00	3.86

KUVIO 13: Vastausten jakauma päällikön vaikutuksesta



Varusmiesten vastauksissa toistui useasti se, että päällikkö oli jäänyt heille etäiseksi.

”Ei kontaktia juurikaan” (Henkilö 1)

”Niillä harvoilla kerroilla kun on ollut meidän kanssa tekemisissä, jäänyt aika mitäänsanomattomaksi” (Henkilö 4)

”Ei ole ollut konkreettisesti esillä paljonkaan” (Henkilö 6)

Näiden varusmiesten kohdalla päällikön yhteys palvelusmotivaatioon on ollut hieman negatiivinen, koska he eivät ole kokeneet olleensa vuorovaikutuksessa päällikön kanssa.

Päällikön tekemillä päätöksillä oli joidenkin mielestä negatiivinen yhteys heidän palvelusmotivaatioonsa.

”Tehnyt muutamia joukkueemme kannalta tylsiä ratkaisuja, kuten että meidän joukkue ei osallistu lennätykselle” (Henkilö 2)

”Pari joukkuekohtaista käskyä ovat negatiivisesti vaikuttaneet joukkueeseen, esim. lähtö valmistelemaan Lohtajan leiriä aikaisemmin, mikä tarkoitti lyhyempää lomaa” (Henkilö 12)

Nämä päätökset ovat koskeneet yleensä koko joukkuetta. Tutkimuksen mukaan vain pieni osa varusmiehistä koki tällä olevan negatiivinen yhteys heidän henkilökohtaiseen motivaatioon.

Kaikki eivät kokeneet päällikön toimintaa negatiivisena. Ne varusmiehet, jotka olivat olleet henkilökohtaisesti enemmän tekemisissä päällikön kanssa, kokivat päällikön yhteyden heidän palvelusmotivaatioon positiivisena.

”Toimistossa asioidessani oli reipas ja mukava” (Henkilö 23)

”Antanut positiivista palautetta” (Henkilö 3)

”Arvostaa miehistöään ja ennen kaikkea miehistä arvostaa häntä” (Henkilö 10)

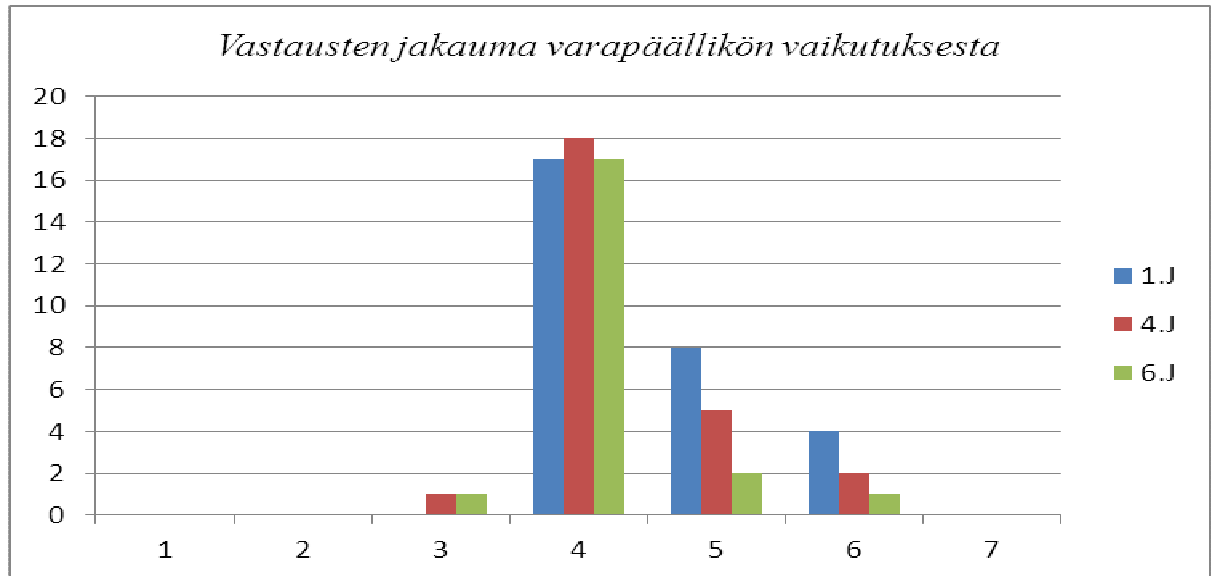
Niin kuin vastausten jakaumasta (Kuvio 13) voidaan nähdä, on valtaosa varusmiehistä sitä mieltä, että päällikön toiminta ei ole yhteydessä heidän motivaatioon. Vastauksista on havaittavissa päällikön kiireiden vaikutus vuorovaikutuksen vähäisyyteen. Varusmiehet, jotka eivät ole olleet tekemisissä päällikön kanssa henkilökohtaisesti, eivät kokeneet yhteyttä motivaation kanssa tai yhteys oli hieman negatiivinen.

5.5.1.2 Varapäällikkö

TAULUKKO 9: *Varapäällikön vaikutus palvelusmotivaatioon*

Joukkue	Ka	1.J	4.J	6.J
Varapäällikkö	4.36	4.55	4.31	4.14

KUVIO 14: Vastausten jakauma varapäällikön vaikutuksesta



Varapäällikön toiminnalla on ollut lievästi positiivinen yhteys varusmiesten palvelusmotivaatioon. Päällikön tapaan varapäällikön hallinnolliset tehtävät ovat hyvin aikaa vieviä, joten vuorovaikutus varusmiesten kanssa on jäänyt melko vähäiseksi.

”Näkyä harvoin” (Henkilö 8)

”Ei juurikaan kontaktia” (Henkilö 23)

”Tervetuliaispuhuttelun jälkeen ollut hyvin vähän esillä” (Henkilö 17)

Vastausten jakaumasta voidaan todeta, että tämä ei ole kuitenkaan vaikuttanut varusmiehiin samalla tavalla kuin päällikön etäinen työskentely. Tässä korostuu ensivaikutelman ja paikallaolon tärkeys. Varapäällikkö piti kyseiselle saapumiserälle ensimmäisen puhuttelun ja omalla olemuksellaan herätti luottamusta varusmiesten keskuudessa.

”Sain hänestä hyvän ensivaikutelman” (Henkilö 5)

”Piti tervetuliaispuhuttelut, jotka hoiti hyvin ja rauhoittelevasti” (Henkilö 6)

”Antanut hyviä ohjeita varusmiespalvelukseen ja pitänyt mielekkäitä oppitunteja” (Henkilö 21)

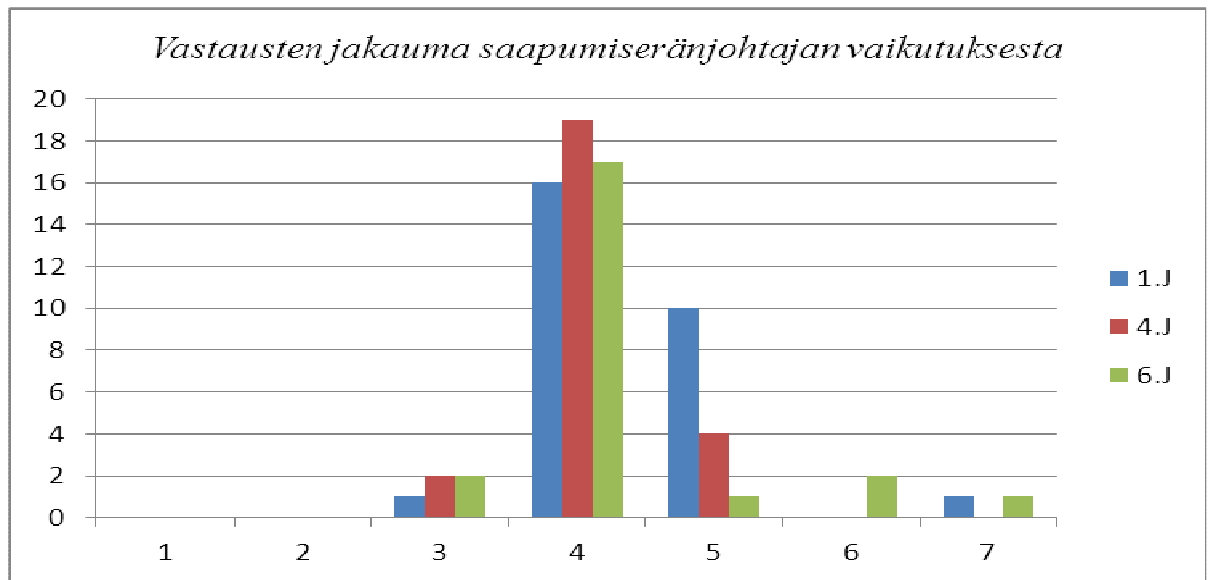
Päällikön ja varapäällikön toiminnassa korostuu panostus niihin tilanteisiin, jolloin he ovat vuorovaikutuksessa varusmiesten kanssa. Tällöin heillä on mahdollisuus herättää luottamusta ja turvallisuuden tunnetta, joka tyydyttää varusmiesten toimeentulotarpeita.

5.5.1.3 Saapumiseränjohtaja

TAULUKKO 10: Saapumiseränjohtajan vaikutus palvelusmotivaatioon

Joukkue	Ka	1.J	4.J	6.J
Saapumiserän johtaja	4.26	4.43	4.08	4.26

KUVIO 15: Vastausten jakauma saapumiseränjohtajan vaikutuksesta



Saapumiseränjohtajan yhteys varusmiesten palvelusmotivaatioon kallistuu hieman positiiviselle puolelle. Vastausten jakaumasta näkee, että valtaosa ei kokenut saapumiseränjohtajan toiminnalla yhteyttä motivaatioon. Yhteys oli kuitenkin positiivinen useamman varusmiehen mielestä, kuin negatiivinen. Saapumiseränjohtajan toiminnassa eniten positiivisia kokemuksia herätti hänen oma esimerkki ja kannustavuus. Hän oli myös enemmän läsnä varusmiesten keskuudessa, jolloin syntyi vuorovaikutusta.

