

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

**SUOMEN ILMAVOIMIEN LENTOKADETTIEN URAMOTIVAATIO JA SIIHEN
VAIKUTTAVAT TEKIJÄT**

Pro gradu -tutkielma

Kadetti
Tomi Lyytinen

Kadettikurssi 89
Ilmavoimaopintosuunta

Helmikuu 2006

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

Kurssi Kadettikurssi 89	Linja Ilmavoimalinja
Tekijä Kadetti Tomi Lyytinen	
Tutkielman nimi Suomen ilmavoimien lentokadettien uramotivaatio ja siihen vaikuttavat tekijät	
Oppiaine, johon työ liittyy Koulutustaito	Säilytyspaikka Maanpuolustuskorkeakoulun kirjasto
Aika: Helmikuu 2006	Tekstisivuja: 63 Liitesivuja: 39

TIIVISTELMÄ

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kuvata ja selittää tällä hetkellä kadettikoulussa opiskelevien lentokadettien uramotivaatiota ja -käsityksiä. Uramotivaatiota ja -käsitystä tarkastellaan siitä näkökulmasta, kuinka lentokadetit itse määrittelevät omia odotuksiaan ja motivaatiotaan tulevaa uraa kohtaan. Lisäksi tarkoituksena on selvittää, miten uramotivaatio ja siihen vaikuttavat tekijät vaihtelevat lentokadettien erilaisten taustojen mukaan (mm. koulutusvaihe, onko upseereita lähisuvussa ja kokeeko olevansa kotoisin maalta vai kaupungista). Teoreettinen tausta uramotivaatiosta perustuu pääasiassa Londonin (1983) uramotivaatioteoriaan. Lentokadettien tulevaa uraa hahmotetaan haastattelemalla kadettikurssi 89. kurssinjohtajaa.

Tutkimuksen kohderyhmänä on yhteensä 62 lentokadettia (kaikki palveluksessa olevat kurssit). Tutkimusaineisto kerättiin lokakuussa 2005 strukturoidulla kyselylomakkeella, joka sisälsi yhden avoimen kysymyksen. Vastausprosentti oli 98 % (62/63). Kyselylomakkeen uramotivaatiota mittaava osio perustui professori Ruohotien (1995) luomaan minäkuvamittariin uramotivaatiosta. Aineisto analysoitiin tilastollisin menetelmin SPSS 11.5.1 tilasto-ohjelmalla. Tutkimusjoukon kuvaamisessa käytetään pääasiallisesti frekvenssi- ja prosenttijakaumia. Yksittäisistä uramotivaatiota kuvaavista väittämistä muodostettiin faktorianalyysin pääkomponenttimenetelmän ja Promax-vinorotaation avulla kaksitoista summamuuttujaa (faktoria). Summamuuttujien välisiä korrelaatioita mitattiin Spearmanin korrelaatiokertoimen avulla. Avoimen kysymyksen vastauksista muodostettiin sisällön analyysillä kvantitatiivisia muuttujia.

Tutkimuksessa ilmeni, että lentokadettien ammatillisen minäkuvan vahvuusalueita ovat itseluottamus, joustavuus, sitoutuminen työyhteisöön sekä selkeä urakäsitys. Johtamismotivaatio kadeteilla oli sen sijaan suhteellisen matala. Tärkeimpiä uramotivaatiota vahvistavia tekijöitä olivat palkkaus valmistuessa ja tyytyväisyys lentopalveluksessa saatuihin elämyksiin. Heikentävinä tekijöinä mainittiin epätietoisuus pääsystä lennoston ja puolustusvoimien henkilöstöpolitiikka. Tulevalta uraltaan kadetit odottivat pääsyä haluamaansa palveluspaikkaan ja pakkosiirtojen välttämistä.

Avainsanat

lentokadetti, uramotivaatio, motivaatio

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	7
1.1 Tutkimuksen rajaus ja tutkimusasetelma	7
1.2 Aiemmat tutkimukset.....	8
1.3 Tutkimuksen rakenne.....	9
2 TUTKIMUKSEN KÄSITTEELLINEN VIITEKEHYS	11
2.1 Urakäsite	11
2.1.1 Scheinin uramalli	12
2.2 Motivaatioteoriat.....	13
2.2.1 Motivaatioprosessin sekvenssikuvaus	15
2.2.3 Sisäinen ja ulkoinen motivaatio	20
2.2.4 ERG-teoria	21
2.3 Uramotivaatio	23
3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	29
3.1 Tutkimusongelmat	29
3.2 Tutkimuksen metodologiset ratkaisut	29
3.2.1 Empiirinen tutkimus	31
3.3 Kyselylomakkeen laatiminen.....	32
3.4 Tietojen kerääminen.....	32
3.5 Aineiston analysointi	33
3.6 Aineiston luotettavuus	35
4 TUTKIMUSTULOKSET	37
4.1 Tutkittavan joukon kuvailu	37
4.2 Lentokadettien uravaiheet.....	38
4.3 Lentokadettien uramotivaation ulottuvuudet	39
4.3.1 Urajoustavuus ja -kestävyys	40
4.3.2 Urakäsitys	42
4.3.3 Uraidentiteetti	43
4.3.4 Uramotivaation ulottuvuuksien yhteydet toisiinsa	47
4.3.5 Taustatietojen yhteydet uramotivaation ulottuvuuksiin.....	48
4.4 Tiedonsaanti lentoupseerin uralla etenemismahdollisuuksista	49
4.5 Mahdollisuudet luoda toivottu ura Ilmavoimissa	51
4.6 Uramotivaatiota vahvistavat tekijät	53
4.7 Uramotivaatiota heikentävät tekijät	55
4.8 Urasuunnitelmat.....	58

4.8.1 Urasuunnitelmat kadettikursseittain	59
5 POHDINTA	65
LÄHTEET.....	70

TAULUKOT, KUVIOT JA LIITTEET

Taulukot:

