

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

**MAAHANMUUTTAJIIN SUHTAUTUMINEN
– JOHTAJAN VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET ALAISTENSA ASEN-
TEISIIN**

Kandidaatintutkielma

Kadetti

Mikko Ojamäki

Kadettikurssi 96

Huoltolinja

Huhtikuu 2012

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

Kurssi Kadettikurssi 96	Linja Huoltolinja	
Tekijä Kadetti Mikko Ojamäki		
Tutkimuksen nimi MAAHANMUUTTAJIIN SUHTAUTUMINEN – JOHTAJAN VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET ALAISTENSA ASEENTEISIIN		
Oppiaine, johon työ liittyy Johtaminen	Säilytyspaikka Kurssikirjasto (MPKK:n kirjasto)	
Aika: Huhtikuu 2012	Tekstisivuja 29	Liitesivuja 0
<p>TIIVISTELMÄ</p> <p>Tämän tutkielman tarkoituksena oli vastata asetettuun päätutkimusongelmaan sekä perehdyttää tutkielman tekijä aihepiiriin ja luoda riittävä kokonaiskuva tutkittavasta aihealueesta. Tutkielman tutkimusongelman ja tutkimuskysymysten asettelulla oli tarkoitus myös edesauttaa aihetta syventävän jatkotutkimuksen tekemistä myöhemmin. Tämän tutkielman päätutkimusongelma oli, miten kadetit suhtautuvat maahanmuuttajiin. Tutkielman alatutkimuskysymykset olivat: Mitä on rasismi ja syrjintä ilmiönä? sekä miten johtaja voi vaikuttaa alaisensa asenteisiin?</p> <p>Tutkielman aineistonkeruumetodina käytettiin systemoitua kirjallisuuskatsausta. Löydettyä aineistoa ja materiaalia on analysoitu tukeutuen sisällönanalyysiin menetelmänä. Kadettien suhtautumisen tutkimisessa pääaineistona on käytetty vuonna 2006 ja 2007 kadeteille suoritettua kyselyä sekä muita asenne tutkimuksia. Syrjintään ja rasismiin perehdyttäessä käytettiin tutkimusaineistona maahanmuuttoa, maahanmuutto vastaisuutta, syrjintää ja rasismia käsitteleviä teoksia ja tutkimuksia. Teokset pyrittiin valitsemaan mahdollisimman kattavasti eri näkökulmia lähestyen. Asennetta ja asennemuutosta tutkittiin erilaisten sosiaalipsykologiaa, johtamista ja asennemuutosta käsittelevien teoreettisten teosten kautta.</p> <p>Kadetteja verrattaessa valtaväestöön on kadettien suhtautuminen maahanmuuttajiin jonkin verran kielteisempää. Kadettien suhtautuminen asemoitui kielteisyydessään poliisien ja rajavartioiden kanssa samalle tasolle. Verrattaessa kadetteja muihin verrokkiryhmiin, kuten muiden alojen opiskelijoihin, olivat erot suhtautumisessa varsin suuria. Varsinaisia syitä kadettien negatiivisempaan suhtautumiseen ei pystytä osoittamaan. Poliisien ja rajavartioiden kielteinen suhtautuminen johtui pääsääntöisesti negatiivisista kohtaamiskokemuksista maahanmuuttajan ollessa asiakkaana. Kadettien kohdalla kielteiset asiakaslähtöiset kohtaamiskokemukset eivät yksiselitteisesti selitä kielteisemmän suhtautumisen syytä.</p> <p>Merkillepantavinta oli kuitenkin se, että vajaa neljännes kadeteista uskoi varusmiehen maahanmuuttajataustan vaikuttavan esimerkiksi koulutusvalintoihin varusmiespalveluksen aikana. Syrjinnästä oli saatu myös viitteitä puolustusvoimien sosiaalikirjastoille teetetyn kyselyn perusteella. Monimuotoisuuden lisääntyessä voi syntyä henkilöstön välille ristiriitoja, joihin johtajan on kyettävä puuttumaan. Arkipäivän esimiestoiminnassa kysymys on ennen kaikkea erilaisuuden hyväksymisestä. Kaikkiin ihmisiin suhtaudutaan oikeudenmukaisesti ja asiallisesti sotilasorganisaation asettamien rajojen puitteissa.</p>		
<p>AVAINSANAT:</p> <p>asennemuutos, asenteet, rasismi, syrjintä</p>		

SISÄLLYSLUETTELO

1. JOHDANTO	1
1.1 Yhteiskunta	1
1.2. Motiivi.....	2
2. KÄSITTEIDEN MÄÄRITTELEMINEN	3
2.1 Asenne.....	3
2.2 Arvo	3
2.3 Ennakkoluulo	4
2.4 Etnisyys	4
2.5 Maahanmuuttaja ja maahanmuuttajataustainen	4
2.6 Rasismi ja syrjintä.....	5
2.7 Suvaistevaisuus	6
2.7 Tasa-arvo.....	7
3. TUTKIMUS	7
3.1 Tutkielman tutkimusongelmat	7
3.2 Tutkimusmenetelmät.....	8
3.4 Tutkimusmateriaalin esitleminen	10
3.4.1 Päättökysymys.....	10
3.4.2 Ensimmäinen alatutkimuskysymys.....	11
3.4.3 Toinen alatutkimuskysymys	12
4. RASISMI JA SYRJINTÄ ILMIÖNÄ	12
4.1 Rasismi.....	12
4.2 Kadettien suhtautuminen.....	14
4.3 Kontaktihypoteesi	17
4.4 Muut mahdollisuudet	18
5. JOHTAJAN VAIKUTUS ALAISTENSA ASEENTEISIIN	19
5.1 Arvon ja asenteen suhde.....	19
5.2 Miten arvo ja asenne syntyvät?	20
5.3 Miten asenteisiin vaikutetaan	21
5.4 Kognitiivisen dissonansin teoria	21
5.5 Itsensä havaitsemisen teoria.....	23
5.6 Suostuttelevan viestinnän teorit	24
5.6.1 Harkitun toiminnan teoria	24
5.6.2 ELM - malli.....	25
5.7 Yhteenveto.....	27
6. PÄÄTÄNTÄ	27
6.1 Yhteenveto	27
6.2 Luotettavuus tarkastelu ja päätelmät.....	29
LÄHTEET	

MAAHANMUUTTAJIIN SUHTAUTUMINEN – JOHTAJAN VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET ALAISTENSA ASEENTEISIIN

1. JOHDANTO

”Varusmiespalvelus voi omalta osaltaan tukea maahanmuuttajien kotoutumista.”¹

”Samoin varusmiespalvelus tukee syntyperäisten suomalaisten asenteiden muokkaamista ulkomaalaismyönteisemmäksi, koska kaikki aloittavat varusmiespalveluksen samalta viivalta. Tavoite on, että jokaisella on mahdollisuus menestyä syntyperästä, uskonnosta, vanhempien taloudellisesta asemasta tai etnisestä taustasta riippumatta.”²

Onko edellä ollut sitaatti vain kaunis ajatuksen tasolle jäänyt tavoite? Varusmiesten loppukyselyistä on huomattavissa, varsinkin johtajakoulutukseen valikoituneiden varusmiesten lisääntynyt kielteinen suhtautuminen maahanmuuttajiin ja maahanmuuttajataustaisiin henkilöihin³. Onko puolustusvoimat yhteiskuntamme tasa-arvon linnake, jossa jokaiselle mahdollistetaan aloittaminen samalta viivalta?

1.1 Yhteiskunta

Suomeen tulleiden ulkomaalaisten määrä on lisääntynyt voimakkaasti viimeisten vuosikymmenten aikana. Vuodesta 2003 alkaen ulkomaalisten määrä on miltei kaksinkertaistunut. Vuonna 2010 Suomessa asui noin 168 000 ulkomaan kansalaista.⁴ Muutos on ollut prosentuaalisesti huimaa, mutta verrattaessa muihin Länsi-Euroopan maihin Suomessa olevien maahanmuuttajien osuus väestöstä on edelleen varsin pieni. Yhteiskuntamme rakenne kuitenkin muuttuu jatkuvasti entistä monikulttuurisemmaksi maahanmuuton seurauksena. Ajan kuluessa

¹ Suomalainen asevelvollisuus 2010, s. 125

² Suomalainen asevelvollisuus 2010, s. 125

³ Varusmiesbarometri 2001

⁴ Suomi lukuina

lisääntyy myös maahanmuuttajataustaisten yksilöiden määrä ja kyseiset sukupolvet integroituvat osaksi yhteiskuntaamme. Aihe on ajankohtainen. Lisääntynyt monikulttuurisuus ja sen tuomat ilmiöt ovat olleet voimakkaasti esillä yhteiskunnallisessa keskustelussa kuluneen vuoden aikana⁵. Yhteiskunnalliseen muutokseen on reagoitu muun muassa uusilla koulutusohjelmilla. Esimerkiksi Helsingin yliopiston opettajakoulutuksessa on nykyisin monikulttuurinen suuntautumisvaihtoehto, jolla pyritään vastaamaan suomalaisen yhteiskunnan muuttumisen ja kansainvälistymisen tuomiin haasteisiin⁶. Nämä haasteet koskettavat jo nyt ja tulevat enemmässä määrin koskettamaan tulevaisuudessa myös puolustusvoimien antamaa koulutusta ja toimintaa. Pitkäsen ja Koukin tutkimuksen mukaan viranomaisten, kuten poliisien ja rajavartioiden, asennoituminen ja suhtautuminen maahanmuuttajia kohtaan ovat valta väestöä negatiivisempaa⁷. Vuosina 2006 ja 2007 Maanpuolustuskorkeakoulussa opiskeleville kadeteille tehdyissä kyselyissä selvisi, että kadettien negatiivinen suhtautuminen on edellä mainittujen viranomaisten tasolla⁸.

1.2 Motiivi

Opiskellessani Savonia-ammattikorkeakoulussa Kuopiossa oli koulutusyksikössämme suhtautuminen ulkomaalaisiin avointa. Koululla oli useita yhteistyökumppaneita ulkomailla ja opiskelijavaihto oli aktiivista. Aloittaessani opinnot Helsingissä olin havaitsevinani, että suhtautuminen kurssilla oli huomattavasti kielteisempää kuin aikaisemmassa opiskelupaikassani. Tämä tuli esille lähinnä kielenkäytössä ja yleisesti ”huumorissa”, kuten vitsejä kerrottaessa. Saamieni havaintojen takia halusin perehtyä aihepiiriin ja sen ilmiöihin tarkemmin. Kiinnostuin erityisesti siitä, miten negatiivisempi suhtautuminen saattaa näyttäytyä ja konkretisoitua perusyksikössä kadettien siirryttyä työelämään. Tämän tutkielman puitteissa tarkoitukseni on kuitenkin vasta perehtyä aihepiiriin. Tähän pyritään perehtymällä maahanmuuttajavastaisuuden teoreettiseen taustaan ja asenne muutoksen mekanismeihin.

⁵ HS 13.11.2011; HS 12.11.2011; Kalajokilaakso 19.1.2011

⁶ Helsingin yliopiston opettajakoulutuslaitos

⁷ Pitkänen & Kouki 1999

⁸ Sahla 2008

2. KÄSITTEIDEN MÄÄRITTELEMINEN

Tutkimuksen aihepiiriin liittyvä terminologia on laaja. Yksiselitteisen määritelmän muodostaminen tai löytäminen käytetyistä termeistä on mahdotonta, koska käsitteet saavat varsin monia sisältöjä eri lähteissä ja konteksteissa. Termit ja käsitteet ovat myös aktiivisesti käytössä päivittäisessä puhekielessä, jolloin jokaiselle on muodostunut omanlaisensa mielipide ja käsitys niiden sisällöistä. Käsitteiden teoreettisen määrittelemisen heikkoutena onkin niiden tulkinnanvaraisuus. Tässä luvussa esitellään, miten aihepiirin kannalta keskeiset käsitteet ymmärretään tässä tutkielmassa.