”Särmä kaveri, puhuu hyvin” (Henkilö 45)

”Kannustavia sanoja” (Henkilö 18)

”Oma esimerkki, sotilaallinen” (Henkilö 11)

”On kierrellyt suorituspaikoilla katsomassa ja neuvomassa” (Henkilö 7)

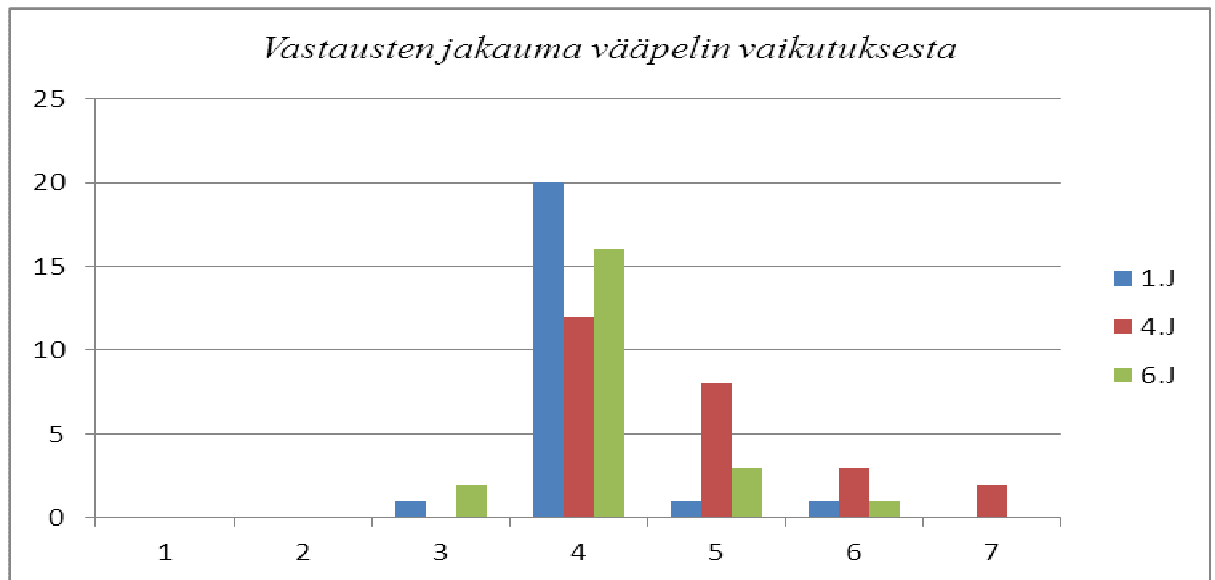
Saapumiseränjohtajan kannustavuus ja läsnäolo ovat omalta osaltaan tyydyttäneet varusmiesten turvallisuuden tarvetta. On myös havaittavissa, että parempi vuorovaikutus tyydyttää tässä tapauksessa varusmiesten liittymistarpeita.

5.5.1.4 Vääpeli

TAULUKKO 11: Vääpelin vaikutus palvelusmotivaatioon

Joukkue	Ka	1.J	4.J	6.J
Vääpeli	4.36	4.09	4.80	4.14

KUVIO 16: Vastausten jakauma vääpelin vaikutuksesta



Yksikön vääpelillä on yksittäisenä henkilönä ehkä suurin rooli varusmiesten toimeentulotarpeiden tyydyttäjänä. Vääpelin vastuulla on päivärahojen maksu ja ruokatilausten tekeminen varusmiehille. Yksikön vääpeli on onnistunut tässä tehtävässään. Siitä kertoo vastausten keskiarvo sekä jakauma. Vääpelin työ on yleensä varusmiehille melko näkymätöntä silloin, kun kaikki niin sanotusti toimii. Osa varusmiehistä kuitenkin on havainnut positiivisen yhteyden vääpelin toiminnalla palvelusmotivaatioon.

”Ruokaa ollut maastossa aina riittävästi” (Henkilö 53)

”Päivärahat ovat tulleet aina ajallaan” (Henkilö 45)

Yksittäisillä varusmiehillä on ollut negatiivisia kokemuksia asioidessaan vääpelin kanssa. Tästä syystä he ovat kokeneet negatiivisen yhteyden vääpelin toiminnalla palvelusmotivaatioon.

”Palaute on keskittynyt vain negatiivisiin asioihin” (Henkilö 34)

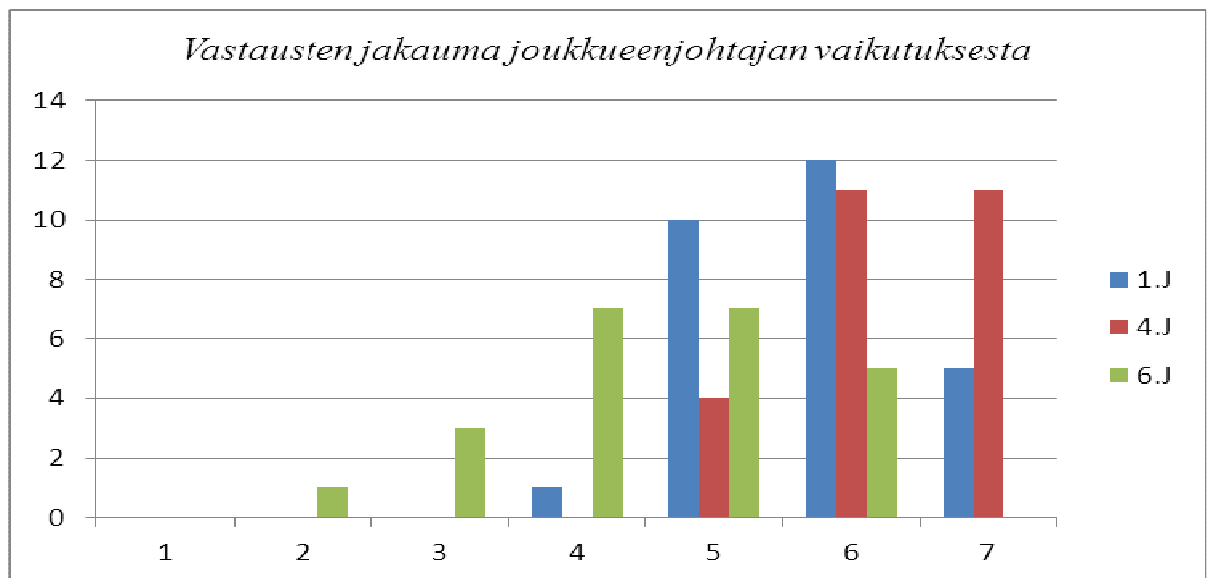
Kyselyn perusteella voidaan sanoa, että väepeli on onnistunut tehtävässään myös palvelumotivaation kasvattajana.

5.5.1.5 Joukkueenjohtaja

TAULUKKO 12: *Joukkueenjohtajan vaikutus palvelusmotivaatioon*

Joukkue	Ka	1.J	4.J	6.J
Joukkueenjohtaja	5.56	5.75	6.27	4.52

KUVIO 17: Vastausten jakauma joukkueenjohtajan vaikutuksesta



Joukkueenjohtajilla on kyselyn mukaan selvästi suurin positiivinen yhteys varusmiesten palvelusmotivaatioon henkilökunnasta. Vastanneista vain 5,19 % koki yhteyden olevan negatiivinen. Nämä olivat kaikki 6. joukkueen varusmiehiä. Kokonaisuutena voidaan todeta, että kyselyn mukaan joukkueenjohtajat ovat onnistuneet parantamaan varusmiesten palvelusmotivaatiota. Varusmiehet arvostavat joukkueenjohtajan toiminnassa ammattitaitoa.

”Joukkueenjohtaja on särmä kouluttaja, joka osaa asiansa” (Henkilö 2)

”Hyvä kouluttaja, tietää mitä tekee” (Henkilö 16)

”Osaa kouluttaa juuri minulle sopivalla tavalla olemalla samanaikaisesti sekä rento että jämäkkä” (Henkilö 10)

”Pitää hyviä oppitunteja” (Henkilö 28)

Joukkueenjohtajat ovat toiminnallaan onnistuneet tyydyttämään varusmiesten ylimmän tason tarpeita, eli kasvutarpeita. Varusmiehet kokevat positiivisen yhteyden palvelusmotivaatioon

saadessaan toimia luovissa ja haastavissa tehtävissä. Tämä tyydyttää omalta osaltaan heidän kasvutarpeitaan ja on yhteydessä erittäin hyvään palvelusmotivaatioon.