Taulukko 1. Aiemmat puolustusvoimissa tehdyt tutkimukset	9
Taulukko 2. Uramotivaation ulottuvuudet ja niiden määritelmät	25
Taulukko 3. Tutkittavat muuttujat ja niitä vastaavat kysymysten numerot	28
Taulukko 4. Vastaajien taustatiedot 1	37
Taulukko 5. Vastaajien taustatiedot 2	38
Taulukko 6. Lentokadettien uravaiheet	39
Taulukko 7. Taipumus riskinottoon	40
Taulukko 8. Epävarmuus ja itsenäisyys	41
Taulukko 9. Joustavuus	41
Taulukko 10. Sopeutuminen	42
Taulukko 11. Empatia	42
Taulukko 12. Urakäsitys	43
Taulukko 13. Johtamismotivaatio	44
Taulukko 14. Sitoutuminen työyhteisöön	44
Taulukko 15. Kyky muutokseen ja kiinnostus ongelmanratkaisuun	45
Taulukko 16. Sitoutuminen työyhteisöön	45
Taulukko 17. Kasvumotivaatio	46
Taulukko 18. Tunnustuksen tarve	46
Taulukko 19. Uramotivaatiota vahvistavat tekijät	55
Taulukko 20. Uramotivaatiota heikentävät tekijät	57
Taulukko 21. Lentokadettien odotuksia tulevasta urastaan, kun ensimmäiseksi, toiseksi ja kolmanneksi tärkeimmät uraodotukset on laskettu yhteen	58
Taulukko 22. Uraodotukset teemoittain 92. kadettikurssilla	60
Taulukko 23. Uraodotukset teemoittain 91. kadettikurssilla	61
Taulukko 24. Uraodotukset teemoittain 90. kadettikurssilla	62
Taulukko 25. Uraodotukset teemoittain 89. kadettikurssilla	63

Kuviot:

Kuvio 1. Tutkimusasetelma	8
Kuvio 2. Motivaatioprosessin sekvenssikuvaus	16
Kuvio 3. Maslowin tarvehierarkia	20
Kuvio 4. Wallacen malli	30
Kuvio 5. Lentokadettien tiedonsaanti lentoupseerin uralla etenemisestä (N=62) (%)	48
Kuvio 6. Lentokadettien mahdollisuudet luoda toivomansa ura ilmavoimissa (N=62) (%)	50

Liitteet:

Liite 1 Taustatietojen yhteydet uramotivaation ulottuvuuksiin

Liite 2 Uramotivaation ulottuvuuksien korrelaatiot

Liite 3 Tietoa lentoupseerin uralla etenemismahdollisuuksista ja mahdollisuudet luoda toivomansa ura

Liite 4 Uraodotukset kurseittain

Liite 5 Kyselylomake lentokadeteille

Liite 6 Saatekirje

1 JOHDANTO

Tutkimuksessa tutkitaan Lentosotakoulussa tällä hetkellä opiskelevien lentokadettien uramotivaatiota ja sitä, mitkä ovat ne tekijät, jotka vaikuttavat uramotivaation tilaan. Nykyisessä Lentosotakoulussa (entinen Ilmasotakoulu) opiskelevien kadettien uramotivaatiota ei ole aiemmin tutkittu. Valintajärjestelmän ja kadettikoulussa saatavien etuuksien on uskottu takaavan riittävän motivaation kadeteille kehittää itseään tulevaa uraa varten. Nykyisen koulutusjärjestelmän aiheuttamat ansionmenetykset ja lentokoulutuksen venyminen ovat kuitenkin herättäneet ristiriitaisia mielipiteitä varsinkin kadettien keskuudessa. Lentosotakoulussa ei enää opiskele vanhan koulutusjärjestelmän mukaista koulua käyneitä kadetteja, joten uramotivaation muutosta ei voida todentaa.

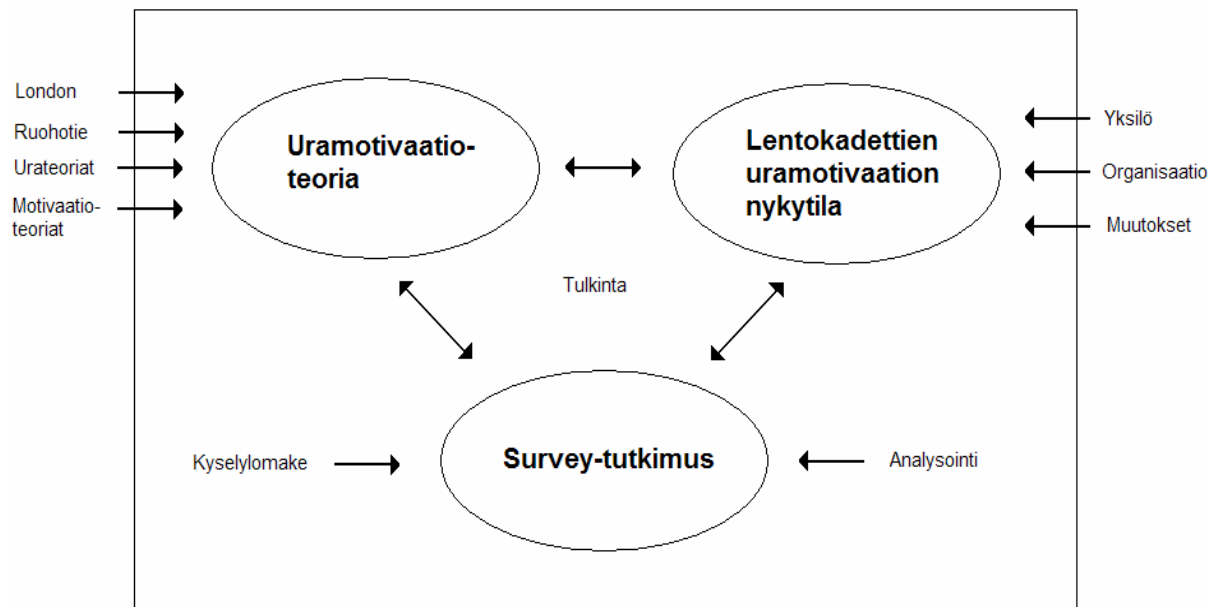
Tutkimuksen merkitys on suurin Lentosotakoululle ja siellä kadettien koulutuksesta vastaavalle henkilöstölle. On ensiarvoisen tärkeää tietää, mikä on lentokadettien tämän hetkinen uramotivaatio mahdollisimman ammattitaitoisten lentoupseerien tuottamiseksi, sillä motivaatio on yksi tärkeimmistä kehittymiseen vaikuttavista tekijöistä. Lisäksi on tärkeää selvittää, mihin tekijöihin vaikuttamalla motivaatiota saadaan mahdollisuuksien mukaan parannettua. Toissijaisesti tutkimusta voivat hyödyntää myös koko kadettikoulutusta suunnittelevat tahot.