2.1 Asenne

Varhaisissa määritelmissä painotettiin asenteen merkitystä emotionaalisenä reaktiona eri kohteisiin, kuten tuntemattomiin ihmisiin. Uudemmissa määritelmissä nähdään asenteen muodostumiseen vaikuttavan useampia tekijöitä pelkän tunteen lisäksi. Asenteet ovat yksilön omaksumia ja oppimia tapoja joiden avulla hän suhtautuu, käyttäytyy ja ajattelee eri kohteista ja asioista. Asenteet määrittelevät mitä yksilö arvostaa ja pitää tärkeänä. Samalla asenteet toimivat yksilön päivittäisen toiminnan ohjaajina.⁹

2.2 Arvo

Arvot voidaan nähdä hitaasti muuttuvina ominaisuuksina, joiden avulla yksilö muodostaa tärkeysjärjestyksiä ja käyttää niitä apunaan tehdessään valintoja¹⁰. Peltosen mukaan arvo on arvostuksen tuloksena muodostunut vakiintunut suhtautumisohjain, joka ilmenee henkilön valinnoissa, sanoissa ja teoissa¹¹. Arvot ovat suurimmilta osin lähtöisin kulttuurista. Ne voidaan luokitella karkeasti henkilökohtaisiin ja sosiaalisiin arvoihin, mutta arvot saavat aina persoonallisen tulkinnan.¹²

⁹ Erwin 2001, s. 2–6

¹⁰ Helkama, Myllyniemi & Liebkind 2001, s. 181

¹¹ Peltonen 1991, s. 32

¹² Junnola & Juuti 1997, s. 22–25

2.3 Ennakkoluulo

Ennakkoluulo on stereotyyppinen, kielteinen ja vääristynyt näkemys jostakin ryhmästä yhdistettynä kielteisiin tunteisiin tämän ryhmän jäseniä ja yksilöitä kohtaan¹³.

2.4 Etnisyys

*”Yleisesti määriteltynä etninen ryhmä on laajemman yhteisön osa, jonka jäseniä he itse tai muut pitävät samasta alkuperästä lähteneinä, jakavan tärkeitä yhteisen kulttuurin muotoja ja jotka osallistuvat yhteisiin aktiviteetteihin, missä yhteinen alkuperä ja kulttuuri ovat määrääviä tekijöitä.”*¹⁴ Arkikielessä ja tieteellisissä teksteissä etnisyys määritellään usein juurikin kulttuurin ulkoisina elementteinä. Näitä elementtejä voivat olla muun muassa kieli, tavat, uskonto ja muut sellaiset tekijät, jotka eroavat muista ryhmistä. Etnisyys ja kulttuuri liittyvät toisiinsa hyvin läheisesti. Kulttuurillisten erojen lisäksi etnisellä ryhmällä tulisi olla jollain tavalla yhteinen alkuperä. Suomalaisessa julkisessa keskustelussa etnisyys ja kulttuuri nähdään luonnollisina ilmiönä ja apuvälineenä keskusteltaessa eri ryhmien välisistä eroavaisuuksista. Maailman mittakaavassa monet kriisit ja konfliktit nähdään etnisten ryhmien välisinä yhteenottoina. Huttusen mukaan etnisyys on myös sosiaalinen ilmiö, jossa yksilö muokkaa suhteitaan muihin ryhmiin.¹⁵

2.5 Maahanmuuttaja ja maahanmuuttajataustainen

Laissa kotoutumisen edistämisestä 30.12.2010/1386 maahanmuuttaja määritellään henkilöksi, joka oleskelee maassa muuta kuin matkailua tai siihen verrattavaa lyhytaikaista oleskelua varten myönnetyllä luvalla tai jonka oleskeluoikeus on rekisteröity taikka, jolle on myönnetty oleskelukortti¹⁶. Pitkänen ja Kouki määrittelevät maahanmuuttajan henkilöksi, joka asuu maassa, jossa hän ei ole syntynyt. Kyseinen yksilö asuu maassa pysyvästi tai väliaikaisesti ja hän on luonut kyseiseen maahan sosiaalisia siteitä. Täten turistina tai vaihto-oppilana maa-

¹³ Helkama, Myllyniemi & Liebkind 2001, s. 382

¹⁴ Siirtoalisuustutkimus

¹⁵ Huttunen 2005, s. 117–129

¹⁶ Suomen lainsäädäntö

han saapunut ei ole maahanmuuttaja.¹⁷ Maahanmuuttajataustaisella käsitetään tässä tutkielmassa henkilöitä joiden juuret ovat ulkomailla. Henkilö on maahanmuuttaja, joka on saanut Suomen kansalaisuuden tai on toisen polven maahanmuuttaja, jonka molemmat tai toinen vanhemmista on ulkomaalainen.¹⁸

2.6 Rasismi ja syrjintä

Rasismia on vaikea yksiselitteisesti määritellä, koska sen merkitys ja määritelmät muuttuvat eri aikakausina ja yhteyksissä. Klassisesti rasismi on määritelty ideologisenä jaotteluna, jossa ihmiset voidaan periytyvien biologisten ominaisuuksien perusteella jaotella ”rotuihin”. Rodut määritellään eri konteksteissa hierarkkiseen arvojärjestykseen.¹⁹

Rasistinen ideologia ilmenee käytännön toimissa usein syrjintänä. Syrjintä on monitahoinen ilmiö ja ilmenee useissa erimuodoissa, kuten aliarvioimisena, solvaamisena, torjumisena ja boikotointina. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu puolustusvoimissa määräys määrittelee syrjinnän siten, että henkilön jokin ominaisuus aiheuttaa huonoa kohtelua²⁰.

Syrjintä on kielletty Suomen lainsäädännössä ja määritellään yhdenvertaisuuslaissa seuraavasti:

”Yhdenvertaisuuslaissa 20.1.2004/21 6§ kielletään syrjintä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Samaissa kohdassa syrjintä määritellään seuraavasti:

1) sitä, että jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa (välitön syrjintä);

2) sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun erityisen epäedulliseen asemaan muihin vertailun kohteena oleviin nähden, paitsi jos säännöksellä,

¹⁷ Pitkänen & Kouki 1999, s. 13

¹⁸ Liebkind 1994, s. 9–10

¹⁹ Pitkänen & Kouki 1999, s. 60–61

²⁰ Puolustusvoimat 2008, s. 7

perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia (välillinen syrjintä);

3) henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri (häirintä);

4) ohjetta tai käskyä syrjiä.

Yhdenvertaisuuslain 2§ säädetään myös, että kyseistä lakia tulee soveltaa lisäksi etnisen alkuperän perusteella tapahtuvaan syrjintään, kun kysymys on:

3) asevelvollisuuden, naisten vapaaehtoisen asepalveluksen tai siviilipalveluksen suorittamisesta.”²¹

Vaikkakin rasismien ja maahanmuuttajavastaisuuden välille on hankala vetää selvää rajaa, niin tässä tutkielmassa maahanmuuttajavastaisuudella tarkoitetaan henkilön asennoitumista ja suhtautumista ja rasismilla tarkoitetaan enemmän henkilön aatetta ja ideologiaa.

2.7 Suvaitsevaisuus

Arkikielessä ja julkisessa keskustelussa suvaitsevaisuus voidaan nähdä yksilön moraalista ja ihmissuhteita opastavana hyveenä. Yhteiskunnallisessa kontekstissa suvaitsevaisuus koetaan yhteiskunnan tavoitetilana, politiikkaa ja hallintoa ohjaavana normina. Suvaitsevaisuudella käsitteenä viitataan usein yksilön arvovalintoihin. Nämä arvot ovat ihmisen toiminnan perustana ja määrittävät hänen käsitystään itsestään, omasta yksilöllisyydestä kuin myös suhtautumisesta muihin ihmisiin ja yhteisöllisyyteen. Suvaitsevaisuudella on myös normatiivinen ulottuvuus nykyisessä yhteiskunnassa. Siksi käsitteellä on voimakas tunteellinen ja moraalinen lataus.²²

²¹ Suomen lainsäädäntö

²² Suurpää 2005, s. 41–43

2.7 Tasa-arvo

Puolustusvoimien pääesikunnan henkilöstöosaston tekemän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu puolustusvoimissa määräyksen mukaan tasa-arvo on pyrkimys yksilöiden lähtökohtien ja mahdollisuuksien tasavertaisuuteen. Ihmiset ovat toisiinsa verrattuna samanarvoisia, mutta tämä ei kuitenkaan tarkoita, että jokaista kohdellaan erityistarpeista ja ominaisuuksista riippumatta samalla tavalla.²³

3. TUTKIMUS

3.1. Tutkielman tutkimusongelmat

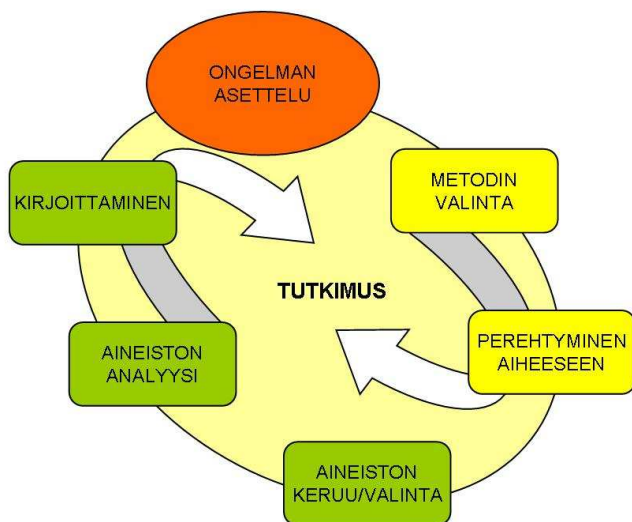
Tutkielman suunnittelun lähtökohtana olivat seuraavat hypoteesit: miten kadetit suhtautuvat maahanmuuttajiin, ja miten kadettien koulutuksen aikainen suhtautuminen konkretisoituu myöhemmin, esimerkiksi kouluttajan tehtävissä työelämässä. Kandidaatintutkielmassa aihe rajattiin koskemaan sitä, miten kadetit suhtautuvat maahanmuuttajiin, koska asenteiden vaikutusten tutkiminen käytännössä osoittautui liian laajaksi tehtäväksi kandidaatintutkielman puitteissa. Tutkielmassa pyritään perehtymään aiheen teoreettiseen taustaan. Aihepiirin teemat kuten monikulttuurisuudella, rasismilla ja syrjinnällä on laajoja ulottuvuuksia. Ne luovat monimutkaisia syy-seuraussuhteita yhteiskunnassa, jonka takia tutkielmassa keskityttiin aineistoihin, joissa oli tutkittu tai käsitelty monikulttuurisuuteen, rasismiin ja syrjintään liittyviä ilmiöitä, sekä asennemuutokseen vaikuttavia mekanismeja.

Tutkielmalle asetetun tutkimusongelman ja tutkimuskysymysten tarkoituksena on perehdyttää tutkielman tekijä aihepiiriin ja luoda kokonaiskuvaa tutkittavasta aihealueesta. Kyseisellä lähestymistavalla on pyritty edesauttamaan mahdollisen jatkotutkimuksen tekemistä myöhemmin. Alkuperäisen hypoteesin perusteella päätutkimusongelmaksi tarkentui: **”Miten kadetit suhtautuvat maahanmuuttajiin?”**, lisäksi alatutkimuskysymyksiksi muodostuivat: **1) ”Mitä on rasismi ja syrjintä ilmiönä?”** sekä **2) ”Miten johtaja voi vaikuttaa alaistensa asenteisiin?”**

²³ Puolustusvoimat 2008, s. 5

3.2. Tutkimusmenetelmät

Tutkielmassa käytetty tutkimusmateriaali oli pääosin ei-numeerista, ilmiöitä kuvaavaa ja käsitteellistä materiaalia. Tutkimusmateriaalin luonteen vuoksi tutkielmassa päädyttiin kvalitatiiviseen tutkimusmetodiin. Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran mukaan laadullisessa tutkimuksessa tutkiminen kohdistuu todellisen elämän tutkimiseen, jossa kohdetta on pyrittävä lähestymään mahdollisimman kokonaisvaltaisesti.²⁴



Kuva 1. Tutkimuksen eteneminen

Tutkielman aineisto kerättiin systemaattisen kirjallisuuskatsauksen metodia käyttäen. Sen kautta työssä tutkittavia aihepiirejä ja termejä pyrittiin määrittelemään tarkasti ja luomaan niistä kokonaisvaltainen kuva. Kirjallisuuskatsaus on tutkimusten tutkimista ja tehokas tapa perehtyä ja syventyä aiheisiin, joista on jo olemassa valmiita tuloksia²⁵. Aineistoa on analysoitu tukeutuen sisällönanalyysiin menetelmään, joka toimi dynaamisena viitekehystenä tutkimuksen analyysin toteuttamiselle. Tuomi ja Sarajärvi kuvaavat sisällön analyysiä seuraavasti: ”Sisällönanalyysia voi pitää paitsi yksittäisenä metodina, myös väljänä teoreettisena kehystenä, joka voidaan liittää erilaisiin analyysikokonaisuuksiin.”²⁶