”Psyokkaaminen hyviin suorituksiin” (Henkilö 8)

”Vaaditaan kiitettäviä suorituksia” (Henkilö 12)

”Rajoja koeteltu sopivasti” (Henkilö 76)

”On motivoiva ja rohkaiseva sekä asettaneet sopivasti haasteita” (Henkilö 33)

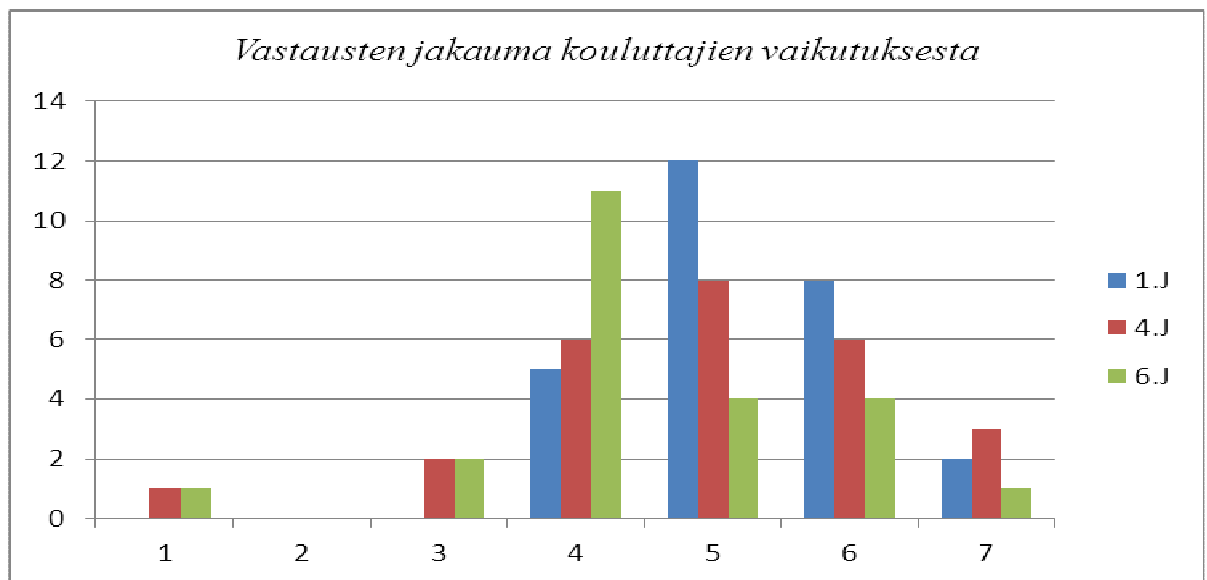
Kannustavuus, ammattitaito ja vaativuus ovat joukkueenjohtajien toiminnassa eniten esiin nousseita asioita, joilla on positiivinen yhteys palvelusmotivaatioon.

5.5.1.6 Kouluttajat

TAULUKKO 13: *Kouluttajien vaikutus palvelusmotivaatioon*

Joukkue	Ka	1.J	4.J	6.J
Kouluttajat	4.89	5.26	4.92	4.43

KUVIO 18: Vastausten jakauma kouluttajien vaikutuksesta



Kouluttajilla on myös positiivinen yhteys varusmiesten palvelusmotivaatioon. Yhteys ei ole niin selvä, kuin joukkueenjohtajilla, mutta kokonaisuutena kouluttajien toiminta on koettu hyvänä motivaation suhteen. Varusmiehet arvostavat kouluttajien toiminnassa erityisesti ammattitaitoa ja asiantuntijuutta. Myös vaativuus, huumorintaju ja palautteen vastaanotto nousevat vastauksista esille. Huumorintaju ja palautteen vastaanotto koetaan useasti vastaavanlai-

nessa vuorovaikutussuhteessa yhteenkuuluvuutta vahvistavaksi tekijäksi. Tällöin varusmies tuntee olevansa merkityksellinen osa omaa joukkoaan. Tämä tyydyttää varusmiesten liittymistarpeita.

”Asiat on hoidettu loistavasti ja palautetta on saanut antaa riittävästi” (Henkilö 5)

”Palaute on selvästi otettu vastaan ja huomioitu” (Henkilö 18)

”Ammattitaito näkyy koulutuksessa” (Henkilö 76)

”Sopivan vaativia” (Henkilö 53)

”Asiallisia ja hauskaa huumoria” (Henkilö 64)

”Ovat olleet asiantuntevia” (Henkilö 26)

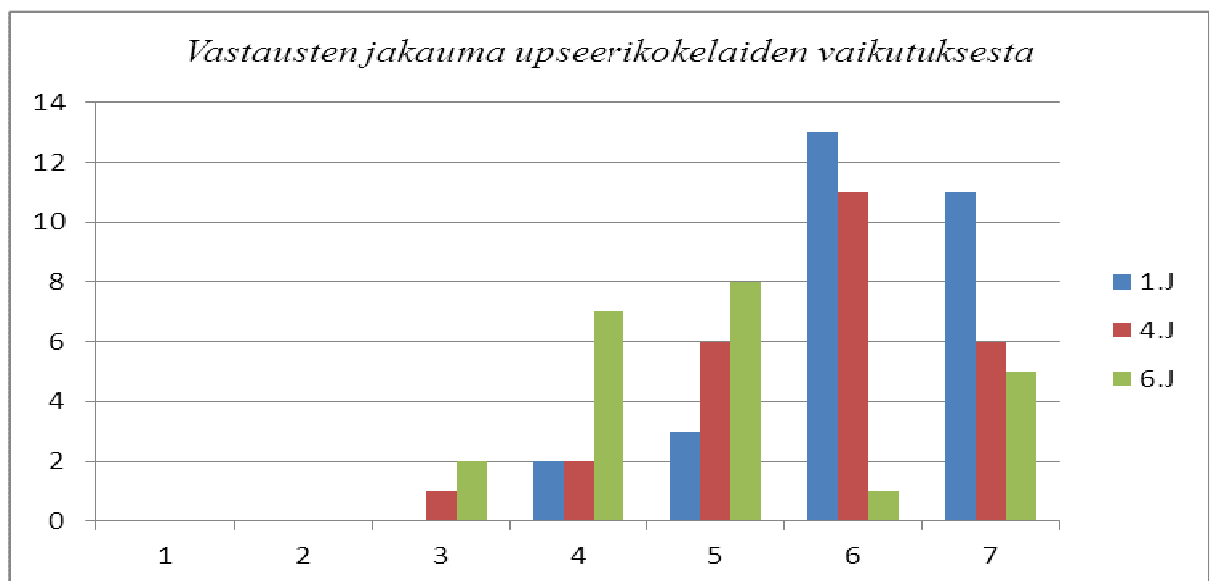
Kyselyn perusteella voidaan todeta, että henkilökunnasta suurin positiivinen yhteys varusmiesten palvelusmotivaatioon on joukkueiden johtajilla ja kouluttajilla.

5.5.1.7 Upseerikokelaat

TAULUKKO 14: *Upseerikokelaiden vaikutus palvelusmotivaatioon*

Joukkue	Ka	1.J	4.J	6.J
Kokelaat	5.67	6.14	5.72	5.00

KUVIO 19: Vastausten jakauma upseerikokelaiden vaikutuksesta



Upseerikokelaiden yhteys positiiviseen palvelusmotivaatioon on suurin varusmiesjohtajista koko yksikön osalta. Vain 4. joukkueen varusmiehet kokivat alikersanttien yhteyden positiivisempänä kuin upseerikokelaiden. Upseerikokelaiden toiminnassa on koettu hyvänä ihmisläheisyys, kannustavuus ja esimerkillisyys.

”Lähestyminen on ollut vaivatonta” (Henkilö 8)

”Näyttäneet hyvää esimerkkiä” (Henkilö 21)

”Kovia tekemään töitä joukkueen eteen ja asettavat ryhmänsä oman itsensä edelle” (Henkilö 44)

”Kehuu ja kannustaa” (Henkilö 48)

”Ovat toimineet hyvänä esikuvana” (Henkilö 2)

”Ovat ottaneet varsinkin joukkueensa tarpeet huomioon” (Henkilö 66)

”Ovat taitavia ja kuuntelevaisia” (Henkilö 74)

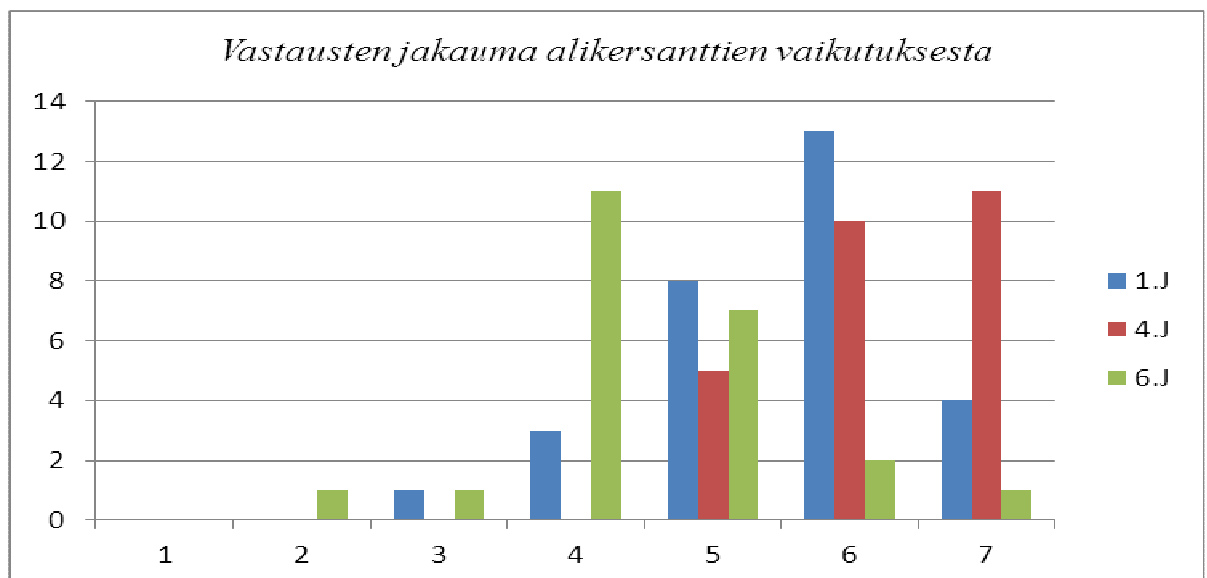
Upseerikokelaiden toiminta on omalta osaltaan ollut tyydyttämässä varusmiesten liittymistarpeita.

5.5.1.8 Alikersantit

TAULUKKO 15: Alikersanttien vaikutus palvelusmotivaatioon

Joukkue	Ka	1.J	4.J	6.J
Alikersantit	5.46	5.55	6.23	4.48

KUVIO 20: Vastausten jakauma alikersanttien vaikutuksesta



Myös alikersantit ovat olleet positiivisesti yhteydessä varusmiesten palvelusmotivaatioon. Eniten alikersanttien toiminnassa on positiivisesti vaikuttanut heidän ihmissläheisyys ja vuorovaikutus.