Riittävällä motivaatiolla ja uramotivaatiolla taataan se, että kalliin lentokoulutuksen saaneet lentoupseerit pysyvät töissä Puolustusvoimilla mahdollisimman pitkään. Näin estetään muun muassa siviililentoyhtiöiden palvelukseen siirtyminen sopimuksen päätyttyä. Hyvin motivoitunut henkilö myös edistää työskentelyilmapiiriä ja sitä kautta parantaa koko työpaikan tehokkuutta.

1.1 Tutkimuksen rajaus ja tutkimusasetelma

Tutkimus rajataan käsittelemään ilmavoimien kadeteista ainoastaan Lentosotakoulussa opiskelevia ohjaajalinjan lentokadetteja. Ohjaajalinjalta otokseen kuuluvat hävittäjälentäjiksi opiskelevien kadettien lisäksi helikopterilentäjiksi ja rajavartioston lentäjiksi suuntautuneet kadetit. Ilmavoimien kadeteista rajattiin pois Ilmasotakoulussa opiskelevat johtamisjärjestelmä-, viesti- ja helikopterimekaanikkolinjojen kadetit, jotta joukko saataisiin koulutusjärjestelmältään ja tulevalta uraltaan mahdollisimman homogeeniseksi. Lisäksi rajaukseen vaikutti tarkempien haastattelujen tekemisen mahdollistaminen.

Tutkimuksen ilmiönä oli lentokadettien uramotivaation nykytila ja sitä tarkasteltiin nimenomaan lentokadettien näkökulmasta. Teoriapohjana käytettiin yleisiä motivaatio- ja urateorioita, sekä Londonin vuonna 1983 luomaa uramotivaatioteoriaa. Professori Ruohotie on vuonna 1995 Londonin teorian pohjalta luonut minäkuvamittarin, jota käytettiin kyselylomakkeen pohjana. Kyselystä saatu tieto analysoitiin tilastollisin menetelmin SPSS 11.5.1 tilasto-ohjelmalla. Tutkimusasetelma on esitetty kuviossa 1.



Kuvio 1. Tutkimusasetelma

1.2 Aiemmat tutkimukset

Motivaatio on hyvin laajasti tutkittu aihealue ja sen muodostumiselle on kehitelty useita erilaisia teorioita. Motivaatioteorioita on sovellettu useisiin eri tarkoituksiin, mm. työelämään. Työuran tarpeisiin on muodostettu uramotivaatio-käsite, jonka kehittymistä London on teoksellaan ”Toward a theory of career motivation” (1983) edesauttanut voimakkaasti. Suomalaisista tutkijoista muun muassa Peltonen ja Ruohotie ovat perehtyneet aiheeseen (esim. teoksessa Motivaatio - menetelmiä työnhälun parantamiseksi, 1987).

Suomalaisten kadettien ja upseerien motivoituneisuutta ja urakäsityksiä on tutkittu aiheen tärkeyteen nähden vähän. Yksi merkittävimmistä tutkimuksista on Tapio Raittilan vuonna 1996 kirjoittama ”Upseerin uramotivaatio”, jossa käsitellään kaikkien kadettiupseerien motivaatiotekijöitä. Myös nuoremmat upseerit ovat osoittaneet kiinnostusta motivaation vaikutuksista koulutukseen ja tulevaan uraan tekemällä aiheesta omat opinnäytetyönsä (Naasko 2004 ja Suominen 2000).

Tutkija ja julkaisuvuosi	Tutkimuksen tavoite ja tarkoitus	Tutkimustyyppi, tutkittavat, aineiston keruu ja analysointi	Keskeiset tulokset
Naasko, 2004	Selvittää, miten lentokadettien motivaatiotaso vaihtelee koulutusvaiheen ja -paikan muuttuessa ja mitkä tekijät siihen vaikuttavat.	Kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen, KadKsi 86, 87 ja 88. Aineisto kerättiin lentokoulutusvaiheen mukaan tehdyillä kyselylomakkeilla. Aineisto analysoitiin tilastollisella menetelmällä ja avoimet kysymykset sisällön analyysin avulla.	Uusi lentokalusto ja -ohjelma nostaa motivaatiotasoa, samoin Kauhavalta pois pääsy, eli siirtyminen lennostoihin.
Raittila, 1996	Selvittää upseereiden uramotivaatioon eniten vaikuttavat tekijät ja vertailla niitä eri upseeriryhmien kesken.	Kvantitatiivinen, 737 palveluksessa olevaa upseeria (vastausprosentti 74.8 %). Kirjallinen kysely, jonka tulokset analysoitiin tilastollisin menetelmin.	Eniten uramotivaatiota heikentävät palkkauksen riittämättömyys ja puolustusvoimien harjoittama henkilöstöpolitiikka. Vahvistavina tekijöinä nähdään urakehitys ja työn sisältö (80 % vastaajista).
Suominen, 2000	Selvittää laivastolinjan merikadettien uramotivaation nykytilaa ja siihen vaikuttavia tekijöitä.	Kvantitatiivinen, 13 kadettia MeK 66. ja 67:ltä (vastausprosentti 100 %). Kirjallinen kysely, jota täydennettiin haastattelulla. Aineisto analysoitiin tilastollisin menetelmin.	Uramotivaatio heikkenee 31 %:lla kadeteista koulutuksen aikana. Uramotivaatiota vahvistaa erityisesti kadettien väliset suhteet Merisotakoululla ja heikentää palkkauskysymykset.
Pentti, 1982	Hankkia tietoa kadettien opiskeluasenteista ja suoritusmotivaatiosta.	Kvantitatiivinen, 142 kadettia KadK 65. ja 66:lta (vastausprosentti 100 %). Kyselylomake, joka täytettiin kontrolloidusti. Aineisto analysoitiin tilastollisin menetelmin	Sotilasaineista saaduilla arvosanoilla on merkittävästi yhteyttä kadettien suoritusmotivaatiota virittävän kasvutarpeen voimakkuuteen. Suoritusmotivaatio kasvaa lineaarisesti siirryttäessä koulussa heikosti menestyvistä kohti hyvin menestyviä.