Työssä kerätty aineisto on tarkoitettu pohjaksi myöhemmin aiheesta tehtävää ja aihepiiriä syventävää pro gradu -tutkielmaa varten. Kuvassa (Kuva 1) esitellään suunnitellun tutkimusprosessin eteneminen ja sen eri vaiheiden jakautuminen kandidaatintutkielman ja mahdollisen

²⁴ Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, s. 157

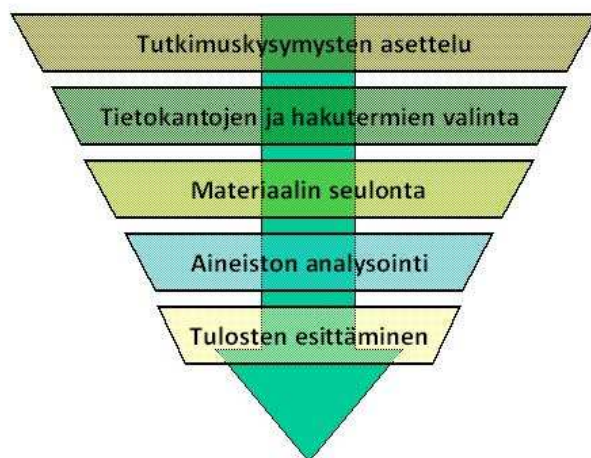
²⁵ Tuomi & Sarajärvi 2009, s. 123–124

²⁶ Tuomi & Sarajärvi 2009, s. 91

pro gradu -tutkielman välillä. Kandidaatintutkielmassa prosessi suoritetaan kokonaisuudessaan kuvassa esitetyllä tavalla, mutta pääpaino on keltaisella esitettyjen kokonaisuuksien luomisessa. Vihreällä esitetyt kokonaisuudet painottuvat mahdollisen jatkotutkimuksen tekemiseen.

3.3. Tutkimusprosessi

Kuvassa (Kuva 2) näkyy, miten tutkielmassa käytetty systemaattinen kirjallisuuskatsaus toteutettiin. Lähtökohdan tutkielmalle muodostivat asetettu tutkimusongelma sekä tutkimuskysymykset. Tutkimusongelmat muodostivat kolme toisistaan poikkeavaa kokonaisuutta. Jokaiselle ongelmalle pyrittiin löytämään tuloksia sille muokatulla hakukehyksellä. Tutkimuksessa käytetty lähdeaineisto seulottiin löydetystä materiaalista etukäteen asetettujen kriteerin perusteella, ja ne esitellään tarkemmin seuraavissa kappaleissa. Tämän jälkeen aineisto käsiteltiin ja analysoitiin jatkotutkimusta varten. Viimeinen vaihe raportoinnissa on saatujen tulosten esittäminen.



Kuva 2. Käytetyn tutkimusmetodin eteneminen

Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen (ks. luku 3.1) materiaalia haettiin Maanpuolustuskorkeakoulun kirjaston TAISTO-tietokannasta sekä Lahden seudun kirjastojen LASTU-tietokannasta. Hakutermipareina käytettiin asenteet – maahanmuuttaja, sotilas – maahanmuuttaja, sekä viranomainen – maahanmuuttaja. Aineistoa löytyi kummastakin tietokannasta vain hakutermiparilla asenteet – maahanmuuttaja. Löydetystä aineistosta valittiin tutkimuksessa käytettävä materiaali seuraavien kriteerien perusteella: Ensimmäisen kriteerinä oli se, että aineisto oli asennetutkimuksellista materiaalia. Toisena kriteerinä oli se, että löydetty tutki-

musmateriaali oli kotimaista ja kolmas aineistoa rajaava kriteeri oli julkaisuvuosi. Materiaalin julkaisutakarajaksi asetettiin 15 vuotta, eli vuodet 1996–2011. Käytettävän materiaalin niukuuden vuoksi tutkimusaineistoa täydennettiin puolustusvoimien asianhallintaporatalissa (PVAH) tehdyllä haulla. Rekisteristä löytyi yksi validi lähde tutkimuksessa käytettäväksi.

Toiseen ongelmaan (ks. luku 3.1) aineistoa haettiin LASTU-tietokannasta sekä Päijät-Hämeen koulutus konsernin MASTO-tietokannasta. Haussa käytettiin seuraavia hakutermejä ja termipareja rasismi, asenteet – rasismi, asenteet – maahanmuuttaja. Saatavilla olevan teoreettisen aineiston määrä oli suuri. Tutkimuksessa käytetty teoreettinen aineisto pyrittiin valitsemaan mahdollisimman kattavasti ja erinäkökulmia lähestyen. Tässä vaiheessa tutkimuksessa käytettävää aineistoa ei rajattu yhtä tarkasti. Aineisto karsittiin koskemaan tutkimuksia ja artikkelikokoelmia. Toisena kriteerinä oli se, että lähteen lähestymistapa aiheeseen oli teeman kuvaaminen ilmiönä, ja kolmantena kriteerinä oli lähteen julkaisuajankohta, vuodet 1991–2011.

Kolmanteen päätutkimusongelmaan (ks. luku 3.1) materiaalia etsittiin TAISTO-, MASTO- ja LASTU-tietokannoista. Materiaalin hakutermeinä käytettiin seuraavia sanoja ja sanapareja asenne, asenne – muutos ja asenne – vaikuttaminen. Käytettävä aineisto rajattiin koskemaan teoreettisia teoksia aiheesta. Aineiston rajaamista julkaisuajankohdan mukaan ei katsottu oleelliseksi. Vaikka asenteet ovat muuttuvia, niiden synty- ja muutosmekanismit sekä teoriat niiden taustalla ovat pysyvämpiä.

Tutkimuksessa käytetyt tietokannat valittiin käytettävyyden ja monipuolisuuden perusteella. Tutkielman päätutkimuskysymyksen kannalta oleellisen materiaalin uskottiin löytyvän TAISTO-tietokannasta. MASTO- ja LASTU-tietokannat valittiin tutkimuksessa käytettäväksi niiden laaja-alaisuuden takia. Tietokannoista löytyy eri yliopistojen ja korkeakoulujen materiaaleja, joista uskottiin löytyvän riittävästi aineistoa tutkimuksen tekemiseen.

3.4. Tutkimusmateriaalin esittelemine

3.4.1 Päätutkimuskysymys

Maanpuolustuskorkeakoulussa kadettien suhtautumista oli tutkinut kadetti Sahla kandidaatin tutkielmassaan *Kovat kadetit – Suhtautuminen maahanmuuttajiin* 92. ja 93. kadettikursseilla

ja 75. ja 76 merikadettikursseilla ja pro gradu -tutkielmassaan ”Ollaanko me rasisteja?” – Kadettien suhtautuminen maahanmuuttajiin vuonna 2007. Työt ovat tuoreita ja valmistuneet vuosina 2006 ja 2008, mutta toinen aineistonani käyttämä Pitkäsen ja Koukin tutkimus Vieraiden kulttuurien kohtaaminen viranomaistyössä oli jo 12 vuotta vanha. Tutkimuksessa oli tutkittu muun muassa poliisien ja rajavartioiden suhtautumista kulttuurisen ja etnisen monimuotoisuuden lisääntymiseen Suomen yhteiskunnassa. Kolmas tärkeä lähde tutkielmassa oli Janatuisen vuonna 2005 tekemä taustatutkimus Puolustusvoimien tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnittelua varten. Siitä selvisi, että monimuotoisuuden edistämishankkeen peruskartoitukseen liittyen puolustusvoimissa on suoritettu kysely kartoittamaan tulosityksiköiden sosiaalikirjallisuuden ja työsuojelupäälliköiden käsityksiä tasa-arvoon ja syrjimättömyyteen liittyvissä asioissa ja ongelmissa. Vaikka tutkimus käsittelee puolustusvoimia ja sen henkilöstöä, niin yhtään suoraan kotimaisia sotilaita koskevaa tutkimusta ei ole tehty.

3.4.2 Ensimmäinen alatutkimuskysymys

Edellä mainittujen kriteerien perusteella löytyi aineistoa paljon. Tutkielmassa käytetyt teokset pyrittiin valikoimaan ilmiötä eri näkökulmista lähestyen. Keskeisenä lähtökohtana oli ilmiöiden käsittely yleisellä tasolla. Valituista teoksista ja lähteistä artikkelikokoelmia olivat Suomalainen vieraskirja – kuinka käsitellä monikulttuurisuutta, Monikulttuurinen Suomi – Etniset suhteet tutkimuksen valossa, Yksilöstä yhteiskuntaan sekä Monenkirjava rasismi. Muita tutkimuksia, kuten väitöskirjoja ja empiirisiä asennetutkimuksia, olivat Suomalaisten kiristyvät ulkomaalaisasenteet, Kallonmittaajia ja skinejä, Suomalaisten suhtautuminen maahanmuuttajiin vuosina 1987–2003 sekä Rasistisuus nuorten yhteisöissä – Tutkimus vuosituhannen vaihteen Joensuusta.

3.4.3 Toinen alatutkimuskysymys

Löydetyistä materiaalista tutkimuksen päälähteeksi seuloutui Phil Erwinin *Attitudes and Persuasion*. Teos käsittelee asenteiden merkitystä yksilön jokapäiväisessä elämässä. Teoksessa perehdytään asenteiden synty- ja muutosprosesseihin sekä yksilön asenteiden ja näkyvän käyttäytymisen väliseen ongelmalliseen suhteeseen ja niiden tutkimiseen.

Tutkielman perehtyneisyyttä pyrittiin lisäämään muutamalla sosiaalipsykologiaa käsittelevällä teoksella, kuten Helkaman, Myllyniemen & Liebkindin teoksella *Johdatus sosiaalipsykologiaan*, Helena Helven teoksella *Arvot, muutos ja nuoret* sekä Geert Hofsteden teoksella *Culture's Consequences – Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations*.

4. RASISMI JA SYRJINTÄ ILMIÖNÄ

Tässä luvussa luodaan käsitys siitä, minkälaisia ilmiöitä ovat rasismi ja syrjintä. Luvussa perehdytään myös kadettien suhtautumiseen ja asenteisiin maahanmuuttajia kohtaan sekä siihen mikä voi selittää ennakkoluulojen syntymisen yksilölle.

4.1 Rasismi

Rasismi on vanha ilmiö, joka on saanut eri muotoja ja merkityksiä eri yhteyksissä. Modernin rasismin syntymäajankohtana pidetään 1400-luvun loppua. Tällöin alkaneen kehityksen seurauksena se muodostui ideologiaksi, jolla perusteltiin ja oikeutettiin eurooppalaisten materiaallinen, sotilaallinen ja tekninen ylivoima. Rasismia on toki ollut muuallakin maailmassa, mutta vain länsimaissa se muodostui ”tieteeksi”.²⁷ Racistisen ideologian kehityksen seurauksena toisen maailman sodan aikana ja ennen kaikkia holokaustissa menettivät sadattuhannet ihmiset henkensä ”rotunsa” takia²⁸.

Sodan päättyminen muutti rasismia ja siihen suhtautumista. Rasismin katsottiin olleen osasyllinen sodan aikaisiin tapahtumiin. Rasismi ei kuitenkaan hävinnyt.²⁹ Sodan jälkeen alkanut kehitys on johtanut siihen, että eriarvoisuus ihmisten välille muodostetaan tänä päivänä kulttuurista. Ajattelun löytökohtana on kielten ja kulttuurien kehittyneisyys, paremmuus ja täten eriarvoisuus. 1980-luvulta alkaen tästä rasismin muodosta on käytetty nimitystä uusra-

²⁷ Iisakson & Jokisalo 1999, s. 30–31

²⁸ Iisakson & Jokisalo 1999, s. 187–194

²⁹ Iisakson & Jokisalo 1999, s. 224–225

sismi. Uusrasismi on enemmän symbolista ja epäsuoraa rasismia. Rotu ajattelua ei suoranaisesti ole, mutta etnisellä taustalla on merkitys kulttuurin ”puhtaudelle”.³⁰

Rasistisuus juontaa juurensa etnisistä ennakkoluuloista. Ilmiönä se esiintyy ja näyttäytyy usealla eri tavalla. Ennakkoluuloinen käyttäytyminen voidaan Allportin mukaan jaotella viiteen käyttäytymisen erilaiseen muotoon. Ensimmäiset kolme ovat pahan puhuminen keskenään, vältteleminen sekä syrjintä ja eristäminen. Neljäs käyttäytymisen muoto on fyysinen hyökkäys ja väkivalta. Viimeisenä on kansan tai etnisen ryhmän hävittäminen tai pakkosiirrot.