”Lähestyminen helppoa” (Henkilö 13)

”Juttelevat joskus arkipäiväisiäkin juttuja, jolloin ei tarvitse olla niin virallinen” (Henkilö 29)

”Helppo keskustella asioista” (Henkilö 42)

”Mukavia henkilöitä” (Henkilö 75)

”Ovat olleet lähellä ryhmäläisiään” (Henkilö 60)

Upseerikokelaisiin verrattuna alikersanttien alempi koulutustaso näkyy ammattitaidon puutteissa. Oma esimerkki ja sotilaallisuus on myös alikersanteilla vähäisempää. Osa varusmiehistä on kokenut tämän negatiivisesti vaikuttavana tekijänä motivaation kannalta.

”Lievää kokemuksen puutetta” (Henkilö 55)

”Välillä sekaannuksia ja laiskottelua asioiden hoidossa” (Henkilö 62)

”Ajoittain ristiriitaisia ohjeita” (Henkilö 14)

”Oma esimerkki ei aina hyvää” (Henkilö 25)

”Sotilastaidot välillä melko heikot” (Henkilö 37)

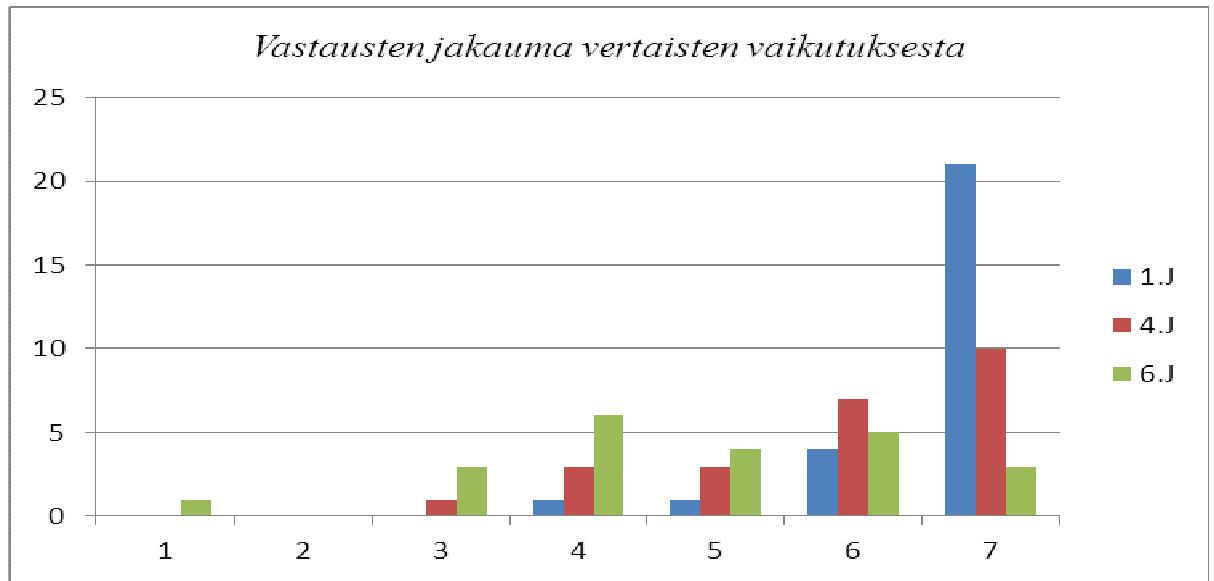
Ammattitaidon puute ja kokemattomuus heikentää varusmiesten turvallisuuden tarpeen tyydyttämistä, mutta läheiset ihmissuhteet ja hyvät vuorovaikutustaidot lisäävät liittymistarpeiden tyydyttymistä.

5.5.1.9 Vertaiset

TAULUKKO 16: *Vertaisten vaikutus palvelusmotivaatioon*

Joukkue	Ka	1.J	4.J	6.J
Vertaiset	5.85	6.67	5.92	4.77

KUVIO 21: Vastausten jakauma vertaisten vaikutuksesta



1. joukkueen mielestä vertaisilla oli suurin yhteys positiiviseen palvelusmotivaatioon koko henkilöstöstä. Tämä johtui siitä, että koko joukkueen asenne ja motivaatio oli hyvällä tasolla alusta saakka. Myös tietynlainen kilpailutilanne tyydytti heidän kasvutarpeitaan, ja sai heidät yrittämään parhaansa. Joukkueissa, joissa motivaatio oli jo alussa hieman heikompi, ei vertaisten yhteys motivaatioon ollut niin suuri kuin 1. joukkueella. Positiivinen yhteys vertaisilla oli motivaatioon kuitenkin kaikilla joukkueilla. Jokaisen varusmiehen mielestä tupahenki oli hyvä ja sillä oli positiivinen yhteys heidän motivaation suhteen

Kyselyn tulosten perusteella voidaan todeta, että vaikka hyvän yhteishengen luominen on erittäin tärkeää, sitä ei välttämättä kannata käyttää motivaation parantajana. Kyselyn mukaan hyvä varusmiesten motivaatio parantaa yhteishenkeä enemmän kuin yhteishenki motivaatiota.

5.5.2 Muita yhteydessä olevia tekijöitä

TAULUKKO 17: *Muut palvelusmotivaatioon vaikuttavat tekijät*

Joukkue	Ka	1.J.	4.J.	6.J.
Koulutusmateriaali	4.09	4.14	3.79	4.38
Koulutuspaikat	4.73	5.00	4.37	4.83
Luokkatilat	5.04	4.64	4.96	4.88
Tupahenki	6.21	6.75	6.14	5.67

Joukkuehenki	6.13	6.81	6.04	5.46
Yksikköhenki	5.67	6.48	5.25	5.25
Ruoka	5.34	5.93	4.68	5.42
Varusteet	3.86	4.00	3.54	4.09
Koulutushaaravalinnat	5.40	6.46	4.82	4.79
Palvelusaika	5.03	5.46	4.68	4.91

Muista motivaatioon yhteydessä olevista tekijöistä turvallisuudentarpeisiin vastasi positiivisesti koulutusmateriaalit, koulutuspaikat ja ruoka. Liittymistarpeita tyydyttävinä tekijöinä oli tupahenki, joukkuehenki ja yksikköhenki.

Koulutushaaravalinnat ja palvelusajan määräytyminen on kokonaisuudessaan positiivisesti yhteydessä palvelusmotivaatioon. Tämä kertoo siitä, että jatkokoulutukseen liittyvissä asioissa on onnistuttu hyvin huomioimaan sekä yksilön, että puolustusvoimien tarpeet.

TAULUKKO 18: *Toimintakyvyn osa-alueiden vaikutus palvelusmotivaatioon*

Joukkue	Ka	1.J	4.J	6.J
Oma fyysinen kunto	5.66	6.29	5.54	5.04
Oma psyykkinen kunto	5.66	6.29	5.54	5.04
Oma sosiaalisuus	5.77	6.21	5.68	5.35
Oma eettisyys	5.08	5.38	5.00	4.38

Tämän tutkimuksen perusteella voidaan sanoa, että tasoryhmiin jako on kyseisellä saapumiserällä onnistunut. Tästä kertoo se, että varusmiesten fyysinen kunto on koettu positiivisena asiana motivaatioon liittyen. Tämä tarkoittaa sitä, että koulutus on onnistuttu järjestämään kunkin tasoryhmän fyysistä kuntoa vastaavaksi.

Varusmiesten kasvatus ja kannustaminen on niin ikään onnistunut hyvin, koska varusmiehet kokevat kaikkien toimintakyvyn osa-alueiden olleen positiivisesti yhteydessä heidän palvelusmotivaatioon peruskoulutuskauden aikana.

5.6 Kokonaisvaikutus

TAULUKKO 19: *Osatekijöiden kokonaisvaikutus palvelusmotivaatioon*

Joukkue	Ka	1.J.	4.J.	6.J.
Kokonaisuus	4.74	5.19	4.65	3.52

Osatekijöiden keskiarvollinen kokonaisvaikutus on koko yksikössä positiivisesti yhteydessä palvelusmotivaatioon. On kuitenkin huomioitava, että 6. joukkueen keskiarvo on selvästi muita heikompi. Tämän tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että varusmiehen fyysisellä kunnolla palvelusmotivaatiolla on jokin yhteys. Varusmiesten oman mielipiteen perusteella näin ei ole, mutta kyselyn tuloksia tarkastellessa voi huomata, että vastausten keskiarvot pääsääntöisesti laskevat tasoryhmän mukana.

TAULUKKO 20: *Varusmiesten palvelusmotivaatio peruskoulutuskauden lopussa*

Joukkue	Ka	1.J.	4.J.	6.J.
Keskiarvo	5.01	6.43	4.69	3.52

Keskiarvollisesti mitattuna varusmiesten palvelusmotivaatio parani hieman peruskoulutuskauden aikana. Tarkempi analyysi tästä ilmiöstä luvussa 7.