Taulukko 1. Aiemmat Puolustusvoimissa tehdyt tutkimukset

1.3 Tutkimuksen rakenne

Tämän tutkimuksen toisessa luvussa esitellään tutkielman käsitteellinen viitekehys. Ensiksi tarkastellaan uraa käsitteenä ja sitä tarkennetaan Scheinin uramallin avulla. Seuraavaksi käsitellään motivaatioon liittyviä merkityksiä ja motivaation rakentumista. Toisen luvun lopuksi syvennyttään uramotivaatioon ja sen erityispiirteisiin. Esiteltyjä uramotivaation ulottuvuuksia käytetään tutkimuksen empiirisen osan perustana. Kolmannessa luvussa kerrotaan kyselylomakkeella tehdyn tutkimuksen toteuttamismenetelmistä, kuten tietojen keräämisestä ja aineiston luotettavuuden arvioinnista. Neljäs luku, eli varsinainen käsittelykappale, erittelee tutkimuksen tulokset. Aineisto analysoidaan faktorianalyysillä, jonka avulla muodostetaan kaksitoista summamuuttujaa toisessa luvussa esitellyn teorian mukaisesti. Lisäksi summamuuttujien välisiä yhteyksiä tarkastellaan korrelaatiotunnusluvuin. Kyselylomakkeen avoimille kysymyksille tehdään sisältöanalyysi. Teemojen pohjalta tarkastellaan lentokadettien uran ominaispiirteitä, esimerkiksi uraa vahvistavia ja heikentäviä tekijöitä. Neljännen luvun lopuksi kerrotaan lentokadettien urallaan tärkeiksi kokemista asioista. Viimeisessä viidennessä luvussa kootaan tutkimuksen tulokset yhteen ja esitetään pohdinta.

2 TUTKIMUKSEN KÄSITTEELLINEN VIITEKEHYS

Tässä luvussa selvitetään tutkimuksen empiirisen osan käsitteellistä viitekehystä. Luvussa määritellään peruskäsitteet, selvitetään tutkimukseen vaikuttavat teoriataustat ja kuvataan uramotivaatioon vaikuttavia ulottuvuuksia. Kuvattavia ulottuvuuksia ovat urajoustavuus ja -kestävyys, urakäsitys ja uraidentiteetti.

2.1 Urakäsite

Urakäsite on paljon käytetty termi ja sitä on määritelty esimerkiksi psykologian, sosiaalipsykologian, sosiologian, antropologian, taloustieteiden ja valtiotieteiden näkökulmista. Uraa koskeva terminologia on kuitenkin ollut vakiintumatonta ja moninaista ja uratutkimus sirpaleista. Johtuen tutkimusten hajanaisuudesta sekä urakäsitteistön sekavuudesta ja selkiintymättömyydestä uratutkimusten vertailtavuus on vaikeaa. (Lähteenmäki 1995.)

Nyky-suomen sanakirjan (1996) mukaan ura on karriereeri, ihmisen toiminta ja menestyminen jollakin alalla tai jossakin ammatissa, elämäntehtävä, ala tai ammatti. Oxford Advanced Learner's Directory of Current English (toim. Wehmeier 2000) määrittelee uran – career-substantiivina sarjaksi töitä, joita henkilöllä on tietyllä työalueella ja usein uraan liittyy ajan kuluessa vastuun lisääntyminen. Ura on laajimmassa ja perinteisessä mielessä sarja työkokemuksia (Hall 1976, Ruohotie 2000). Voidaan ajatella, että jokaisella, joka tekee työtä, on ura. Urakäsite käsite on myös määritelty synonyymiksi ammatinvalinnalle (Arthur ym. 1989). Ura voidaan liittää osaksi ammatteja (Hall 1976), ja jos urakäsite yhdistetään tiettyihin, erityisesti akateemisiin ammatteihin, ovat korkean statuksen ammatit uria, kun taas alemman statuksen ammatit ovat pelkästään työtehtäviä (Ruohotie 1995). (ks. Pennanen 2001, 9.)

Perinteisesti ura määritellään lineaarisena jatkumona, jolloin kasvu ja edistyminen merkitsevät samaa kuin yleneminen korkeampaan asemaan. Uramenestystä on tällöin eteneminen yrityksen tai organisaation hierarkiassa.

2.1.1 Scheinin uramalli

Schein on teoksessaan ”The Individual, the Organization and the Career” (1971) tarkastellut työuraa mm. yksilön ja organisaation välisenä vuorovaikutusprosessina, jonka kuluessa yksilö sosiaalistuu organisaatioon. Schein on jakanut myös urakäsityksen objektiiviseen urakäsitykseen (organisaation näkökulma) ja subjektiiviseen urakäsitykseen (yksilön näkökulma).

Schein on jakanut myös itse uran kahteen osaan, sisäiseen ja ulkoiseen. Ulkoinen ura on hänen mukaansa yleensä sitä, mitä meistä töittemme osalta kirjoitetaan ja kerrotaan; se mikä näkyy ja minkä viralliset tiedostot mainitsevat. Tämä edustaa Puolustusvoimissa esimerkiksi pitkiä tutkinto- tai virkanimikkeitä, koska ne lisäävät statusta. (Raittila 1996, 5.) Esimerkkinä voidaan mainita ”hävittäjälentolaivueen komentaja” tai ”yleisesikuntaeverstiluutnantti”. Lentokadettien osalta ulkoista uraa määrittelee mm. se, miten siviiliyhteiskunta suhtautuu kadetin tai sotilaslentäjän uraan.

Sisäinen ura pohjautuu siihen tuntemukseen, joka vakanssin haltijalla on omasta urastaan tai nimikkeestään. Tuntemus on joko sopusointuinen tai ristiriitainen ulkoiseen uraan verrattuna. Lentokadetti voi esimerkiksi tuntea vahvasti olevansa omalla alallaan tai kokea siviiliyhteiskunnan arvostuksen riittämättömäksi omaan statukseensa nähden.