Kaksi ensimmäistä ovat yksilötason toimintaa ja hyvin yleisiä rasismin muotoja, kuten etnisten vitsien kertoileminen saman ajattelutavan omaavien ihmisten kanssa. Vältteleminen on tiukempi ennakkoluuloisen käyttäytymisen muoto, jossa henkilö välttelee kontakteja tiettyjen ryhmän ihmisten kanssa. Syrjintä ja eristäminen ovat institutionaalista rasismia. Tiettyltä etniseltä ryhmältä evätään oikeuksia esimerkiksi lainsäädännöllä. Syrjintä ja eristäminenkin ovat osa arkipäivän rasismia. Asenteiden ollessa hyvin ehdottomia ja kovia ne konkretisoituvat väkivaltana tai vahingontekona. Tiettyyn ryhmään kuuluville yksilöille tehdään fyysistä väkivaltaa, heidän omaisuuttaan, uskonnollisia rakennuksia tai muita ulkoisia merkkejä voidaan tuhota, tuhota tai tuottaa niille muuten vahinkoa. Viides malli on esimerkiksi kansanmurha, kuuluisimpana esimerkkinä natsi-Saksan suorittamat toimet toisen maailmansodan aikana.

Yksi tapa käsitellä ja jaotella rasismi on puhua alemman tason tai arkipäivän rasismista. Se on monesti osana yhteiskunnan käytäntöjä ja tapoja. Harva edes mieltää tällaista toimintaa rasismiksi, koska valtaväestöön kuuluvat omaksuvat tavat kasvaessaan osaksi yhteiskuntaa ja kulttuuriaan.³¹ Rasismin ja syrjinnän ero on teoriassa varsin yksinkertainen. Rasismi on tietoista toimintaa, jonka tarkoituksena on vahingon tuottaminen. Syrjintä on usein toisen ryhmän suosimista. Syrjijän tarkoituksena on harvoin vahingon tuottaminen syrjitylle.³² Arkipäivän rasismi onkin usein syrjintää, jota on vaikea todistaa rasismiksi tai laittomaksi toiminnaksi.

³⁰ Pitkänen & Kouki 1999, s. 61–62

³¹ Puuronen 2003, s. 193; Perho 2010, s. 49

³² Jasinskaja-Lahti, Liebkind & Vesala 2002, s. 29

4.2 Kadettien suhtautuminen

Puolustusvoimien tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnittelua varten tehdyn taustatutkimuksen kyselyllä oli pyritty kartoittamaan kyselyyn vastanneiden henkilöiden käsityksiä muuna muassa eri henkilöstöryhmien suhtautumisesta tasa-arvoon ja syrjimättömyyteen puolustusvoimissa. Kyselyllä pyrittiin myös kartoittamaan miten tasa-arvo ja syrjimättömyys konkretisoituvat esimerkiksi henkilökunnan rekrytoinnissa, uralla etenemisessä ja palkkauksessa. Kyselyssä selvitettiin myös suhtautumista monikulttuurisuuteen puolustusvoimissa erikseen palkatun henkilökunnan ja varusmiesten osalta.

Tutkimuksen kysely oli kaksiosainen. Ensimmäisellä pyrittiin selvittämään puolustusvoimien palkatunhenkilöstön tilannetta. Kysely lähetettiin kaikille puolustusvoimiin palkatuille sosiaalikirjuri- ja työsuojeleupäälliköille (26 henkilöä) ja työsuojeleupäälliköille (79 henkilöä). Toinen, varusmiesten tilannetta kartoittava, osa lähetettiin vain sosiaalikirjuri- ja työsuojeleupäälliköille. Vastausaktiivisuus oli ollut raportin mukaan välttävää. Sosiaalikirjuri- ja työsuojeleupäälliköistä kyselyyn oli vastannut 19 henkilöä ja työsuojeleupäälliköistä 39 henkilöä.³³

Tutkimuksen monikulttuurisuuteen liittyvien kysymysten perusteella puolustusvoimissa työskentelee erittäin vähän ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä. Tutkimukseen vastanneista vain neljä ilmoitti, että heidän tuloksikossaan on palkattuna taustaltaan ulkomaalainen työntekijä.³⁴

Kyselyn mukaan 40 % vastaajista arvioi suhtautumisen olevan vähintään osalla työntekijöistä kielteistä ja 4 % arvioi, että suuri osa työntekijöistä suhtautuisi varauksellisesti, mikäli tuloksikkoon palkattaisiin sopivan koulutuksen saaneita ulkomaalaistaustaisia Suomen kansalaisia.³⁵ Negatiivisen suhtautumisen syitä raportin mukaan ovat yleiset ennakkoluulot, kielteiset asenteet, kulttuuri erot ja ulkomaalaistaustaisten kontaktien vähäisyys henkilöstöllä.³⁶

Varusmiesten kohdalla runsas neljännes vastaajista katsoi, että kantahenkilökunta oli syrjinyt ainakin joitain ulkomaalaistaustaisia varusmiehiä, sekä muiden varusmiesten harjoittaneen

³³ Janatuinen 2005, s. 1

³⁴ Janatuinen 2005, s. 9

³⁵ Janatuinen 2005, s. 10

³⁶ Janatuinen 2005, s. 18

syrijintää. Raportin mukaan syrjintä on esiintynyt epäasiallisena kielenkäyttönä ja nimittelynä taustaltaan ulkomaalaisille henkilökohtaisesti tai epäkorrektina kielenkäyttönä yleensä.³⁷

Sahla oli suorittanut kyselyn kadettikursseille 92. ja 93. sekä merikadettikursseille 75. ja 76. Kysely oli pyritty muodostamaan vertailukelpoiseksi Jaakkolan, sekä tässäkin työssä usein viitattuun Pitkäsen ja Koukin tutkimuksiin. Kysymyssarja oli kysymyksiltään lähes identtinen Pitkäsen ja Kukin sekä Jaakkolan suorittamiin kyselyihin verrattaessa. Sahlan kysymyssarja oli tiivistetympi, mutta mittasi kaikkia selkeitä asiakokonaisuuksia.³⁸

Sahlan saamien tulosten mukaan kadetteja verrattaessa valtaväestöön oli suhtautuminen pääsääntöisesti jonkin verran kielteisempää. Suhtautuminen oli kielteisyydessään samalla tasolla rajavartioiden ja poliisien kanssa. Muihin viiteryhmiin, kuten muiden alojen opiskelijoihin, sekä samaan ikähaarukkaan verrattaessa oli kadettien suhtautuminen huomattavasti kielteisempää.³⁹

Sahlan tutkimuksessa oli haastateltu 475 kadettia, joista 220 kadettia vastasi kyselyyn syksyllä 2006 ja syksyllä 2007. Vastaajien enemmistö oli miehiä (448 miestä ja 27 naista). Koulustaustaltaan suurin osa oli ylioppilastutkinnon tehneitä (409). Ammattikorkeakoulututkinnon tai ylemmän korkeakoulututkinnon oli vastaajista suorittanut 11. Vastaajien suurin osa oli nuorisoiäältään 18–29. Yli 30-vuotiaita oli vastaajista 20 henkilöä.⁴⁰

Pitkäsen ja Koukin tutkimien rajavartioiden keski-ikä oli 36 vuotta ja vastanneista miehiä oli 97 %. Alle 10 %:lla oli suoritettuna korkeakoulututkinto, ja tyypillisimpiä vastaajia olivat kansa- tai peruskoulun pohjalta ammattikoulutuksen käyneet henkilöt. Poliisien keski-ikä oli hiivenen korkeampi, 42 vuotta. Kyselyyn vastanneista miehiä oli 92 %. Suurin osa vastanneista oli suorittanut kansa- tai peruskoulupohjaisen ammattitutkinnon. Korkeakoulututkinnon suorittaneita oli vähemmän kuin joka viides.⁴¹

Pitkäsen ja Koukin tutkimuksen mukaan asennoituminen ja suhtautuminen olivat sidoksissa ammattiryhmään ja kohtaamiskokemuksiin. Asenteisiin vaikutti oleellisesti kohtaamiskoke-

³⁷ Janatuinen 2005, s. 19

³⁸ Sahla 2008, s. 34–35

³⁹ Sahla 2008, s. 93–94

⁴⁰ Sahla 2008, s. 44–45

⁴¹ Pitkänen & Kouki 1999, s. 28–29

musten laatu ja luonne ja oliko kohtaaminen tapahtunut maahanmuuttajan ollessa asiakkaana, työkaverina vai vapaa-ajalla. Varsinkin kohtaamiskokemukset maahanmuuttajien ollessa asiakkaana vaikuttivat asennoitumiseen. Poliisin ja rajavartioiden miesvaltaisuus ja pääsääntöisesti kielteiset kokemukset maahanmuuttajista asiakkaina olivat isoimmat yksittäiset syyt maahanmuuttaja vastaisuuteen.⁴² Pitkäsen ja Koukin mukaan myönteisemmin maahanmuuttajiin suhtautuivat naiset, korkeasti koulutetut, ruotsinkieliset ja ne joilla on vapaa-ajallaan enemmän kontakteja vieraiden kulttuurien edustajien kanssa⁴³.

Sahla oli saanut tutkimuksessaan samankaltaisia havaintoja kuin Pitkäsellä ja Koukillakin oli. Suhtautumista muutti myönteisemmäksi positiivisten kohtaamisten määrä. Naiset suhtautuivat miehiä myönteisemmin maahanmuuttajiin. Aikaisemmalla koulutustaustalla näytti olleen myös merkitystä. Upseerin tutkintoon täydentävät opiskelijat ja ylioppilaaksi kirjoittaneet suhtautuivat hivenen positiivisemmin, kuin ammattikoulun kautta kadettikurssille opiskelemaan tulleet.

Tutkimuksista ei selvinnyt suoranaisesti muita yhtäläisyyksiä, kuin suhtautuminen. Poliisien ja rajavartioiden kohdalla asennoituminen johtui pääsääntöisesti negatiivisista asiakas kohtaamisista. Sahlan saamien tuloksien mukaan upseerin tutkintoon täydentävät opiskelijat, joilla oli enemmän kohtauksia ja kokemuksia maahanmuuttajataustaisista varusmiehistä, suhtautuivat jopa myönteisemmin maahanmuuttajiin. Täydentäjien määrä kursseilla oli kuitenkin varsin pieni. Suuriosa vastanneista kadeteista on suorittanut ylioppilastutkinnon ja kadettien mediaani-ikä on huomattavasti nuorempi, kuin Pitkäsen ja Koukin tutkimukseen osallistuneilla poliiseilla ja rajavartiolla. Jaakkolan mukaan nämä kaksi tekijää indikoivat pikemminkin myönteisempää suhtautumista⁴⁴. On myös huomioitava, että asenteet ovat verrattain nopeasti muuttuvia ja viimeisen viiden vuoden aikana 15–29-vuotiaiden nuorten asennoituminen maahanmuuttajiin ja maahanmuuttoon on muuttunut monilta osin kriittisemmäksi⁴⁵.

”Pääsääntöisesti voitiin kuitenkin osoittaa, että kadetit suhtautuvat muuta väestöä jonkin verran kielteisemmin maahanmuuttajiin ja maahanmuuttoon. Tulosten perusteella voidaan myös päätellä, että Maanpuolustuskorkeakoulu ja kadettikoulua voidaan pitää opiskelupaikkana

⁴² Pitkänen & Kouki 1999, s. 115

⁴³ Pitkänen & Kouki 1999, s. 98-100

⁴⁴ Jaakkola 2005, s. 49–53

⁴⁵ Nuorisobarometri 2010, s. 90–93

erityislaatuksena, koska erot verrattuna Jaakkolan (2005) kyselyssä vastanneisiin saman ikäluokan ja samalla koulutustaustalla oleviin ihmisiin olivat varsin suuria.”⁴⁶

4.3 Kontaktihypoteesi

Opiskelupaikkana Maanpuolustuskorkeakoulu on uniikki. Opiskelu on intensiivistä ja koulun sisäoppilaitosmaisuus luovat otolliset puitteet sille, että kurssilaisista muodostuu tiivis yhteisö. Opiskelijoiden sosiaalinen identiteetti muodostuu vahvaksi. Kaikkia koulun käyneitä yhdistävät esimerkiksi perinteet, tavat ja ulkoiset merkit.