6 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS

Lähdekritiikki on olennainen osa analyysiä (Alasuutari 1999, 95 Kalelan 1976, 168-174 mukaan), koska emme voi olla täysin varmoja siitä, että kertomukset, selonteot, kuvaukset tai haastateltavien vastaukset ovat totuudenmukaisia (Alasuutari 1999, 95). Kriteerit joilla lähteiden luotettavuutta voidaan arvioida, riippuvat lähteistä tai pikemmin siitä, mistä näkökulmasta tutkija informaatiota tarkastelee. Tässä tutkimuksessa on otettava huomioon tutkittava joukko ja ajankohta milloin kyselyt on toteutettu. Vaikka kyselyajankohdat on mietitty tarkkaan ja ne palvelevat tarkoitusta erittäin hyvin, on huomioitava 1. vaiheen kyselyssä se, että kysely pidettiin hiukan ennen varusmiesten kotiutumista, joten tietynlainen hyvänolon tunne on mahdollisesti vaikuttanut vastauksiin. Niin ikään 2. vaiheen kysely, joka tapahtui peruskoulutuskauden lopussa, jolloin kaikille on varmistunut palvelusajan pituus sekä aselaji. Pettymys palvelusajan pituudesta tai/ja aselajivalinnoista on mahdollisesti vaikuttanut varusmiesten mieli-

alaan ja tätä kautta vastauksiin kohdistuen eritoten henkilöihin, jotka näitä päätöksiä ovat tehneet. Tämä on tutkijan oma arvio, eikä siihen löydy perusteita tutkimuksen tuloksista

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimusongelmana tässä tutkimuksessa oli selvittää mitkä tekijät vaikuttavat varusmiesten palvelusmotivaatioon peruskoulutuskaudella ja mikä on palvelusmotivaation suuntaus. Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että kokonaisuutena peruskoulutuskaudella on varusmiesten palvelusmotivaatioon positiivinen vaikutus, kun katsotaan keskiarvoa ennen ja jälkeen peruskoulutuskauden. On kuitenkin syytä huomioida, että vastaajista 18 varusmiestä koki palvelusmotivaationsa nousevan peruskoulutuskauden aikana. 17 varusmiestä puolestaan tunsu palvelusmotivaationsa laskeneen. Loput vastaajista olivat sitä mieltä, että heidän palvelusmotivaatioonsa ei kohdistunut muutoksia kokonaisuudessa peruskoulutuskauden aikana. Keskiarvollinen palvelusmotivaation kasvu johtuu siitä, että palvelusmotivaation kasvua kokeneet tunsivat sen voimakkaampana kuin heikentymistä kokeneet. Tästä voidaan päätellä, että palvelusmotivaatio peruskoulutuskauden aikana pysyi pääosin samalla tasolla.

Joihinkin osa-alueisiin on melko haasteellinen vaikuttaa Puolustusvoimien toimenpitein. Näitä asioita on kuitenkin tärkeä tiedostaa, jotta varusmieheen voidaan suhtautua eri tilanteissa oikealla tavalla.

Tutkimuksessa kerätyn aineiston perusteella varusmiesten siviilielämässä suurin yhteys positiiviseen palvelusmotivaatioon oli vanhemmilta saatu tuki. Vaikka vanhempien osuus hyvään palvelusmotivaatioon oli suurin, oli merkittävässä osassa myös muut perheen jäsenet aina isovanhempia myöten. Tasoryhmästä riippumatta varusmiehet kokivat perheenjäsenten suhtautumisen positiivisena asiana palvelusmotivaation suhteen, mutta vain ensimmäisen tasoryhmän varusmiehet tunsivat myös kavereiden liittyvän vahvasti heidän hyvään palvelusmotivaatioon. Muiden tasoryhmien varusmiehet olivat sitä mieltä, että heidän kaveripiirillään ei ole merkittävää yhteyttä heidän palvelusmotivaatioonsa. Tämä johtunee siitä, että nuorten keskuudessa on arvostetumpaa suorittaa Puolustusvoimissa lentäjän koulutus, kuin normaali varusmiespalvelus. Tästä syystä ensimmäisen joukkueen varusmiehet ovat saaneet muihin verrattuna enemmän tukea ja kannustusta myös heidän kavereiltaan ja ystäviltään.

Työhön ja kouluun liittyen ensimmäisen tasoryhmän varusmiehet eivät kokeneet merkittävää yhteyttä heidän palvelusmotivaationsa kanssa. Tämä johtuu heidän tavoitteistaan ja siitä, että

he ovat asennoituneet varusmiespalvelukseen paremmin kuin muut. Niin kuin aikaisemmin todettiin, on 1. joukkueen varusmiehillä tavoitteena jäädä puolustusvoimiin töihin, joten he eivät kokeneet varusmiespalveluksen vaikuttavan näihin osa-alueisiin motivaatiota heikentävällä tavalla. 4. ja 6. joukkueessa negatiivinen yhteys palvelusmotivaatioon oli suurempi, koska heidän taloudellinen toimeentulo tai siihen johtava koulutus viivästyi varusmiespalveluksen myötä. Tähän asiaan ei voida juuri puolustusvoimien toimenpiteillä vaikuttaa, mutta on tärkeää tiedostaa, että tällä asialla on yhteys varusmiesten palvelusmotivaation kanssa.

Keskiarvoja tarkasteltuna voidaan sanoa, että yksikön päällikön yhteys palvelusmotivaatioon on ollut negatiivinen. Muun ns. hallinnollisen henkilöstön yhteys on puolestaan ollut positiivinen. Pääsääntöisesti vastausten keskiarvot ovat kuitenkin niin lähellä 4:ää (ei vaikutusta), että en näkisi näiden henkilöiden yhteyttä merkittävänä. Henkilöstöä koskevista vastauksista voidaan päätellä, että varusmiehillä on varsin suuri yhteenkuuluvuuden tarve. Tämä näkyy mm. siinä, että mitä enemmän varusmiehet ovat olleet vuorovaikutuksessa kunkin henkilöstöryhmän kanssa, sitä suurempi yhteys niillä on ollut heidän palvelusmotivaatioon.

Muista varusmiesten palvelusmotivaatioon yhteydessä olevista asioista esille nousi selvimmin yhteishenki, mikä koettiin positiivisena tekijänä motivaation suhteen. Ainoastaan käytettävillä henkilökohtaisilla varusteilla oli varusmiesten mielestä negatiivinen yhteys palvelusmotivaatioon. Tämä on kuitenkin aivan luonnollista, koska kyse on peruskoulutuskaudesta, jolloin uusiin varusteisiin ei ole ehtinyt vielä täysin tottua.

Tutkimuksessa käytettyyn teoriaan peilaten voidaan yhteydet palvelusmotivaatioon luokitella seuraavasti:

Toimeentulotarpeet pitävät sisällään materiaaliset ja fysiologiset tarpeet, joita ovat tyypillisesti nälkä, jano ja turvallisuus. (Peltonen & Ruohotie 1992, 56). Tämän tutkimuksen perusteella voidaan sanoa, että tämän alimman tason tarpeita tyydyttivät kotoa ja puolisolta saatu tuki ja suhtautuminen. Henkilöstöstä tämän tarpeen tyydyttäjänä oli yksikön vääpeli, joka oli vastuussa mm. ruoasta ja päivärahoista. Myös koulutuspaikat ja – välineet koettiin turvallisin ja näin ollen toimeentulotarpeita tyydyttävänä tekijänä. Voidaan siis todeta, että pääsääntöisesti varusmiesten toimeentulotarpeet ovat kohtalaisella tasolla tyydytettyjä.

Liittymistarpeita eniten tyydyttivät varusmiesten kouluttajat, alikersantit ja yhteishenki. Vuorovaikutus ja huomion saanti esimiehiltä saivat varusmiehet tuntemaan, että he kuuluvat jouk-

koon. Yhteishengen merkitys oli myös suuri. Kaikki vertaiset eivät kuitenkaan olleet yhteydessä positiiviseen palvelusmotivaatioon. Oman joukkueen sisällä vertaisten toiminta nähtiin hyvänä ja tupa- sekä joukkuehenki olivat positiivisesti yhteydessä palvelusmotivaatioon. Muiden kuin oman joukkueen varusmiehet koettiin ajoittain heikentävänä tekijänä asenteen ja motivaation takia. Kokonaisuutena voidaan sanoa, että myös liittymistarpeet olivat pääsääntöisesti tyydytettyinä tutkivalla joukolla.

Kasvutarpeiden tyydyttäjinä nähtiin joukkueenjohtajat sekä 1. joukkueessa myös vertaiset. Joukkueenjohtajien antamat vaativat tehtävät ja kannustaminen parempiin suorituksiin koettiin positiivisena palvelusmotivaation suhteen. 1. joukkueessa itsensä toteuttamisen tarvetta tyydytti jatkuva kilpailu vertaisten kanssa. Kaikilla 1. joukkueen varusmiehillä oli tiedossa, että vain osa heistä pääsee jatkamaan palvelustaan puolustusvoimissa. Tämä loi asetelman, jossa jokainen halusi tehdä kaikissa tilanteissa parhaansa.

Saapumiserissä, joissa palvelukseen astuu lentoreserviupseerikurssille esivalittuja varusmiehiä, on syytä harkita heidän jakamistaan eri joukkueisiin. Näin ollen lähtökohtaisesti hyvällä asenteella ja motivaatiolla palvelukseen astuneet varusmiehet voivat omalla toiminnallaan vaikuttaa positiivisesti myös muihin varusmiehiin.

LÄHTEET

- Alasuutari P., 1999. Laadullinen tutkimus. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy. 38-95.
- Alderfer C.P. 1972. Existence, relatedness, and growth. Human needs in organizational settings. New York: The free press.
- Baumeister, R., & Leary, M. 1995. The need to belong. Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. Psychological Bulletin, 117. No.3, 497-529.
- Deci, E. Ryan, R. 2000. The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. Psychological Inquiry Copyright © 2000 by 2000, Vol. 11, No. 4, 227-268.
- Grönfors Matti. 1982. Laadullisen tutkimuksen kenttätyömenetelmät. Hämeenlinna: SoFia-Sosiologi-Filosofiapu Vilkka.
- Heikkilä T. 1999. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Hirsjärvi S., Remes P. & Sajavaara P. 1997. Tutki ja kirjoita. 10. painos. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy. 152-202.
- Kalela J., 1976. Historian tutkimusprosessi. Metodinen opas oman ajan historiaa tutkiville. Helsinki: Gaudeamus. 168-174.
- Kuronen Risto. 1995. Jalkaväessä palvelevien varusmiesten motivaatioon vaikuttavat tekijät. Maanpuolustuskorkeakoulu. Diplomityö.
- Leskinen J, Sinkko R. & Virtanen V. 2012. Yhteiskuntasuhteen muutokset ja aikuistuminen varusmiespalvelusaikana. Tampere: Juvenes Print Oy.
- Madsen K. B. & Egidius H. 1976. Oppiminen ja motivaatio. Tampere: Tampereen kirjapaino Oy Tamprint.