Schein painottaa erilaisia urakehitykseen vaikuttavia ulkoisia tekijöitä, mutta samalla hän esittää käsitteen *ura-ankkuri*. Se on laajempi käsite kuin tarpeiden tai motiivien käsite. Ura-ankkuri on se pysyvä osa työhön ja ammattiin liittyvää minäkuvaa, arvoja ja motiiveja, josta henkilö ei luovu vaikeankaan päätöksenteon hetkellä. Ankkurit muodostuvat, kun työntekijän itsetietoisuus kehittyy työkokemuksen myötä ja koetut arvot ja asenteet heijastuvat työntekijän ja organisaation välisenä sopusointuna tai ristiriitana. Yksilöllä on näin taipumus kasvaa ja ankkuroitua havaintojensa ja kokemuksiensa suuntaan, jolloin kokonaistilanne tasapainottuu. (Salminen 1989, 62.)

Scheinin kahdeksan ura-ankkurin perusjoukko:

- 1) turvallisuus, pysyvyys ja organisaatioon samaistuminen
- 2) itsenäisyys, vapaus, riippumattomuus ja autonomia
- 3) luovuus ja yrittäjäjyys
- 4) ammatillinen erityistaito, asiantuntijuus tai teknisfunktionaalinen pätevyys

- 5) liikkeenjohdollinen pätevyys, yleisjohtajuus, esimiehenä toimiminen ja toisten ihmisten johtaminen
 - 6) palvelu, omistautuminen, jonkin arvostetun asian hyväksi toimiminen
 - 7) aito haasteellisuus
 - 8) elämäntyylin eheys; elämän eri osa-alueiden keskinäinen tasapaino
- (Salminen 1989, 62)

Edellä mainittujen ura-ankkurien lisäksi on varmasti myös muitakin ankkureita. Salminen mainitsee vaihtelun ja vallan. Monet ihmiset tahtovatkin vaihtelua työhönsä, mutta eivät ole valmiita hakemaan sitä muiden ankkurien kustannuksella. Toisaalta sekä työnjohdollisen pätevyyden että aidon haasteellisuuden tärkeä osanen on vaihtelu. Valta taas liittyy monin tavoin ankkureihin kuten esim. asiantuntijavalta ja asemaan tai auktoriteetteihin perustuva valta. (Raittila 1996, 6.)

Tutkimukset ovat osoittaneet, että useimpien ihmisten ura-ankkurit löytyvät edellä mainittujen kahdeksan ankkurin kuvauksista. Nämä tutkimukset koskevat kuitenkin muita kuin upseerin ammattia. Ura-ankkuri on määrätty siksi osaksi minäkuva, josta ei luovuta vaikeankaan valinnan edessä. Tämän mukaan olisi yksi vallitseva ankkuri; se on henkilön minäkuvan, tärkeimpien tarpeiden, arvojen ja lahjakkuuden yhdistelmä. (Salminen 1989, 68-69.)

Ura-ankkurit tähtäävät etupäässä uralla pysymiseen. Lentokadetin ja sotilaslentäjän ura poikkeaa todennäköisesti monista muista urista siinä, että nimenomaan hävittäjälentäjänä olo on tärkein ura-ankkuri, joka alkaa muotoutua jo armeija-aikana ohjaajan alkeiskurssilla ja lujittuu edelleen kadettikouluun päästessä. Ura-ankkurien löytäminen ja oman uran vakiinnuttaminen eivät merkitse kuitenkaan sitä, että yksilön kasvaminen ja kehittyminen laantuvat. Päinvastoin hän alkaa kasvaa ja kehittyä omalla alueellaan. Ankkurien ja kasvun mahdollisuudet ovat laajat. Ura-ankkurit ovat siis joko uratavoitteita tai uramotivaatioon vaikuttavia tekijöitä. (Raittila 1996, 6-7.)

2.2 Motivaatioteoriat

Motiivi tarkoittaa sellaista tarvetta, toivetta tai halua, joka saa ihmisen toimimaan ja suuntaamaan toiminnan kohti jotain tavoitetta (vrt. latinan sana *movere*, liikkua). Ihmisen toiminnassa vaikuttaa yleensä useampi motiivi samanaikaisesti, vaikka niitä kaikkia ei

tiedosteta. Motiivien kokonaisuutta kutsutaan motivaatioksi. Motivaatio tarkoittaa siis niitä tekijöitä, jotka kulloinkin määräävät ihmisen toiminnan kohdistumista, kestävyyttä ja voimakkuutta. (Hämäläinen, Fredriksson, Ihanus 1993, 6-7.)

Dunnette ja Kirchner (1965) ovat summanneet motivaatioprosessissa vaikuttavista motiiveista seuraavanlaisia ominaisuuksia:

1. Motiivit voidaan ainoastaan päätellä; niitä ei voida nähdä. Niitä on vaikea päätellä havaitun käyttäytymisen perusteella seuraavista syistä:

- a) Jokainen yksittäinen toiminta voi ilmentää useita motiiveja.
- b) Motiivit voivat esiintyä peitetyssä muodossa.
- c) Useita motiiveja voidaan ilmentää samankaltaisilla tai identtisillä toiminnoilla.
- d) Samankaltaisia motiiveja voidaan ilmentää erilaisella käyttäytymisellä.
- e) Kulttuuriset ja persoonalliset vaihtelut saattavat muuttaa merkittävästi tiettyjen motiivien ilmenemismuotoja.

2. Motiivit ovat dynaamisia. Jokaisessa ilmenee jatkuvasti joukko tarpeita, haluja ja odotuksia. Motiivit ovat siis muuttuvia ja ne saattavat olla joskus myös ristiriidassa keskenään. Motiivien muuttuvuus ja keskinäinen ristiriitaisuus vaikeuttavat luotettavaa havainnointia ja mittaamista.

3. Yksilöiden motiivipriorisoinneissa ja motiivien toteuttamisvolyyymeissa on eroja. Tämä näkyy yksilöiden haluissa ja tahdossa sekä siinä, miten he toteuttavat halujaan.