Useissa lähteissä⁴⁷ on viitattu Allportin laajalti tunnettuun ja hyväksytyyn kontaktihypoteesiin, jonka mukaan tietyt yleiset ehdot täyttämällä kontakti eri ryhmien välillä vaikuttaa ennakkoluuloihin ja muuttaa yksilön suhtautumista kyseiseen ryhmään.

Kuten aikaisemmin jo mainittiin, kadettien suhtautuminen maahanmuuttajiin on kielteisempää kuin muilla opiskelijoilla. Mielestäni yksi selitysmalli tälle voi olla samankaltaisen opiskelija vaihto-ohjelman puuttumien, mitä muissa korkeakouluissa on. Pysin avaamaan Allportin teorian niiden kokemusten perusteella mitä itse sain edellisessä opiskelupaikassani.

Allportin hypoteesin mukaan yhteiskunnan tulee hyväksyä kontaktien synty kyseisten ryhmien välillä. Yhteiskunnan eri instituutiot kuten eri viranomaiset, lainsäädäntö, yleinen mielipide, opetuslaitos, sekä muiden tahojen tulee tukea ja luoda otollinen ilmapiiri kontaktien synnylle.⁴⁸ Muotoiluakatemiassa tämä mielestäni näkyi hyvin siinä, että kielellisistä ja kulttuurillisista esteistä huolimatta vaihtoon tulleet opiskelijat integroitiin tasaisesti osaksi eri opetusryhmiä.

Toinen yleinen Allportin teorian ehto on, että sosiaalisten kontaktien tulee tapahtua pitkällä aika välillä ja liittyä yhteistyötä vaativaan toimintaan⁴⁹. Muotoiluakatemiaan vaihtoon tulleet opiskelijat opiskelivat Muotoiluakatemiassa pääsääntöisesti koko lukuvuoden (8–10 kuukautta). Pieni osa vaihtoon osallistuneista opiskelijoista oli lyhyempiä aikoja (3–6 kuukautta).

⁴⁶ Sahla 2008, s. 93

⁴⁷ ks. Jaakkola 1995; Liebkind, Haaramo & Janiskaja-Lahti 2000; Parkkisenniemi 2007

⁴⁸ Parkkisenniemi 2007, s. 156

⁴⁹ Jaakkola 1995, s. 27; Parkkisenniemi 2007, s. 156

Opiskelu oli luonteeltaan pienryhmä työskentelyä. Vaihto-opiskelijat integroitiin osaksi normaaleja opetusryhmiä, jolloin opiskelijat joutuivat toimimaan tiiviissä yhteistyössä toistensa kanssa. Kontakteja syntyi myös paljon koulun puitteiden ulkopuolella. Ulkomaalaiset opiskelijat asuivat muiden opiskelijoiden seassa ja opiskelijat järjestivät aktiivisesti vapaa-ajalla erilaista yhteistä toimintaa ja tapahtumia.

Teorian mukaan kolmas ja oleellisin ehto on se, että ryhmien välinen kontakti tapahtuu sosiaaliselta statukseltaan samanlaisten ihmisten välillä. Statukseltaan erilaisten ihmisten välinen kontakti pikemminkin lisää yksilön ennakkoluuloja ja lisää stereotyyppistä ajattelua.⁵⁰ Mielestäni Muotoiluakatemiaan tulleet vaihto-opiskelijat asemoituivat statukseltaan muiden opiskelijoiden kanssa samalle tasolle. Vaihto-opiskelijoiden jakaminen tasaisesti eri opetusryhmiin ja samojen suoritteiden vaatiminen asettivat heidät muiden opiskelijoiden silmissä samalle tasolle. Kuten aikaisemmin on tullut esille Pitkäsen ja Koukin (1999) tutkimuksesta löytyy viitteitä siitä, että kielteisempi suhtautuminen maahanmuuttajiin on ollut sidoksissa kontakti tilanteisiin statukseltaan eriarvoisten ihmisten kanssa.

4.4 Muut mahdollisuudet

Maanpuolustuskorkeakoulun, niin kuin koko puolustusvoimien sotilashenkilöstö on miesvaltainen. Pitkäsen ja Koukin, niin kuin Sahlankin tutkimuksissa todettiin naisten suhtautuvan hivenen myönteisemmin maahanmuuttajiin. Mielestäni on kuitenkin syytä miettiä voiko alojen miesvaltaisuus itsessään lisätä kielteistä suhtautumista. Esimerkiksi Pitkäsen ja Koukin haastatteleminen poliisien ja rajavartioiden joukosta 3 % oli naisia ja Sahlankin kyselyyn vastanneista naisia oli noin 6 %. On toki myös todistettu että miehet suhtautuvat saman viiteryhmän naisia kielteisemmin maahanmuuttajiin⁵¹. Mutta verrattaessa kadetteja saman ikäryhmän opiskelijoihin voi miesvaltaisuus olla kielteisyyttä statistisesti lisäävä tekijä.

Sahlankin (2006) tutkimus osoittaa, että vajaa neljännes kadeteista uskoi varusmiehen maahanmuuttaja taustan vaikuttavan heidän tulevissa koulutusvalinnoissa⁵². Yhdenvertaisuuslain perusteella varusmiehen maahanmuuttajataustan vaikutus koulutusvalintoihin on tulkittavissa

⁵⁰ Parkkisenniemi 2007, s. 156

⁵¹ Jaakkola 1995, s. 22–23

⁵² Sahla 2006, s. 33

syrjinnäksi⁵³ ja on ristiriidassa asetettujen tasa-arvo säännösten kanssa. Olivat asenteen muodostumisen syyt mitkä tahansa, on mielestäni oleellista tunnistaa tämänkaltaiset ristiriidat, jotka voivat vaikuttaa johtamiskulttuuriin puolustusvoimissa. Mielestäni johtajan on tärkeä tunnistaa omien asenteidensa vaikutus organisaationsa yleiseen asenneilmapiiriin ja pyrkiä kehittämään sitä asetettuja arvoja kohti.

5. JOHTAJAN VAIKUTUS ALAISTENSA ASEENTEISIIN

Tässä luvussa keskitytään siihen miten yksilön asenteet muuttuvat ja miten muutokseen voidaan vaikuttaa. Luvun alussa käsitellään arvojen ja asenteiden suhdetta toisiinsa sekä niiden muodostumismekanismeja. Lisäksi luvussa syvennytään tarkemmin muutamaan asennemuutoksen yleisimpään teoriaan.

5.1 Arvon ja asenteen suhde

Arvot ja asenteet ovat tiiviissä vuorovaikutus suhteessa toisiinsa. Perinteinen tapa lähestyä arvoja on nähdä yksilö päätöksentekijänä, jonka toimintaa arvot ohjaavat⁵⁴. Myös Puohiniemen mukaan arvojen ja asenteiden eroavaisuus muodostuu siitä, että arvot muodostavat suhteellisen selkeän yksilön toimintaa ohjaavan järjestelmän verrattaessa asenteiden määrälliseen kirjoon. Yksilön valintoihin liittyvät tärkeimmät arvot ovat helposti lueteltavissa. Myös sellaiset arvot ovat helposti määriteltävissä joiden vastaisesti tai mukaan yksilö ei halua toimia. Arvot ovat opittuja, syvälle mieleen juurtuneita henkilökohtaisia ominaisuuksia.⁵⁵ Arvot ovat siis yksilön valintoja ohjaavia periaatteita ja tiedostamia motiiveja käyttäytymiselle. Arvot ovat asenteisiin verrattaessa suhteellisen stabiileja ja muuttuvat hitaasti.⁵⁶

Asenteita voidaan pitää pinnallisempina kuin arvoja. Ero arvon ja asenteen välillä voidaan nähdä myös siten, että jokin arvo muodostuu eri asenteista⁵⁷. Asenne on sosiaalinen ilmiö,

⁵³ Suomen lainsäädäntö

⁵⁴ Helkama, Myllyniemi & Liebkind 2001, s. 181

⁵⁵ Puohiniemi 2002, s. 4–6

⁵⁶ Puohiniemi 2002, s. 19–20

⁵⁷ Eränen, Harinen & Jokitalo 2008, s. 56

joka syntyy vuorovaikutuksesta. Puohiniemen mukaan asenteet ovat toimintamalleja tai -tapoja, joiden avulla yksilöt suhtautuvat heitä ympäröivään maailmaan⁵⁸. Thomasin ja Znanieckin näkemyksen mukaan asenne kuvaa yksilön suhdetta sosiaalisiin arvoihin⁵⁹. Aseenteet muodostuvat kun yksilö joutuu vuorovaikutukseen hänelle uusien asioiden kanssa. Ne muodostuvat joko myönteisiksi, kielteisiksi tai neutraaleiksi. Aseenteet luovat yksilölle toimintatapavalmiuden kohdata kyseinen asia uudelleen. Vaikka suurin osa asenteista muodostuu ja muuttuu nopeasti ja niitä syntyy jatkuvasti lisää, on joukossa myös pysyvämpiä ja vakaampia asenteita, kuten suhtautuminen maahanmuuttajiin.⁶⁰ Aseenteen määrittelemisen ja käytännön tutkimisen haasteena on se, että asenne itsessään ilman tahtoa ei johda yksilö tasolla toimintaan. Asenne ilmeneekin yleensä arkipäivän elämässä yksilön viestinnällisenä toimintana.⁶¹

5.2 Miten arvo ja asenne syntyvät?

Arvot ja asenteet ovat siis opittuja yksilön henkilökohtaisia ominaisuuksia⁶². Ne eivät kuitenkaan muodostu yksilölle tyhjästä tai tyhjiössä. Arvot ovat symbioosissa kulttuurin kanssa. Ne syntyvät ja elävät kulttuuri-ilmiöinä ja muodostavat siten keskeisen osan kulttuurista.⁶³ Kasvaessaan osaksi kulttuuriaan yksilö oppii tiettyjä kulttuurillisia perusarvoja, kuten käsityksen oikean ja väärän, hyvän ja pahan välillä. Eroavaisuudet maiden välisissä poliittisissa, ideologisissa, historiallisissa ja taloudellisissa resursseissa muodostavat kulttuurillisia erityispiirteitä kasvatukseen ja siten myös arvomaailmaan.⁶⁴

Yksilön arvojen pohjalla on kulttuurin yhteinen arvomaailma, mutta silti hänen arvomaailma on aina yksilöllinen. Nykynuorisolla ja nuorilla aikuisilla arvomaailman kollektiivisuus on sirpaleisempi. Harvemmat kuuluvat enää poliittisiin puolueisiin, kannattavat vahvasti aatteita tai suuria ideologioita, joilla on oma, ideologiaansa perustuva, arvomaailmansa. Globalisaatio ja yhteiskunnan yksilökeskeisyys ovat muuttaneet sitä, miten nuoremmat väestökerrokset muodostavat arvomaailmansa. Yksilökeskeisyys ja saatavilla olevan tiedon määrä ovat

⁵⁸ Puohiniemi 2002, s. 5

⁵⁹ Vesala & Rantnen 2007, s. 23

⁶⁰ Puohiniemi 2002, s. 5

⁶¹ Eränen, Harinen & Jokitalo 2008, s. 56–57

⁶² vrt. Helkama, Myllyniemi & Liebkind 2001, s. 187–181; Erwin 2001, s. 29–31; Helve 2002, s. 16

⁶³ Hofstede & Hofstede 2005, s. 2–5, s. 11–13; Turunen 1993, s. 52

⁶⁴ Helve 2002, s. 16, s. 20; Hofstede 2001, s. 4–6

edesauttaneet yksilöllisempien arvo- ja asenneympäristöjen muodostumisessa. Tämän takia nyky-yhteiskunnassa yksilöille muodostuu useita erilaisia rooleja ja identiteettejä muun muassa työn, harrastusten ja koulutuksen kautta. Rooleille ja identiteeteille muodostuu kullekin omat tilannekohtaiset arvonsa, minkä mukaan yksilö kulloinkin roolissaan toimii. Yksilö luo maailmankuvansa tarkastelemalla ympäristöään luomiensa arvojen ja asenteittensa kautta. Arvot ja asenteet ovat yksilön dynaamisia ominaisuuksia. Yksilö rekonstruoi omaa arvomaailmaansa ja maailmakuvaansa jatkuvasti saamiensa kokemusten perusteella.⁶⁵

5.3 Miten asenteisiin vaikutetaan

Kuten luvun alussa käy ilmi ovat asenteet nopeasti muuttuvia reagointi valmiuksia. Asenteiden ja näkyvän käyttäytymisen välisen suhteen teoreettisen tarkastelun haasteena on suhteen heikko ennustettavuus⁶⁶. Maahanmuuttajavastainen asenne ei siis useinkaan näy yksilön käyttäytymisessä. Arkipäivän toiminnassa ja valinnoissa on siis mukana joukko eri tekijöitä, joiden joukossa on kilpailevia asenteita ja vaihtoehtoisia käyttäytymismalleja⁶⁷.