Maslow Abraham H. 1952. Motivation and personality, New York: Harper & Row publishers Inc.

Metsämuuronen J. 2001. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Viro. 12-62.

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

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

Salo M. 2004. Alokkaat talon tavoille. Helsinki: Edita Prima Oy.

Toiskallio J. 1998. Sotilaspedagogiikan perusteet. Hämeenlinna: Karisto Oy.

Tuomi J. & Sarajärvi A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy. 93-99.

Varusmieskoulutuksen yleisjärjestelyt (PEKoul-os PAK A 1:5.1.1/4.4.1989).

INTERNETLÄHTEET

<http://users.metropolia.fi/~pervil/kvantsu/Moniste.pdf>, viitattu 6.4.2014.

LIITTEET

LIITE 1 Varusmiesten alkukysely

LIITE 2 Tutkimuksen kyselylomake

PÄÄESIKUNTA JA MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU**Varusmiesten alkukysely 2 / 2013****VASTAAMISOHJEET**

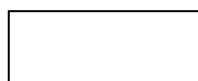
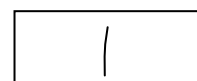
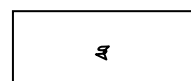
Tämän kysely aloittaa seurantatutkimuksen, jonka tavoite on selvittää varusmiesten maanpuolustusasenteiden, yhteiskunnan toimintaan liittyvien käsitysten ja omaan toimintakykyyn liittyvien käsitysten muutoksia varusmiespalvelusaikana. Kysely toistetaan palvelusajan lopussa.

Kyselytiedot jäävät pelkästään Maanpuolustuskorkeakoulun tutkijoiden käyttöön. Niitä ei siis luovuteta joukko-osastosi esimiesten tietoon. Henkilötunnustasi käytetään vain alku- ja loppukyselyn tulosten yhdistämiseen. Yhdistämisen jälkeen henkilötunnukset poistetaan. Pyydämmekin lupaasi yhdistää tämän alkukyselyn ja palvelusajan lopussa tehtävän loppukyselyn tulokset toisiinsa. Merkitse rasti ruutuun jos hyväksyt yhdistämisen

Annan luvan yhdistää tämän kyselyn vastaukseni loppukyselyn vastauksiin

Vastaaminen tapahtuu mustaamalla lyijykynällä pieniä ruutuja Sinulle jaetusta **tiedonkeruu-lomakkeesta** (2 kpl). Mustaa niin iso merkintä kuin ruudun sisään helposti mahtuu, mutta älä ylitä ruudun rajoja.

Käytä **vain lyijykynää**, muuten lukulaite ei lue vastauksiasi.

**NÄIN****EI NÄIN!****EI NÄIN!****EI NÄIN!****ENÄIN!**

Aloita vastaaminen kirjoittamalla **molempiin tiedonkeruulomakkeisiin** joukko-osastosi koodi ja mustaamalla sitä vastaavat numerot ja sitten kirjoittamalla henkilötunnuksesi ja sitä vastaavat numerot. Kirjoita myös nimesi.

Tässä kyselylomakkeessa on numeroituja kysymyksiä alkaen kysymyksestä 1. Niihin vastataan mustaamalla "**VASTAUKSET**" -kohdassa tiedonkeruulomakkeessa numeroituille riveille kunkin kysymyksen kohdalla jokin vaihtoehdoista A - I (eli pienistä ruuduista joiden sisällä on kirjaimet A - I) kysymyksen numeroa vastaavalta riviltä. Kysymyksen numero ja tiedonkeruulomakkeen rivin numero on aina sama.

Kysymyksen 120 jälkeen ota käyttöön uusi tiedonkeruulomake. Kysymysten ja vastausten numerointi alkaa taas ykkösestä

Jos vahingossa mustaat väärän ruudun, pyyhi virheellinen merkintä pyyhekumilla huolellisesti pois ja tee uusi mustaus. Tarvittaessa pyydä kokonaan uusi tiedonkeruulomake.

Älä taita tai rypistä tiedonkeruulomaketta, äläkä tee siihen mitään ylimääräisiä merkintöjä.

VARUSMIESTEN ALKUKYSELY

1. Sukupuolesi?

A Nainen

B Mies

2. Kotimaakuntasi?

A Uusimaa

B Itä-Uusimaa

C Varsinais-Suomi

D Satakunta

E Häme

F Pirkanmaa

G Päijät-Häme

H Kymenlaakso

I ei mikään edellisistä

3. Ellei mikään edellisistä niin onko kotimaakuntasi

A Etelä-Karjala

B Etelä-Savo

C Pohjois-Savo

D Pohjois-Karjala

E Keski-Suomi

F Etelä-Pohjanmaa

G Pohjanmaa (Vaasan rann.)

H Keski-Pohjanmaa

I ei mikään edellisistä

4. Ellei mikään edellisistä niin onko kotimaakuntasi

A Pohjois-Pohjanmaa (Oulun seutu)

B Kainuu

C Lappi

5. Millainen on kotipaikkakuntasi, jossa olet viettänyt pääosan elämästäsi?

A kaupunki, jossa yli 50 000 asukasta

B kaupunki, jossa 20 000 - 50 000 asukasta

C kaupunki, jossa alle 20 000 asukasta

D taajama maaseudulla

E maaseutu, pieni kylä

Ihmissuhteet

6. Mikä oli seurustelu/parisuhdetilanteesi ennen varusmiespalvelukseen tuloa?

A olen avioliitossa, on lapsi/lapsia

B olen avioliitossa, ei lapsia

C olen avoliitossa, on lapsi/lapsia

D olen avoliitossa, ei lapsia

E seurustelen vakituisesti, emme asu yhdessä

F en seurustele vakituisesti

7. Miten laaja oli kaveripiirisi ennen varusmiespalvelun aloittamista?

A minulla on erittäin paljon hyviä kavereita

B melko paljon hyviä kavereita

C muutama tai yksi hyvä kaveri

D ei yhtään hyvää kaveria

8. Millaiset olivat suhteet omiin vanhempiisi palvelusta aloittaessasi?

A hyvät (läheiset ja luottamukselliset)

B melko hyvät

C melko huonot

D huonot

9. Millaiset suhteet sinulla oli opettajiisi koulussa?

A hyvät (läheiset ja luottamukselliset)

B melko hyvät

C melko huonot

D huonot

10. Kuinka monta läheistä ihmistä sinulla on? Siis sellaisia, joihin voit luottaa silloin, kun sinulla on vakavia henkilökohtaisia vaikeuksia.

A ei yhtään

B 1-2

C 3-5

D enemmän kuin viisi

11. Onko sinulla sellaisia hyviä kavereita tai tuttuja, joita voit käyttää apuna tai esimerkiksi alennusten saamiseen, kun olet ostamassa autoa, tietokonetta, soitinta, kännykkää tai muuta vastaavaa?

A minulla ei juuri ole tällaisia kavereita

B tunnen 1 - 2 kaveria, jotka voivat auttaa

C tunnen 3 - 4 kaveria, jotka voivat auttaa

D tunnen 5 - 6 kaveria, jotka voivat auttaa

E minulla on vieläkin enemmän tällaisia "suhteita"

12. Onko sinua kiusattu koulussa?

A kyllä, usein

B kyllä, joskus

C ei koskaan

Koulutus

13. Ennen palvelukseen astumistasi, ylin suorittamasi/päättämäsi tutkinto/koulutus?

A peruskoulu

B lukio/ylioppilas

C oppisopimuskoulutus

D ammattikoulu/ammatillinen tutkinto

E ammattikorkeakoulututkinto

F korkeakoulu/yliopistotutkinto

G muu koulutus

Kysymysten 14 – 17 vastausvaihtoehdot ovat

A hyvin

B melko hyvin

C välttävästi tai huonosti

14. Kuinka hyvin menestyit lukuaineissa peruskoulussa ja sen jälkeen?

15. Kuinka hyvin menestyit matematiikassa peruskoulussa ja sen jälkeen?

16. Kuinka hyvin menestyit kielissä peruskoulussa ja sen jälkeen?

17. Kuinka hyvin menestyit liikunnassa/urheilussa peruskoulussa ja sen jälkeen?

Talous

18. Millainen on mielestäsi perheesi taloudellinen tilanne? Perheeni on ...

A varakas

B hyvätuloinen

C keskituloinen

D melko vähävarainen

E vähävarainen

19. Onko sinulla tällä hetkellä velkaa tai lainaa (esimerkiksi osamaksusopimuksia, pankkilainaa, kulutusluottoja tms.)?

A on melko paljon tai paljon

B on, mutta vain vähän

C ei ole

20. Arveletko, että varusmiespalvelus aiheuttaa sinulle taloudellisia ongelmia?

A kyllä, suuria taloudellisia ongelmia

B kyllä, melko suuria

C melko vähän

D ei lainkaan

Harrastukset

Kysymyksissä 21 -27 luetellaan joukko elämäntilanteita. Arvioi jokaista, onko se sinulle

A erittäin tärkeä

B melko tärkeä

C ei kovinkaan tärkeä

D ei lainkaan tärkeä

E en osaa sanoa

21.Perhe

22.Ystävät

23.Vapaa-aika

24.Politiikka

25.Työ

26.Opiskelu

27.Uskonto

28.Kuinka moneen yhdistykseen, kerhoon tai järjestöön kuulut jäsenenä?

A en ole jäsenenä yhdessäkään

B yhteen

C kahteen

D 3 - 5

E kuuteen tai useampaan

29.Harrastatko urheilua / liikuntaa tai oletko siitä kiinnostunut?