4. Tavoitellun päämäärän saavuttaminen vaikuttaa myöhempisiin motiiveihin ja käyttäytymiseen. Tarpeiden, halujen ja odotusten tyydyttäminen voi muuttaa yksilön mielenkiinnon kohti muita motiiveja tai vahvistaa olemassa olevan motiiviin voimakkuutta.

(Sinivuori 2002, 28-29.)

Motivaatio syntyy ihmisen tarpeiden sekä kannusteiden ja niihin liittyvien havaintojen seurauksena. Tarpeet ohjaavat yksilön toimintoja siten, että tarpeet tulevat tyydytetyiksi. Odotusarvoteorian mukaan kannusteet ohjaavat toimintoja suuntaan, jossa on odotettavissa palkkio. Yksilön havaintomekanismi tulkitsee työn vaativuutta (odotusarvo), palkkioiden saamisen todennäköisyyttä (välinearvo) ja kannusteiden ja tarpeiden vastaavuutta (yllykearvo). (Ruohotie 1986, 25.)

Motivaatio-ilmio voidaan määritellä mm. seuraavien ominaisuuksien mukaan (Ruohotie 1998, 37):

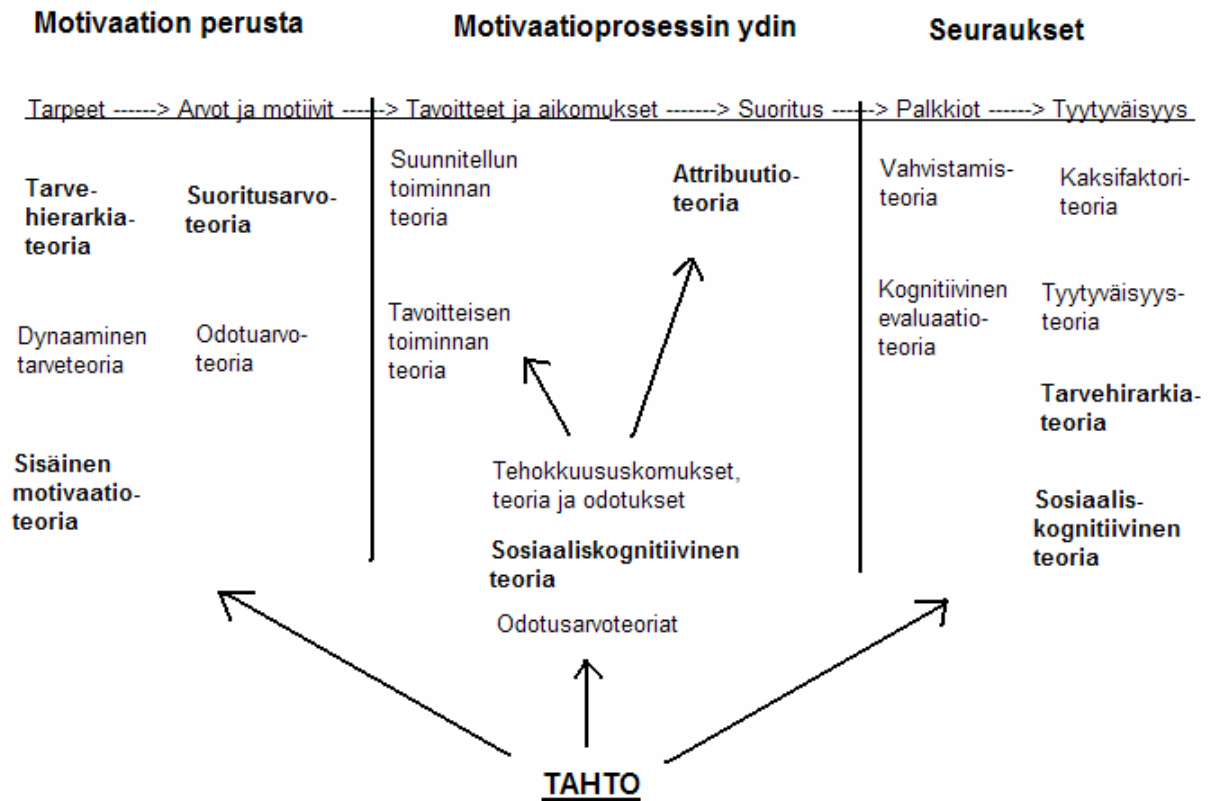
1. Vireys, joka liittyy yksilön energiavoimaan ja joka ajaa hänet käyttäytymään tietyllä tavalla.
2. Suunta, joka liittyy toiminnan päämääräsuuntautuneisuuteen; käyttäytyminen on aina suunnattua.
3. Systeemiorientoituminen, joka on sidoksissa yksilössä ja hänen ympärillään oleviin voimiin ja joka palautteesta riippuen joko vahvistaa tai heikentää tai suuntaa uudelleen yksilön toimintaa.

Motivaatiota koskevassa kirjallisuudessa tehdään ero yleismotivaation ja tilannemotivaation välillä. Tilannemotivaatio liittyy tiettyyn tilanteeseen, jossa sisäiset ja ulkoiset ärsykkeet virittävät joukon motiiveja ja saavat aikaan tavoitteeseen suuntautuvaa käyttäytymistä. Se on riippuvainen yleismotivaatiosta. Yleismotivaatio-sanaa voidaan pitää synonyymina asenteelle. Yleismotivaatiolla tarkoitetaan yleistä asennoitumista koulutusta kohtaan. Motivaatiolla ja vireydellä on Ruohotien (1998, 37) mukaan selkeä yhteys: motivaatio on psyykinen tila, joka määrää, miten vireästi (millä aktiivisuudella ja ahkeruudella) ihminen toimii ja mihin hänen mielenkiintonsa suuntautuu. (Sinivuori 2002, 30.)

Motivaatiota on hyvin vaikea sitoa vain tietyn tarkastelutavan raameihin. Erilaisia motivaatioteorioita on kymmeniä, ja niistä kukin keskittyy tiettyyn motivaatioprosessiin ja sen kuvaamiseen. Koulukuntiakin on useita. Usein motivaatiotutkimuksissa yhdistetään kuitenkin käsitteet motivaatio, motiivi ja tarpeet. Tämän vuoksi on ongelmallista valita oikea motiiviteoria oman tutkimuksen taustalle. (Sinivuori 2002, 30.)