5.4 Kognitiivisen dissonanssin teoria

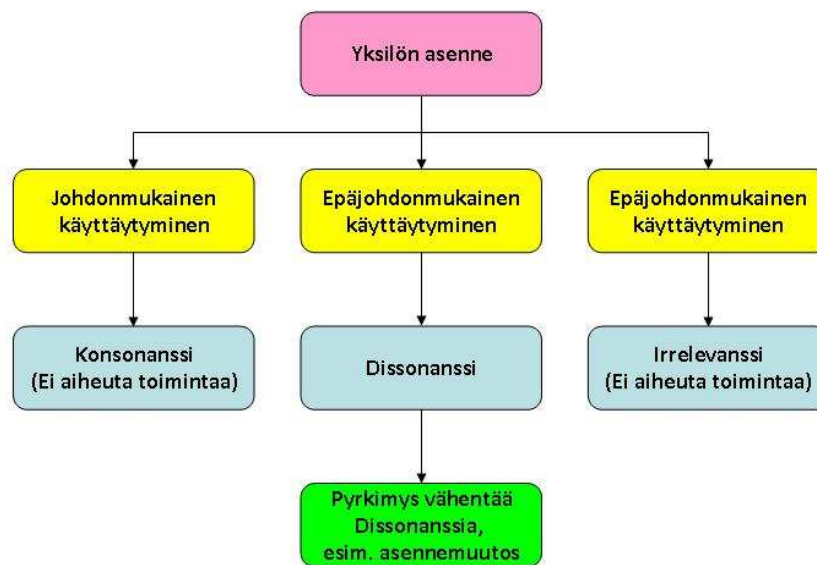
Teorian ydinajatus on se, että yksilö pyrkii muodostamaan tasapainotilan oman käyttäytymisensä ja asenteidensa välille. Kyseisessä teoriassa väitetään, että yksilön toimiessa epäjohdonmukaisella tavalla omiin tietoihin tai asenteisiinsa verrattuna, yksilö kokee epämiellyttävän ja stressaavan ristiriidan. Epämiellyttävän tunteen voimakkuus riippuu muuttujille luodusta henkilökohtaisesta painoarvosta ja muuttujien lukumäärästä. Teoriassa yksilön asennejärjestelmän elementit ja muuttujat voivat olla keskinäisiltä suhteiltaan joko konsonanteja, dissonansseja tai irrelevantteja. Elementit ovat konsonanteja, mikäli näkyvä käyttäytyminen on seurausta henkilön asenteesta. Valitut elementit mitkä ovat asennejärjestelmän vastaisia, ovat dissonansseja. Irrelevantteja ovat ne elementit, mitkä ovat asenteiden vastaisia, mutta eivät aiheuta ristiriitaa yksilölle.⁶⁸

⁶⁵ Helve 2002, s. 16–24

⁶⁶ Erwin 2001, s. 66

⁶⁷ Erwin 2001, s. 70

⁶⁸ Erwin 2001, s. 72–74; Helkama, Myllyniemi & Liebkind 2001, s. 198–200



Kuva 3. Kognitiivinen dissonanssi

Teorian mukaan ristiriidan epämiellyttävyys motivoi yksilöä palautumaan tasapainoiseen tilaan (Kuva 3). Festinger esitti kolme tärkeintä tapaa joilla voidaan luoda tasapainoinen ja johdonmukainen tila asenteiden ja käyttäytymisen välille. Ensimmäinen muuttaa jompaakumpaa ristiriidassa olevaa elementtiä. Käyttäytymisen muuttamisen yksilö kokee yleensä vaikeampana, jolloin hän huomaa asenteidensa muuttuneen siten, että ne ovat linjassa käyttäytymisensä kanssa. Toinen tapa on, että yksilö etsii tietoa ja informaatiota, mikä saattaa käyttäytymisen ja asenteet tasapainotilaan. Kolmas tapa on vähätellä asenteiden henkilökohtaista merkitystä.⁶⁹

Kyseisen teorian on alun perin kehittänyt Leon Festinger vuonna 1957. Vaikka teoriaa on kritisoitu paljon sen, huonohkosta testattavuudesta ja epämääräisyydestä, on se silti synnyttänyt valtavasti eri tutkimuksia ja sitä on tarkennettu, paranneltu ja kehitetty jatkuvasti.⁷⁰ Teorian viitekehyksessä on tutkittu miten vapaaehtoisuus, sitoutuminen ja itsetunto vaikuttavat dissonanssin kokemiseen elementtien välillä. Uudemman dissonanssiteorian mukaan vapaaehtoinen, yksilön asenteiden vastainen, käyttäytyminen muuttaa asenteita. Empiirisissä tutkimuksissa on saatu selville, että esimerkiksi vapaaehtoisesti kerrotut halveksuvat vitsit muista väestöryhmistä voivat muuttaa kertojan asenteita kielteisemmäksi kyseistä ryhmää kohtaan.⁷¹ Sitouttamiseen liittyy ajatus siitä, että toimintaa ei voida perua tai mitätöidä. Mikäli teko voi-

⁶⁹ Erwin 2001, s. 74; Helkama, Myllyniemi & Liebkind 2001, s. 198–200

⁷⁰ Erwin 2001, s. 72–75, s. 77

⁷¹ Erwin 2001, s. 78

daan perua jälkeenpäin, on dissonanssin kokeminen pienempää, kuin verrattaessa tekoon jota ei voi perua. Itsetunnon merkityksen perusajatus dissonanssivaikutuksen syntymisessä on se, että yksilö jolla on hyvä itsetunto arvioi voivansa hallita omaa elämäänsä paremmin ja sitä kautta pystyvänsä pitämään yllä tasapainoisen tilan. Tilanteessa jossa dissonanssin syntyy, henkilö pyrkii palauttamaan tasapainotilan vähentämällä dissonanssia tai korostamalla muita hyvä ominaisuuksiaan. Teorian mukaan huonon itsetunnon omaava henkilö käyttäytyy useammin asenteidensa vastaisesti, mutta ei todennäköisesti koe dissonanssia. Tämä selittyy sillä, että he eivät koe voivansa vaikuttaa tekoihinsa ja siksi odottavatkin tekevänsä epä johdonmukaisia asioita.⁷²

5.5 Itsensä havaitsemisen teoria

Tämän teoria on kehittänyt Daryl Bem 1960-luvun loppupuolella. Teoriassa asenteet nähdään yksilön tekeminä päättelemänä omasta käyttäytymisestään.⁷³ Teoria on behavioristinen näkemys asenteiden olemuksesta. Asenteet muodostuvat yksilön käyttäytymisestä ja siten kuvaavat hänen asenteitaan. Yksinkertaistettu ero dissonanssi ja itsensä havaitsemisteorian välillä on seuraava. Itsensä havaitsemisteorian mukaan henkilöllä A on myönteinen asenne maahanmuuttajiin, koska hän on esimerkiksi huomannut kontaktit maahanmuuttajataustaisten kanssa myönteisiksi kokemuksiksi. Dissonanssi teorian mukaan henkilö A hakeutuu kontakteihin maahanmuuttajataustaisten henkilöiden kanssa, koska hänellä on valmiiksi myönteinen asenne maahanmuuttajia kohtaan. Teorian mukaan yksilö päättelee omat asenteensa ja mieltymyksensä käyttäytymisensä perusteella, ikään kuin ulkopuolinen tarkastelija, joka tekee havaintoja ja päätelmiä toisen käyttäytymisen perusteella.⁷⁴ Tärkein teoreettinen ero näiden kahden teorian välillä on se, että kognitiivisen dissonanssi teorian mukaan yksilön asenteiden ja käyttäytymisen väliseen ristiriitatilanteeseen liittyy psykologista epämukavuutta ja fysiologista vireyttä⁷⁵. Edeltävä väittämä dissonanssi teoriasta on todistettu useissa kokeissa oikeaksi⁷⁶. Teoriat eivät sulje toisiaan pois, vaan pikemminkin täydentävät toinen toistaan. Tilanteissa joissa valinnat ja teot aiheuttavat vain vähän epämukavuutta ja vireyttä, voi yksilö tarkkailemalla omaa käyttäytymistään tehdä siitä omat päätelmänsä ja muuttaa sen kautta suhtautumistaan.

⁷² Erwin 2001, s. 78–79

⁷³ Erwin 2001, s. 16

⁷⁴ Erwin 2001, s. 79–80; Helkama, Myllyniemi & Liebkind 2001, s. 200–201

⁷⁵ Erwin 2001, s. 80–82

⁷⁶ Helkama, Myllyniemi & Liebkind 2001, s. 201–202

Edellisen kaltainen asennemuutos voidaan ymmärtää itsensä havaitsemisen teorian perusteella.⁷⁷ Esimerkiksi asiakaspalvelutyössä voi yhteisenkielen löytyminen vähentää yksilön kokemaa epämukavuutta ja sitä kautta vaikuttaa yksilön asenteisiin kyseistä ryhmää kohtaan.

5.6 Suostuttelevan viestinnän teoriat

Viestinnässä on erotettavissa neljä yleistä ja oleellista käsitettä jotka ovat lähde, viesti, viestintäväline ja yleisö. Viestinnässä näiden neljän elementin suhde on vuorovaikutuksellinen ja toisiaan tukeva ja täydentävä. Voimakas puhuja voi voimistaa suostuttelevaa viestiä ja väärin valittu viestintäväline voi mitätöidä voimakkaankin suostuttelu viestin. Jotta suostuttelu viestintä vaikuttaisi yleisön asenteisiin, on yksilötasolla tapahduttava kaksi oleellista prosessia. Ensimmäinen on oppiminen, viestiin kiinnitetään huomiota ja sen sisältö ymmärretään. Toinen prosessi on hyväksyminen tai suostutteluun taipuminen. Nämä prosessit voidaan jakaa viiteen toisiaan seuraavaan vaiheeseen, joita asenteen muuttuminen edellyttää. Näitä ovat huomion kiinnittyminen viestiin, viestin sisällön ymmärtäminen, viestin hyväksyminen ja suostutteluun taipuminen, viestin muistaminen sekä viimeisenä edellisten vaiheiden tuloksena syntyvä toiminta.⁷⁸

5.6.1 Harkitun toiminnan teoria

Harkitun toiminnan teorian on kehittänyt ja tuoneet päivänvaloon Ajzen ja Fishbeinin vuonna 1980. Kuten teorian nimestäkin voi päätellä, heidän lähestymistapansa asenne muutokseen on behavioristinen. Teoria pyrkii näkemään asenteiden ja sen mukanaan tuomien käyttäytymisaikeiden välisiä suhteita. Teorian ydintavoite on suhteuttaa uskomukset asenteisiin, asenteet toimeenpanoaikeisiin ja toimeenpanoaikeet todelliseen käyttäytymiseen. Ero, esimerkiksi seuraavassa luvussa käsiteltävään, ELM -malliin verrattaessa on se että edellä mainittu havainnoi asenteiden muutosta tiettyä kohdetta kohtaan, esimerkiksi väestöryhmää. Harkitun toiminnan teoriassa korostetaan tiettyä toimintaa ja tiettyä käyttäytymistä ennemminkin, kuin yksilön asenteita suoraa kohteesta.⁷⁹ Asennoitumista kohteeseen lähestytään yksilön käyttäytymisen kautta. Esimerkiksi asenteita tiettyä väestöryhmää kohtaan ei tutkita suoraan, vaan

⁷⁷ Erwin 2001, s. 80–82; Helkama, Myllyniemi & Liebkind 2001, s. 201–202

⁷⁸ Erwin 2001, s. 86–88

⁷⁹ Erwin 2001, s. 110–112

tarkastellaan yksilön eri asenteita erilaisissa käyttäytymistilanteissa, kuten niitä asenteita joita liittyy asiakaspalveluun tietyn väestöryhmän edustajan ollessa asiakkaana.