A harrastan aktiivisesti

B en harrasta aktiivisesti, mutta olen kiinnostunut / pidän liikunnasta

C en ole kiinnostunut

30.Harrastatko luontoon, retkeilyyn tai metsästyksen liittyviä asioita?

A harrastan aktiivisesti

B en harrasta aktiivisesti, mutta olen kiinnostunut

C en ole kiinnostunut

31.Millaiseksi arvioit terveydentilasi nuoruusvuosinasi, 13 -vuotiaana ja sen jälkeen?

A terveydentilani oli erittäin hyvä, en juuri sairastellut

B terveydentilani oli tavanomainen, en sairastellut enempää kuin muutkaan

C terveydentilani oli heikompi kuin useimmilla saman ikäisillä

Varusmiespalvelusta koskeva tieto

32.Saitko ennen palvelukseen astumista riittävästi, oikeaa tietoa aseellisesta varusmiespalveluksesta (harjoitukset, leirit, lomat yms)?

A kyllä sain, aivan riittävästi

B sain jonkin verran

E en saanut lainkaan

33.Saitko riittävästi, oikeaa tietoa aseettomasta palveluksesta tai siviilipalveluksesta?

A kyllä sain, aivan riittävästi

B sain jonkin verran

E en saanut lainkaan

34.Mistä tai keneltä olet saanut eniten varusmiespalvelusta koskevia tietoja tai mielipiteitä?

A internetistä

B lehdistä

C radiosta tai televisiosta

D koulusta, opettajilta

E vanhemmilta

F kavereilta

G puolustusvoimien esitteistä tai seinäjulisteista

H en juuri mistään

35.Miten vaivatonta tuo tiedon saanti oli

A hyvin vaivatonta, sain tarvitsemani tiedon helposti

B melko vaivatonta

C melko hankalaa

D hyvin hankalaa, tietoa oli vaikea löytää

Käsityksiä itsestä ja muista

Seuraavassa esitetään väitteitä joihin sinua pyydetään ottamaan kantaa.

Kysymyksissä n:o 36 - 60 vastausvaihtoehdot ovat seuraavat

A täysin samaa mieltä

B osittain samaa mieltä

C vaikea sanoa

D osittain eri mieltä

E täysin eri mieltä

36. Minun on helppo solmia ystävyysuhteita

37. En kestä komentelua ja määräämistä

38. Jos näen että joku on pulassa, menen auttamaan

39. Luulen, että saan kavereita omassa tuvassani

40. Tunnen oloni vaivautuneeksi muiden seurassa

41. Autoin mielelläni muita opiskelijoita koulussa

42. Asiat sujuisivat paremmin, jos jokainen huolehtisi vain omista asioistaan

43. Viihdyn yleensä hyvin ryhmätilanteissa.

44. Omassa tuvassani on ainakin joitakin hyviä tyyppejä

45. Yleensä pidän yhteisten sääntöjen noudattamista tärkeänä, vaikka siitä olisi minulle vaivaa

46. Kavereiden velvollisuus on auttaa toisiaan

47. Jos ryhmälle on annettu joku tehtävä, niin jokaisen on hoidettava oma osuutensa

48. Omassa tuvassani joku/jotkut alokkaat määräilevät liikaa vaikka eivät ole esimiehiä

49. Luotan siihen, että menestyn elämässä sen mukaan, minkä ansaitseen

50. Tunnen itseni joskus masentuneeksi

51. Kun yritän tarpeeksi, niin yleensä onnistun

52. Joskus epäonnistuessani tunnen itseni arvottomaksi

53. Teen tehtävät hyvin ja loppuun asti

54. Joskus tuntuu, ettei minulla ole riittävästi vaikutusmahdollisuuksia elämässäni

55. Olen yleensä ottaen tyytyväinen itseeni

56. Epäilen osaanko lainkaan tehdä tehtäviäni

57. Päätän itse siitä, mitä elämässäni tulee tapahtumaan

58. Minusta ei tunnu, että voisin vaikuttaa menestymiseeni elämässä

59. Pystyn selviytymään useimmista ongelmistani

60. Ajoittain asiat näyttävät minusta melko synkiltä ja toivottomilta

Alla on esitetty useita sanoja, jotka kuvaavat erilaisia tunteita ja tuntemuksia.

Mieti jokaisen sanan kohdalla, miten sana kuvaa sinua tai sitä miltä sinusta yleensä tuntuu

Kohdissa 61 – 80 vastausvaihtoehdot ovat:

A hyvin vähän tai ei ollenkaan

B hieman

C kohtalaisesti

D melko paljon

E erittäin paljon

61.kiinnostunut

62.huolestunut

63.innostunut

64.järkyttynyt

65.voimakas

66.syällisyydentuntoinen

67.pelästynyt

68.vihamielinen

69.tohkeissaan

70.ylpeä

71.ärtyisä

72.valpas

73.nolo

74.uusista ideoista haltioitunut

75.jännittynyt

76.määrätietoinen

77.tarkkaavainen

78.hermostunut

79.toimielias

80.peloissaan

Seuraavassa esitetään kymmenen väittämää. Mikä vastausvaihtoehto vastaa parhaiten käsitystäsi? Vastausvaihtoehdot kohdissa 81 – 90 ovat

- A täysin samaa mieltä**
- B osittain samaa mieltä**
- C en osaa sanoa**
- D osittain eri mieltä**
- E täysin eri mieltä**

- 81.Mielestäni olen ihmisenä yhtä arvokas kuin muutkin
- 82.Mielestäni minulla on koko joukko hyviä ominaisuuksia
- 83.Kaiken kaikkiaan olen taipuvainen pitämään itseäni epäonnistuneena
- 84.Pystyn hoitamaan asioita yhtä hyvin kuin muutkin ihmiset
- 85.Mielestäni minulla ei ole paljonkaan syytä olla ylpeä itsestäni
- 86.Minulla on myönteinen asenne itseeni
- 87.Suurin piirtein olen tyytyväinen itseeni
- 88.Toivon että voisin arvostaa itseäni enemmän
- 89.Tunnen itseni joskus todella hyödyttömäksi
- 90.Joskus ajattelen, etten kelpaa mihinkään

Kuinka paljon olet viime aikoina kokenut seuraavassa lueteltavia asioita
Kohdissa 91 – 101 vastausvaihtoehdot ovat:

- A hyvin vähän tai ei ollenkaan**
- B hieman**
- C kohtalaisesti**
- D melko paljon**
- E erittäin paljon**

- 91. pelkoa
- 92. ahdistusta
- 93.masentuneisuutta
- 94.univaikeuksia
- 95.ärtyneisyyttä
- 96.jännittyneisyyttä

- 97.tarmottomuutta
- 98.hermostuneisuutta
- 99.väsymystä
- 100. toivottomuuden tunnetta
- 101.keskittymisvaikeuksia

**Kysymyksissä 102 -118 sinua pyydetään arvioimaan itseäsi.
Vastausvaihtoehdot ovat**

- A täysin samaa mieltä**
- B osittain samaa mieltä**
- C en osaa sanoa**
- D osittain eri mieltä**
- E täysin eri mieltä**

Olen henkilö, joka

- 102.Tekee perusteellista työtä
- 103.On masentunut
- 104.Voi olla melko huoleton
- 105.Hämmentyy helposti
- 106.On rento, käsittelee stressiä hyvin
- 107.On luotettava työntekijä
- 108.Voi olla jännittynyt
- 109.On taipuvainen epäjärjestykseen
- 110.On paljon huolissaan
- 111.On taipuvainen olemaan laiska
- 112.On tunne-elämältään tasainen eikä järkyty helposti
- 113.Ei anna periksi ennen kuin tehtävä on suoritettu loppuun
- 114.Voi olla mielialaltaan ailahtelevainen
- 115.Tekee asiat tehokkaasti
- 116.Pysyy rauhallisena tiukoissa tilanteissa
- 117.Tekee suunnitelmia ja toteuttaa niitä

118.Hermostuu helposti

Maanpuolustustahto ja palvelusmotivaatio

Kysymysten 119 – 120 vastausvaihtoehdot ovat

- A. samaa mieltä**
- B. osittain samaa mieltä**
- C. en osaa sanoa**
- D. osittain eri mieltä**
- E. eri mieltä**

119.Jos Suomeen hyökätään, suomalaisten olisi puolustauduttava aseellisesti kaikissa tilanteissa, vaikka tulos näyttäisi epävarmalta

120.Suomella pitää olla suorituskykyiset puolustusvoimat

SIIRRY VASTAUSLOMAKKEELLE 2. Tarkista henkilötunnuksesi

Kysymysten 1 – 17 vastausvaihtoehdot ovat

- A. samaa mieltä**
- B. osittain samaa mieltä**
- C. en osaa sanoa**
- D. osittain eri mieltä**
- E. eri mieltä**

1.Katson oikeaksi, että Suomessa kansalaiset ovat velvollisia asein puolustamaan maata

2.On oikein, että maan miespuolisten kansalaisten tulee suorittaa varusmiespalvelus osana maanpuolustusvelvollisuutta

3.Suomen itsenäisyyden aseelliseen puolustamiseen varautuminen on yhtä tärkeää nyt kuin ennen talvisotaa

4.Yleinen asevelvollisuus on Suomessa ”arvo sinänsä”, joka pitäisi säilyttää kaikissa olosuhteissa

5.Jos Suomeen hyökätään, olen itse valmis osallistumaan sotilaalliseen maanpuolustukseen