2.2.1 Motivaatioprosessin sekvenssikuvaus

Motivaatioprosessin kokonaisuus koostuu kronologisesti toinen toistaan seuraavista sekvensseistä. Eri teoriat tarkastelevat kokonaisuutta pieneltä rajatulta alueelta. Seuraavaan Ruohotien Locken mallin pohjalta laatimaan motivaatioprosessin sekvenssikuvaukseen on sisällytetty oppimisen kannalta tärkeimmät motivaatioteoriat:



Kuvio 2. Motivaatioprosessin sekvenssikuvauks: Ruohotien (2000, 91) muunnelmä Locken mallista.

Motivaatioprosessin sekvenssikuvauksen mukaan tahto auttaa oppijaa suuntaamaan ja kontrolloimaan kognitioita, motivaatioita ja emootioita, kun hän kohtaa kilpailevia tavoitteita ja muita informaation prosessointiin liittyviä häiriöitä. Tahdon avulla oppija voi turvautua tarvittaessa syväprosessointiin ja itsemotivointistrategioihin sekä opetella hallitsemaan häiritseviä tunteita. (Ruohotie 1998, 51.)

Motivaatioprosessin sekvenssikuvauksessa arvot kuvastavat toiminnan päämääriä, jotka liittyvät elämän konkreettisten kohteiden suunnitelmiin ja tavoitteisiin. Lisäksi arvojen ja tavoitteiden välillä on kiinteä vuorovaikutus. McClellandin (ks. Sinivuori 2002, 31) suoritusarvoteoria on totuttu liittämään menestykselliseen yrittäjyyteen. Sen ilmenemismuotoja ovat halu osoittaa oma erinomaisuus ja halu ottaa vastaan haasteellisia tehtäviä ja riskejä. Sille luonteenomaista on myös pyrkimys asettaa toiminnalle tiukkoja aikatauluja, halu kantaa vastuuta omista tekemisistä ja rohkeus ryhtyä innovatiiviseen toimintaan. (Ruohotie 1998, 53-54.)

Ihmisen perustarpeita on hyväksytyksi ja arvostetuksi tuleminen tarve sekä omanarvontunteen suojeleminen. Minäarvostus määräytyy oppijan aikaisemmista suorituksista, omaa kykyä koskevista arvoista ja siitä, kuinka paljon hän on nähnyt vaivaa itselle tärkeiden päämäärien hyväksi. Suoriutumisen tarve on yksilön halu tehdä jotain

paremmin, nopeammin, tehokkaammin ja vähemmällä ponnistelulla. Oppimistavoitteet liittyvät sellaisiin oppimistoimintoihin, joihin yksilö ryhtyy lisätäkseen kompetenssiaan. Suoritustavoitteet liittyvät sellaisiin oppimisaktiviteetteihin, joihin yksilö ryhtyy saadakseen parempaa kompetenssia koskevia arvioita kuin muut. (Ruohotie 1998, 144; Ruohotie 2000, 88.)

Vroomin odotusarvoteoria on yleisluonteisempi, tilannesidonnaisempi ja rajoittuu ihmisen tietoiseen motivaation alueeseen. Tavoitteet ja aikomukset muodostavat motivaatioprosessin ytimen. Suunnitellun toiminnan teoriassa keskeisintä on aikomus toimia. Yleissääntö kuuluu: mitä voimakkaampi aikomus yksilöllä on, sitä varmempaa on hänen suoriutumisensa tehtävästä. (Ruohotie 1998, 54-55.)

Odotusarvoteorian mukaan ihminen motivoituu tehtävän suorittamiseen, jos hän kokee tehtävän sopivan haasteelliseksi ja uskoo, että siitä suoriutuminen tuo hänelle odotetun palkkion tai hyötyä. Jos palkkio on arvostettu, siihen liittyy myös yllykearvo. Odotusarvoteorian mukaan oppija motivoituu oppimistapahtumaan, jos hän uskoo pääsevänsä asetettuihin oppimistavoitteisiin ja niiden saavuttamisen kautta asettamiinsa tuloksiin. (Peltonen & Ruohotie 1992, 61; Ruohotie 1998, 57-58.)

Attribuutioteoria korostaa onnistumisen ja epäonnistumisen syitä koskevia tulkintoja. Ihmiset tulkitsevat eri tavoin onnistumisen tai epäonnistumiseen johtavia syitä. Ko. tulkinnat vaikuttavat motivaatioon, emotionaalisiin reaktioihin ja suorituksiin. Vaikutukset johtuvat siitä, 1) nähdäänkö tulos yksilöstä itsestään vai ulkopuolisista tekijöistä johtuvana, 2) miten pystyvänä vaikutusta pidetään (stabiliteetti) ja 3) millaiset mahdollisuudet yksilöllä itsellään on vaikuttaa asiaan (kontrolloitavuus). Usein menestymisen yhteydessä viitataan sisäisiin syihin, kuten kykyihin ja yrittämiseen. Epäonnistumisen syyt eivät ole yhtä selviä, mutta usein syytetään muita, tehtävän vaikeutta tai sattumaa. (Peltonen & Ruohotie 1992, 72-77; Ruohotie 1998, 62-63; ks. Sinivuori 2002, 32-33.)

Kognitiivisen evaluaatioteorian mukaan ulkoiset palkkiot voivat vaikuttaa sisäiseen motivaatioon kahdella tavalla:

1) Toiminnan ulkoisen palkkion välille voi muodostua välineellinen suhde, ja toiminnasta voi tulla keino palkkion saamiseksi. 2) Sisäinen motivaatio lisääntyy sitä mukaa kun pätemisen tunne vahvistuu ja heikkenee sitä mukaa kun ko. tunne heikkenee. Onnistumisen kokemuksen lisäävät pätemisen tunnetta, ja vastaavasti epäonnistumiset heikentävät sitä. Kognitiivisessa evaluaatioteoriassa on kaksi näkökulmaa, kontrolloiva ja informoiva aspekti.