Mallissa on kaksi keskeistä tekijää asenteet ja subjektiiviset normit. Nämä kaksi osatekijää saavat eri painoarvoja eri tilanteissa ja voivat näin eri tilanteissa määrätä yksilön käyttäytymistä enemmän kuin toinen. Joissain tilanteissa normit ohjaavat asenteiden vastaiseen toimintaan ja joissain tilanteissa asenteet ohjaavat normeja enemmän. Malli ottaa huomioon myös muita yksilön käyttäytymistä ohjaavia tekijöitä, kuten persoonallisuuden, demografisten ja tilanteeseen liittyvien tekijöiden vaikutukset. Teorian mukaan ne kuitenkin kanavoituvat näiden kahden osatekijän kautta yksilön käyttäytymiseen.⁸⁰

Malli pyrkii pilkkomaan ja erittelemään ne tekijät, joilla voidaan luotettavasti selittää ihmisen rationaalista käyttäytymistä. Mallissa asenne voidaan nähdä ikään kuin matemaattisena lausekkeena, joka koostuu eri arvoilla painotetuista uskomuksista. Uskomus voidaan tulkita yksilön arvioinniksi, että teko liittyy johonkin tavoitteeseen tai kohdearvoon. Henkilö arvottaa yksittäiset uskomuksensa. Esimerkkinä kuvitteellinen tilanne, jossa varusmieskouluttajana toimiva henkilö A voi esimerkiksi uskoa koulutusvalintoja tehdessään, että maahanmuuttajataustaisella varusmiehellä ei ole riittävää kulttuurillista ymmärrystä toimia varusmiesjohtajana. Vaakakupissa hänellä kuitenkin painaa uskomus tasa-arvon toteuttamisen tärkeyteen työssään. Henkilön A asenne maahanmuuttajataustan vaikutuksesta koulutusvalintoihin saadaan selville, kun kaikki erikseen arvoitetut positiiviset ja negatiiviset uskomukset on summattu yhteen. Teorian mukaan henkilön asenteisiin voidaan vaikuttaa, vaikuttamalla yksittäiseen uskomukseen, uskomuksen arvotukseen tai molempiin. Oleellista on löytää asennemuutoksen aikaansaamiseksi yksilön ensisijaiset uskomukset kyseistä asennetta kohtaan.⁸¹

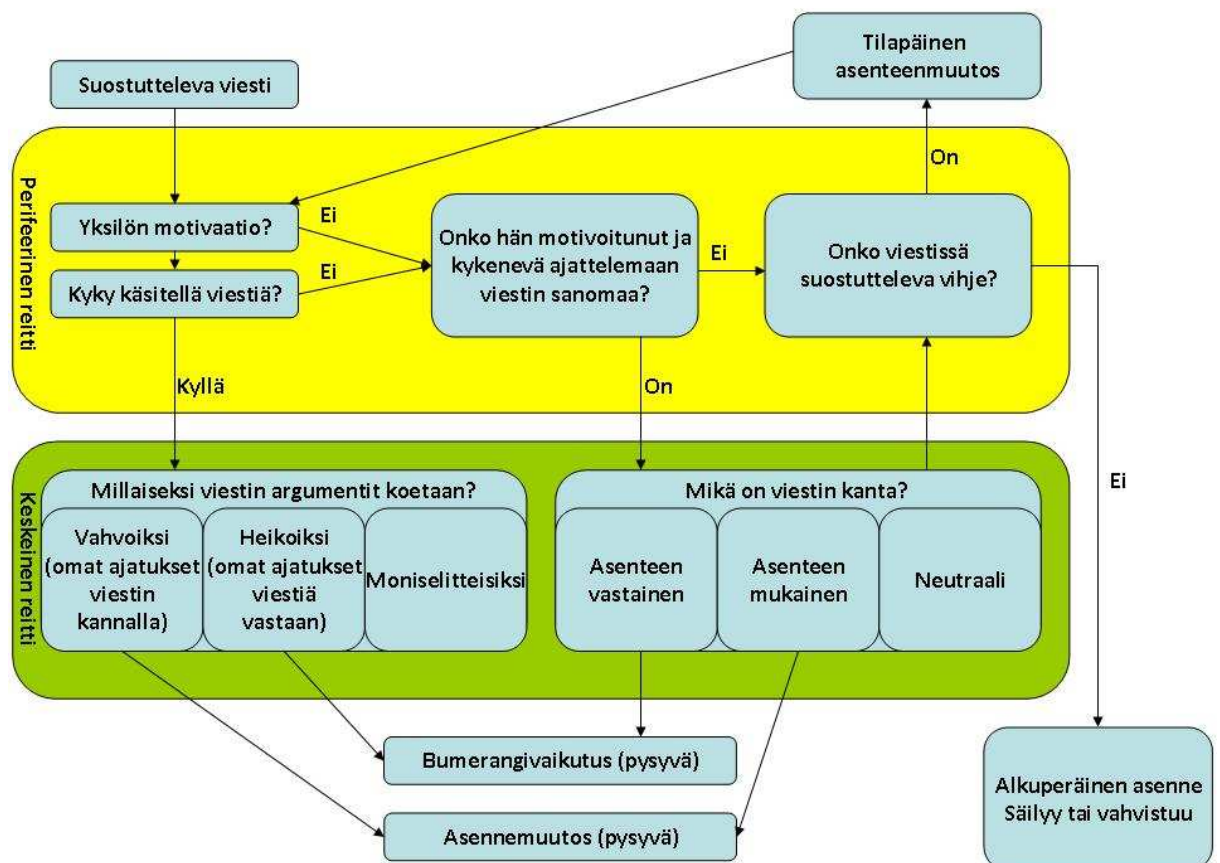
5.6.2 ELM -malli

Mallissa keskitytään suostutteluviestin kognitiivisiin vaikutuksiin vastaanottajassa. Kantavana ajatuksena mallissa on viestin herättämät ajatukset yksilössä. Asennemuutoksen kannalta ratkaisevassa roolissa on yksilön omat ajatukset, joita viesti suostuttelutilanteessa herättää ja synnyttää. Yksilön asenteisiin vaikuttavalle suostutteluviestille on mallin mukaan olemassa kaksi mahdollista reittiä, keskeinen ja perifeerinen reitti. Reittejä erottaa toisistaan yksilön

⁸⁰ Erwin 2001, s. 111–112

⁸¹ Erwin 2001, s. 112–117

motivaatio käsitellä saamaansa informaatiota. Mikäli yksilö on käsitellyt saamansa informaation pinnallisesti ja muuttanut asenteitaan toissijaisten argumenttien tai näkökulmien perusteella on kyseessä perifeerinen reitti. Jos hän olisi ottanut saamansa informaation aktiivisen ajattelun ja miettimisen kohteeksi, ja tämän kautta muuttanut asennettaan olisi kyseessä keskeinen reitti. Mallin keskiössä on yksilön motivaatio ja kyky käsitellä saamaansa informaatiota.⁸²



Kuva 4. ELM -malli

Keskeisessä reitissä (Kuva 4) yksilö käsittelee aktiivisesti saamaansa viestiä. Ihminen käyttää todennäköisemmin tätä reittiä silloin, kun hän on motivoitunut ajattelemaan tai mieltää asenteen kohteena olevan asian henkilökohtaisesti tärkeäksi. Keskeistä reittiä pitkin tapahtunut asennemuutos on yleensä voimakkaampi ja pysyvämpi, koska yksilö näkee enemmän vaivaa saamansa informaation käsittelyyn. Yksilön prosessoidessa viestiä perusteellisemmin voi viestin laadulla olla hänelle merkitystä.⁸³

⁸² Erwin 2001, s. 122–125; Helkama, Myllyniemi & Liebkind 2001, s. 204–206

⁸³ Erwin 2001, s. 125

Perifeerisen reitin (Kuva 4) kautta tapahtuva asennemuutos tapahtuu pääasiallisesti silloin, kun yksilön kyky tai motivaatio prosessoida viestin sanomaa on huono. Reitissä yksilö ei näe samankaltaista kognitiivista vaivaa asennemuutoksen eteen, kuin keskeisessä reitissä. Asennemuutoksen on tällöin saanut aikaan viestiin kuulumattomat ulkoiset tekijät, kuten lähteen uskottavuus.⁸⁴

5.7 Yhteenveto

Luvussa perehdyttiin neljään tunnetuimpaan yleisesti hyväksytyyn asennemuutoksen teoriaan. Kyseisten teorioiden juuret ovat sekä behavioristisessa psykologiassa, sekä modernimassa kognitiivisessa psykologiassa. Vaikka teoriat ovat syntyneet tarpeesta kumota toisensa, niin ne pikemminkin nähdä toisiaan tukevinä ja täydentävinä malleina.

Miksi sitten asenteet ovat yksilön jokapäiväisen toiminnan luotsaajia? Esimiestyössä omat asenteet eivät voi olla vaikuttamatta esimiehen tärkeimpään työkaluun, omaan persoonaan. Tämän takia koen tärkeäksi, että esimies ymmärtää miten asenteet syntyvät, muuttuvat, ja mikä merkitys niillä on omalle ja alaisten käytökselle. Asenteet välittyvät vuorovaikutuksessa alaisiin. Varsinkin puolustusvoimien toimintaympäristössä varusmiehet omaksuvat esimiehensä asenteita ja toimintamalleja osaksi omaa käyttäytymistään. Henkilöstöllä on puolustusvoimissa esimiehenä ja virkamiehenä vastuu ja velvollisuus luoda organisaatioonsa hyvä, edustamansa instituution mallin mukainen, tasa-arvoinen ja erilaisuutta syrjimätön kulttuuri.

6. PÄÄTÄNTÄ

6.1 Yhteenveto

Tutkielman tarkoitus oli vastata päätutkimusongelmaan, miten kadetit suhtautuvat maahanmuuttajiin. Työlle asetettujen kysymysten ja ongelmien tarkoituksena oli lisäksi perehdyttää tekijänsä aihepiiriin ja luoda kokonaisvaltainen kuva käsiteltävästä aihealueesta. Lähtökohta-

⁸⁴ Erwin 2001, s. 125

na oli myös luoda riittävä pohja mahdollisen aihetta syventävän pro gradu -tutkielman tekemistä varten.

Tutkielman aineistonkeruumetodina käytettiin systemoitua kirjallisuuskatsausta. Löydettyä aineistoa ja materiaalia on analysoitu tukeutuen sisällönanalyysiin menetelmänä. Tutkimusta varten oli saatavissa suuri määrä erilaista teoreettista aineistoa. Syrjintään ja rasismiin perehdyttäessä käytettiin tutkimusaineistona maahanmuuttoa, maahanmuutto vastaisuutta, syrjintää ja rasismia käsitteleviä teoksia ja tutkimuksia. Teokset pyrittiin valitsemaan mahdollisimman kattavasti eri näkökulmia lähestyen. Asennetta tutkittiin erilaisten sosiaalipsykologiaa, johtamista ja asennemuutosta käsittelevien teoreettisten teosten kautta.