6. Asepalveluksen tulisi olla pakollista myös naisille
7. Koska naisille ei ole pakollista asepalvelusta, heille pitäisi järjestää korvaava yhteiskuntapalvelus
8. Olisin tullut asepalvelukseen, vaikka sen suorittaminen olisi ollut vapaaehtoista
9. Jos aseellisen palveluksen rinnalla olisi ollut täysin tasaveroinen aseeton kansalaispalvelus, olisin valinnut aseettoman palveluksen
10. Minulla on tärkeää että saan sotilaskoulutuksen
11. Haluan suoriutua palveluksesta mahdollisimman hyvin
12. Haluan sotilasuralle varusmiespalveluksen jälkeen
13. Minulle on tärkeää, että pärjään hyvin armeijassa
14. Olen kiinnostunut turvallisuusalan ammateista (sotilas-, poliisi-, palo- ja pelastus- sekä vartiointikoulutus)
15. Tulen varusmiespalvelukseen myönteisin ennakko-odotuksin
16. Kaverini / tyttöystäväni / poikaystäväni suhtautuvat varusmiespalvelukseen myönteisesti
17. Vanhempani suhtautuvat varusmiespalvelukseen myönteisesti

Samaistuminen ja luottamus

18. Millainen ihminen seuraavista vaihtoehdoista koet itse olevasi selvimmin?
 - A. Maailmankansalainen
 - B. Euroopan Unionin jäsenmaan kansalainen
 - C. Pohjoismaalainen
 - D. Suomalainen
 - E. Ei ole kovin paljon/mitään väliä

Kysymyksissä 19 -27 luetellaan joitakin suomalaisuuden piirteitä. Ota kantaa jokaisen listalla olevan asian kohdalla, kuinka paljon sitä arvostat. Arvostatko sitä

- A. Erittäin paljon**
- B. Melko paljon**

C. En kovinkaan paljon

D. En lainkaan

E. En osaa sanoa

19. Maanpuolustus

20. Luonto (esimerkiksi ilmasto ja maisema)

21. Urheilusaavutukset

22. Taide- ja kulttuurisaavutukset

23. Osaaminen (esimerkiksi tekniikan tai tieteen aloilla)

24. Demokraattinen yhteiskunta

25. Rauhalliset olot

26. Taloudellinen hyvinvointi

27. Suomen kieli

28. Kuinka ylpeä olet suomalaisuudestasi?

A. Erittäin ylpeä

B. Melko ylpeä

C. En kovin ylpeä

D. En lainkaan ylpeä

Kysymyksissä 29 - 45 luetellaan eräitä organisaatioita. Ota kantaa jokaisen listalla olevan tahon kohdalla, kuinka paljon luotat siihen.

Luotatko siihen ...

A. Erittäin paljon

B. Melko paljon

C. En kovinkaan paljon

D. En lainkaan

E. En osaa sanoa

29. Kirkot

30. Puolustusvoimat

31. Lehdistö

32. Televisio

- 33.Ammattiliitot
- 34.Poliisi
- 35.Tuomioistuimet
- 36.Maan hallitus
- 37.Poliittiset puolueet
- 38.Eduskunta
- 39.Valtion virkamieskunta
- 40.Suuryritykset
- 41.Ympäristöjärjestöt
- 42.Naisjärjestöt
- 43.Hyväntekeväisyys- ja humanitaariset järjestöt
- 44.Euroopan Unioni (EU)
- 45.Yhdistyneet kansakunnat (YK)

46.Yleisesti ottaen, oletko sitä mieltä, että useimpiin ihmisiin voi luottaa vai ajatteletko, että koskaan ei voi olla kyllin varovainen suhteessa muihin ihmisiin

- A. Useimpiin ihmisiin voi luottaa
- B. Melko moniin voi kuitenkin luottaa
- C. Yleensä olen melko varovainen suhteessa muihin ihmisiin
- D. Koskaan ei voi olla tarpeeksi varovainen suhteessa muihin ihmisiin.

47.Ajatteletko, että yleisesti ottaen Suomessa kohdellaan ihmisiä oikeudenmukaisesti

- A. Kyllä, täysin oikeudenmukaisesti
- B. Enimmäkseen oikeudenmukaisesti
- C. Epäoikeudenmukaista kohtelua on melko paljon
- D. Ihmisiä kohdellaan yleensä täysin epäoikeudenmukaisesti

48.Ajatteletko, että yleisesti ottaen puolustusvoimissa kohdellaan ihmisiä oikeudenmukaisesti

- A. Kyllä, täysin oikeudenmukaisesti
- B. Enimmäkseen oikeudenmukaisesti
- C. Epäoikeudenmukaista kohtelua on melko paljon
- D. Ihmisiä kohdellaan yleensä täysin epäoikeudenmukaisesti

49. Arveletko saavasi pian varusmiespalveluksen jälkeen koulutustasi vastaavan työpaikan tai opiskelupaikan

- A. Kyllä varmasti
- B. Melko varmasti
- C. En kovinkaan helposti
- D. En usko saavani

Varusmiespalvelukseen kohdistuvat käsitykset ja odotukset

50. Miten pitkään palvelusaikaan varaudut tällä hetkellä

- A. 6 kuukautta
- B. 9 kuukautta
- C. 12 kuukautta

Kysymysten 51 - 66 vastausvaihtoehdot ovat

- A. samaa mieltä**
- B. osittain samaa mieltä**
- C. en osaa sanoa**
- D. osittain eri mieltä**
- E. eri mieltä**

51. Saan varusmiespalveluksen aikana riittävät sotilastaidot ja -tiedot selviytyäkseni hyvin sodan ajan tehtävistäni

52. Sotilaskoulutus on nykyisin asiallista ja ajan vaatimuksia vastaavaa

53. Sotilaskoulutuksesta voi olla hyötyä ammatissani tulevaisuudessa

54. Fyysinen kuntoni paranee varusmiesaikana

55. Sopeudun yhteismajoituksessa elämiseen

56. Sopeudun sotilaskuriin (määräykseen, käskemiseen, komentamiseen ja tottelemiseen)

57. Sopeudun eroon omaisista

58. Sopeudun eroon ystävistä

59. Sopeudun kiireeseen ja tiukkaan aikatauluun

60. Sopeudun aikaisin heräämiseen

61. Selviydyn varusmiespalveluksen fyysisistä suorituksista

62.Selviydyn varusmiespalveluksen henkisistä rasituksista

63.Odotan koulutuksen olevan haasteellista

64.Vakituiset sotilaskouluttajat ovat yleensä asiallisia ja ammattitaitoisia

65.Saan hyviä ystäviä varusmiespalveluksessa

66.Ryhmäni yhteishenki tulee olemaan hyvä

67.Kykenitkö omasta mielestäsi vaikuttamaan joukko-osaston valintaan riittävästi

A. Kyllä

B. En

68.Kykenitkö omasta mielestäsi vaikuttamaan perusyksikön (komppanian) valintaan riittävästi

A. Kyllä

B. En

69.Kykenitkö omasta mielestäsi vaikuttamaan palvelukseen astumisajankohtaan riittävän hyvin

A.Kyllä

B. En

KIITOS VASTAUKSISTASI!

Joukkue:									
Oma arvio palvelusmotivaatiosta ennen palvelusta	0	1	2	3	4	5	6	7	
VM-palveluksen tavoite ennen palvelukseen astumista	6kk	9kk	12kk	AUK	RUK	Töihin Puolustusvoimiin			
SIVIILIELÄMÄ	Millä tavalla on vaikuttanut palvelusmotivaatioosi?								
	Todella heikentävästi	Melko heikentävästi	Vähän heikentävästi	Ei mitenkään	Vähän parantavasti	Melko parantavasti	Todella parantavasti	Ei koske minua	
Työ / koulu									
Työn saaminen viivästyy									
Palkka									
Koulun keskeytyminen									
Koulun aloitus viivästyy									
Muu									
Muu									
Koti									
Vanhemmat									
Sisarukset									
Isovanhemmat									
Kaverit									
Etäisyys									
Muu									
Muu									
Tyttö-/poikaystävä									
Suhtautuminen									
Erossa olo									
Suhteen kestäminen									
Luottamus									
Yhteydenpito									
Riidat									
Muu									
Muu									
Lisää asioita jos on listan ulkopuolisia palvelusmotivaatioon vaikuttavia tekijöitä!! Tarvittaessa tarkenna kääntopuolelle!!									

PALVELUS	Millä tavalla on vaikuttanut palvelusmotivaatioosi?							
	Todella heikentävästi	Melko heikentävästi	Vähän heikentävästi	Ei mitenkään	Vähän parantavasti	Melko parantavasti	Todella parantavasti	Ei koske minua
Ihmiset (oma yksikkö)								
Kirjoita laatikkoon tarkemmin mitkä tekijät kunkin henkilön/henkilöstöryhmän kohdalla ovat olleet vaikuttavia. Mitä tarkemmin kuvailet sen parempi!!								
Päällikkö								
Parantavat								
Heikentävät								
Varapäällikkö								
Parantavat								
Heikentävät								

S-erän johtaja								
Parantavat								
Heikentävät								
Vääpeli								
Parantavat								
Heikentävät								
Joukkueenjohtaja								
Parantavat								
Heikentävät								

Kouluttajat								
Parantavat								
Heikentävät								
Upseerikokelaat								
Parantavat								
Heikentävät								
Ryhmänjohtajat								
Parantavat								
Heikentävät								

Vertaiset								
Parantavat								
Heikentävät								

Ihmiset (muut yksiköt)								
Henkilökunta								
Varusmiehet								

Muut								
Koulutusmateriaali								
Koulutuspaikat								
Luokkatilat								
Tupahenki								
Joukkuehenki								
Yksikköhenki								
Ruoka								
Varusteet								
Koulutushaaravalinnat								
Palvelusaika								
Oma fyysinen kunto								
Oma psyykinen kunto								
Oma sosiaalisuus								
Oma eettisyys								
Oma arvio palvelusmotivaatiosta tällä hetkellä	0	1	2	3	4	5	6	7

Lisää asioita jos on listan ulkopuolisia palvelusmotivaatioon vaikuttavia tekijöitä!!
 Tarvittaessa tarkenna kääntöpuolelle!!

KIITOS VASTAUKSISTA!!!!!!