Kadetteja verrattaessa valtaväestöön oli kadettien suhtautuminen maahanmuuttajiin jonkin verran kielteisempää. Kadettien suhtautuminen asemoitui kielteisyydessään poliisien ja rajavartioiden kanssa samalle tasolle. Verrattaessa kadetteja muihin verokkiryhmiin, kuten muiden alojen opiskelijoihin, olivat erot varsin suuria. Varsinaisia syytä kadettien negatiivisempaan suhtautumiseen ei kuitenkaan voida osoittaa, kun taas poliisien ja rajavartioiden kielteinen suhtautuminen johtui pääsääntöisesti negatiivisista kohtaamiskokemuksista maahanmuuttajan ollessa asiakkaana. Kadettien kohdalla kielteiset asiakaslähtöiset kohtaamiskokemukset eivät yksiselitteisesti selitä kielteisemmän suhtautumisen syytä. Esimerkiksi upseerin tutkintoon täydentävät opiskelijat, joilla oli enemmän kokemusta maahanmuuttajataustaisista varusmiehistä, suhtautuivat jopa myönteisemmin maahanmuuttajiin. Merkillepantavinta oli kuitenkin se, että kyselyyn vastanneista kadeteista vajaa neljännes uskoi varusmiehen maahanmuuttajatausta vaikuttavan esimerkiksi koulutusvalintoihin varusmiespalveluksen aikana. Syrjinnästä oli saatu myös viitteitä puolustusvoimien sosiaalikuraattoreille teetetyn kyselyn perusteella. Kyseiseen kyselyyn vastanneista neljännes katsoi palkatunhenkilökunnan syrjineen ainakin joitain ulkomaalaistaustaisia varusmiehiä.

Asevelvollisuuttaan suorittaville varusmiehille puolustusvoimat on instituutiona konkreettinen ja näkyvä osa yhteiskuntaamme rakennetta. Varusmieskoulutuksessa toimiva henkilökunta edustaa puolustusvoimien ohella myös yhteiskuntaamme varusmiehille. Arkipäivän esimiestoiminnassa kysymys on ennen kaikkea erilaisuuden hyväksymisestä. Kaikkiin ihmisiin suhtaudutaan oikeudenmukaisesti ja asiallisesti sotilasorganisaation asettamien rajojen puitteissa. Monimuotoisuuden lisääntyessä voi syntyä henkilöstön välille ristiriitoja, joihin johtajan on kyettävä puuttumaan. Tämä edellyttää, että johtajien on ymmärrettävä erilaisuuden kohtaamiseen liittyvien ilmiöiden ja käsitteiden, kuten syrjinnän ja tasa-arvon, määritelmät ja merki-

tykset. Asenteisiin voidaan vaikuttaa, mutta se edellyttää johtajilta pitkäaikaista panostamista organisaatiokulttuurin ja organisaationsa yleisen asenneilmapiirin kehittämiseen.

6.2 Luotettavuus tarkastelu ja päätelmät

Tehdyn työn osalta tekijän kokemattomuus ei voi olla näkymättä tutkielman raportoinnissa. Tehdyn tutkielman luotettavuutta, sekä toistettavuutta pyrittiin lisäämään prosessin eri vaiheiden avoimella kuvaamisella. Tutkielman luotettavuuden kannalta oleellinen kysymys on kuitenkin käytetyn lähdemateriaalin luotettavuus ja ajankohtaisuus. Eri ryhmien asennoitumista muihin etnisiin ryhmiin, maahanmuuttajiin ja ulkomaalaisiin on tutkittu paljon, mutta silti työn tekemisen ja luotettavuuden näkökulmasta haasteelliseksi muodostui kriittisen lähdemateriaalin vähäisyys ja sen laatu. Kadettien asennoitumista ja suhtautumista on tutkittu vain kerran aikaisemmin kadetti Sahlan pro gradu -tutkielmassa (2008) ja kandidaatintutkielmasaan (2006). Tutkielmissa saatujen tulosten pohjalta laajempien johtopäätösten tekeminen kadettien suhtautumisesta yleensä, on tutkielman luotettavuuden kannalta oleellinen kysymys, joka osoittaa selvää jatkotutkimuksen tarvetta. Lisäksi vertailevana aineistona käytetty Pitkäsen ja Koukin asennetutkimus oli jo 12 vuotta vanha. Vuosikymmenessä yhteiskunnan ja väestön rakenteessa on tapahtunut muutoksia, eikä tämä voi olla vaikuttamatta yksilöiden nopeastikin muuttuviin asenteisiin.

Tutkielman teoreettisen materiaalin kohdalla validin lähdemateriaalin saatavuus oli hyvä. Kyseisten aineistojen osalta tiedon vanhenemista ei koettu samankaltaisena ongelma kuin asenteita koskevan materiaalin kohdalla. Asenteet muuttuvat, mutta niiden synty- ja muutosmekanismit ovat pysyvämpiä.

Tutkielman tekemisessä kehitettävää jäi erityisesti löydetyn tiedon analysoimisessa ja eri analyysityökalujen soveltamisessa sekä löydetyn tiedon tarkemmassa jäsentelyssä. Tutkielmassa on kuitenkin pystytty muodostamaan aihepiirin kannalta oleellisista ilmiöistä ja keskeisistä käsitteistä tarkat kuvaukset ja määritelmät, joiden varassa on mahdollista syventyä aihepiiriin tarkemmin. Aihepiirin teemojen ja ilmiöiden lisätutkimisen tarpeellisuutta indikoi se, että tutkielma edetessään herätti lisää uusia kysymyksiä.

LÄHTEET

Erwin, Phil 2001. Attitudes and Persuasion. East Sussex, Great Britain: Psychology Press Ltd.

Eränen, Liisa, Harinen, Olli & Jokitalo, Juha. Sotilasyhteisön sosiaalipsykologiaa. Teoksessa Valtanen, Mikko (Toim.) Johtamisen sosiaalipsykologiaa – Käsitteitä ja käytäntöjä sotilasyhteisössä. 2008. Helsinki: Edita Prima Oy.

Helkama, Klaus, Myllyniemi, Rauni & Liebkind, Karmela 2001. Johdatus sosiaalipsykologiaan. Helsinki: Oy Edita Ab.

Helve, Helena 2002. Arvot, muutos ja nuoret. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2007. Tutki ja kirjoita – 13. Osin uudistettu painos. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Hofstede, Greet & Hofstede, Gert Jan 2005. Cultures and Organizations – Software of the Mind. Revised and Expanded 2nd Edition. The United States of America: The McGraw-Hill Companies.

Hofstede, Geert 2001. Culture's Consequences – Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations. Second Edition. Thousand Oaks, California, the United States of America: Sage Publications.

Huttunen, Laura 2005. Etnisyys – Luokittelusysteemejä ja elettyä yhteisöllisyyttä. Teoksessa Rastas, Anna, Huttunen, Laura & Löytty, Olli (Toim.) Suomalainen vieraskirja – Kuinka käsitellä monikulttuurisuutta. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Iisaksson, Pekka & Jokisalo, Jouko 1999. Kallonmittaajia ja skinejä – tarkastettu 2. painos. Helsinki: Hakapaino Oy.

Jaakkola, Magdalena 2005. Suomalaisten suhtautuminen maahanmuuttajiin vuosina 1987 - 2003. Helsinki: Hakapaino Oy.

- Jaakkola, Magdalena 1995. Suomalaisten kiristyvät ulkomaalaisasenteet. Helsinki: Painatuskeskus Oy.
- Jasinskaja-Lahti, Inga, Liebkind, Karmela & Vesala, Tiina 2002. Rasismi ja syrjintä Suomessa. Tampere: Tammer- Paino Oy .
- Junnola, Reijo & Juuti, Pauli 1997. Arvot ja johtaminen. Tampere: Tammer-Paino Oy.
- Kangas, Seppo 2011. Pääkirjoitus. Kalajokilaakso 19.1.2011
- Liebkind, Karmela, 1994. Johdanto. Teoksessa Liebkind, Karmela (Toim.). Maahanmuuttajat – Kulttuurien kohtaaminen Suomessa. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Liebkind, Karmela, Haaramo, Juha & Janiskaja-Lahti, Inga 2000. Kannattaa tutustua paremmin. Teoksessa Liebkind, Karmela (Toim.). Monikulttuurinen Suomi – Etniset suhteet tutkimuksen valossa. Tampere: Tammer- Paino Oy.
- Metsämuuronen, Jari 2003. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. 2. Uudistettu painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Mykkänen, Pekka 2011. Presidentti Tarja Halosen haastattelu. Helsingin sanomat 13.11.2011.
- Mykkänen, Pekka 2011. Rasismi Suomessa. Helsingin sanomat 12.11.2011.
- Myllyniemi, Sami (Toim.) 2010. Nuorisobarometri 2010 – Puolustuskannalla. Helsinki: Yliopistopaino Oy.
- Parkkisenniemi, Juha 2007. Monikulttuurisuus ja soveltava sosiaalipsykologia. Teoksessa Kuusela, Pekka (Toim.). Sosiaalipsykologia – Yksilöstä yhteiskuntaan. Suomi: Unipress Ab.
- Peltonen, Matti 1991. Johtamisen käsitteistöä. 3. korjattu painos. Kokemäki: Satakunnan Painotalo Oy.
- Perho, Sini 2010. Rasistisuus nuorten yhteisöissä – Tutkimus vuosituhaten vaihteen Joensuu. Helsinki: Yliopistopaino.

Pitkänen, Pirkko & Kouki, Satu 1999. Vieraiden kulttuurien kohtaaminen viranomaistyössä. Helsinki: Oy Edita Ab.

Puohiniemi, Martti 2002. Arvot, asenteet ja ajankuva. Ensimmäinen painos. Vantaa: Dark Oy.

Puolustusministeriö 2010. Suomalainen asevelvollisuus – ”Puolustuksen perusta, yksilöä motivoiva ja myönteisiä yhteiskunnallisia vaikutuksia korostava”. Painoyhtymä.

Puuronen, Vesa 2003. Arkipäivän rasismi Suomessa. Teoksessa Simola, Raisa & Heikkinen, Kaija (Toim.) Monenkirjava rasismi. Saarijärvi: Gummerus Kirjapaino Oy.

Sahla, Karri 2008. ”Ollaanko me rasisteja?” Kadettien suhtautuminen maahanmuuttajiin vuonna 2007 – Pro gradu- tutkielma.

Sahla, Karri 2006. Kovat kadetit – Suhtautuminen maahanmuuttajiin 92. ja 93. kadettikursseilla sekä 75. ja 76. merikadettikursseilla – Kandidaatin tutkielma.

Suurpää, Leena 2005. Suvaitsevaisuus – Sietämistä vai solidaarisuutta? Teoksessa Rastas, Anna, Huttunen, Laura & Löytty, Olli (Toim.) Suomalainen vieraskirja – Kuinka käsitellä monikulttuurisuutta. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi - 6. uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Turunen, Kari 1993. Arvojen todellisuus – johdatus arvokasvatukseen. Toinen painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Varusmiesbarometri 2001. Raportti varusmiesten asenteista ja arvoista. Helsinki: Nuorisosiian neuvottelukunta, Pääesikunta.

Vesala, Kari Mikko & Rantanen, Teemu. Laadullinen asennetutkimus: lähtökohtia, periaatteita, mahdollisuuksia. Teoksessa Vesala, Kari Mikko & Rantanen, Teemu (Toim.) Argumentaatio ja tulkinta – laadullisen asennetutkimuksen lähestymistapa. 2007. Helsinki: Yliopistopaino.

Julkaisemattomat lähteet:

Janatuinen, Esa 2005. Taustatutkimus Puolustusvoimien tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnittelua varten. Pääesikunta.

Puolustusvoimat 2008. PVHSM sosiaaliala 016 – PEHENKOS tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu puolustusvoimissa. Pääesikunta, Henkilöstöosasto, Määräys.

Sähköiset lähteet:

”Helsingin yliopiston opettajankoulutuslaitos”. Helsingin yliopiston www-sivut.

< www.helsinki.fi/okl/koulutukset/luokanopettajan/esittely.html >. Luettu 18.1.2012.

”Siirtolaisuustutkimus”. Ulkosuomalaisen www-sivut.

< <http://www.ulkosuomalainen.com/artikkelit/0008/siirtolaisuustutkimus/suomalaisuus.html>

>. Luettu 9.4.2011

”Suomen lainsäädäntö”. Finlexin www-sivusto.

< <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101386> >. Luettu 12.4.2011.

”Suomi lukuina”. Tilastokeskuksen www-sivut.

< http://www.stat.fi/tup/suoluk/suoluk_vaesto.html >. Luettu 11.4.2011.

KUVAT

Kuva 1. Ojamäki, Mikko.

Kuva 2. Tuomi, J. & Sarajärvi, A 2009; Metsämuuronen, J. 2003. Aineistojen pohjalta.

Kuva 3. Erwin, Phil 2001. Aineiston pohjalta.

Kuva 4. Erwin, Phil 2001. Aineiston pohjalta.