Jos kontrolloiva aspekti vahvistuu, käyttäytymisen syy vaihtuu sisäisestä ulkoiseksi. Samalla sisäinen motivaatio heikkenee. Jos taas kontrolloiva aspekti on heikko ja informoiva vahva, yksilön sisäinen motivaatio joko heikkenee tai voimistuu riippuen palautteen positiivisesta tai negatiivisesta luonteesta. (Deci & Ryan 1985, 293-311; Peltonen & Ruohotie 1992, 78-80; Ruohotie 1998, 69; ks. Sinivuori 2002, 33.)

Herzbergin kaksifaktoriteorian mukaan tyytyväisyys jaetaan seuraavasti: tyytyväisyyden kokeminen (motivaatiotekijät) ja tyytymättömyyden kokeminen (hygieniatekijät). Motivaatiotekijät vaikuttavat ylimpiin tarpeisiin kuten itsensä toteuttamisen tarpeeseen, päinvastoin kuin alimmat tarpeet, jotka toimivat sisäisen tasapainosysteemin mukaan. (Ruohotie 1998, 70; ks. Sinivuori 2002, 33-34.)

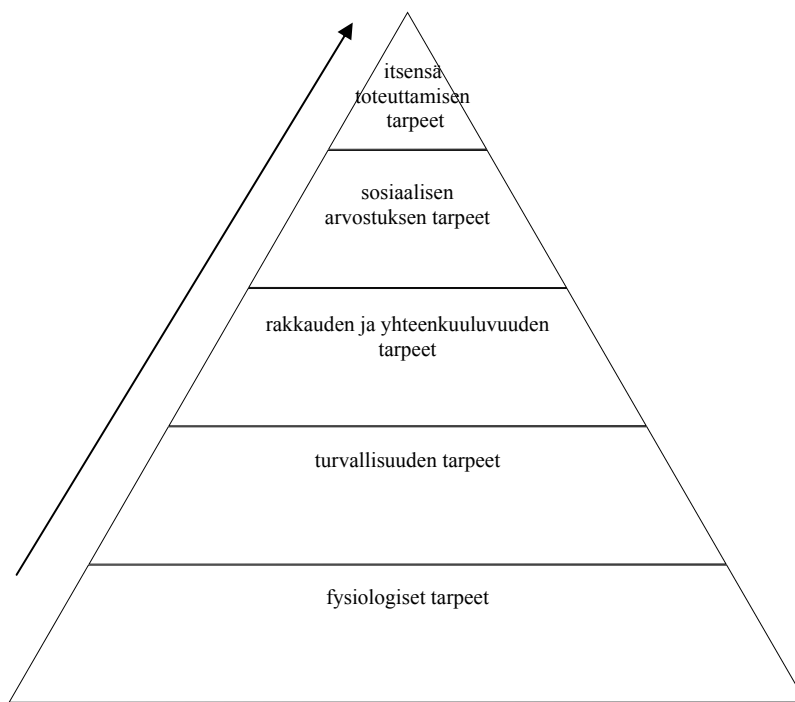
2.2.2 Maslowin tarvehierarkia

Ihmisen motivaatio muodostaa Maslowin mukaan tarpeiden hierarkkisen järjestelmän, jota voidaan kuvata pyramidilla. Maslow loi kuuluisan käsitteensä tarvehierarkia 50-luvulla käyttämällä elementtejä ilma, vesi, ruoka ja seksi. Hän johti näistä elementeistä viisi tarvetasoa: fysiologiset perustarpeet, turvallisuuden tarpeet, rakkauden ja yhteenkuuluvuuden tarpeet, sosiaalisen arvostuksen tarpeet sekä itsensä toteuttamisen tarpeet. Tarpeiden toteutuminen tapahtuu juuri em. järjestyksessä, koska hierarkian ylemmillä tasoilla ei voi toimia motivoidusti elleivät alemmat tarpeet ole tyydytettyjä. (Dunderfelt, Laakso, Peltola & Vidjeskog 1998, 105-107.) Yksilö voi esimerkiksi pyrkiä tavoittelemaan korkeamman tason tarpeen tyydyttämistä, mutta mikäli hän havaitsee alemman tason tarpeen olevan tyydyttämätön, hän kohdistaa voimavaransa ensiksi siihen. Maslowin tarvehierarkia painottaa tarpeiden merkitystä yksilön kehityksessä. Yksilöllä on halu kehittää ja maksimoida potentiaaliaan sekä itseään (Jones 2004). Yksilö toteuttaa mallissa ensiksi alemman tason perustarpeet ennen kuin hän pystyy tai on motivoitunut tyydyttämään ylempien tasojen tarpeita. (Sirgy 1986.)

Maslowin tarvehierarkia on paljon käytetty teoria, jonka avulla pyritään ymmärtämään yksilön käyttäytymistä (Jones 2004). Teoria painottaa, että yksilön pääasiallinen tavoite on itsensä toteuttamisen tarpeiden tyydyttäminen, vaikka tarve ei olisikaan tiedostettu. Itsensä toteuttamisen tarve voi myös johtaa tyydyttyessään yksilön käyttäytymisen muutokseen.

Fysiologisiin tarpeisiin luetaan esimerkiksi nälän ja janon tunteet sekä unen tarve, jotka ovat yksilön perustarpeita ja voimakkaimpia motivaattoreita. *Turvallisuuden tarpeita* ovat esimerkiksi vapaudentunne ja uhkien sekä vaarojen välttäminen. Ne voivat olla myös emotionaalisia, sillä yksilö voi vältellä sellaista henkilöä, jonka seura tekee hänet epämiellyttäväksi. Turvallisuuden tarpeet eivät ole yhtä voimakkaita kuin fysiologiset tarpeet, mutta yksilö käyttää niiden tyydyttämiseen paljon voimavarojaan. *Rakkauden ja yhteenkuuluvuuden tarpeet* sisältävät asioita kuten ystävyyttä, perhesuhteita ja organisaatiollista jäsenyyttä. Ne ovat fyysisten ja turvallisuuden tarpeiden ohella tärkeitä yksilön kehitykselle. Rakkauden ja yhteenkuuluvuuden tarpeet ovat voimakkaita, mutta kuitenkin yksilöllä on taipumusta siirtyä helposti takaisin alemman tason tarpeisiin tyydyttämiseen. *Sosiaalisen arvostuksen tarpeilla* viitataan toisilta ihmisiltä saatuun positiiviseen palautteeseen ja arvostukseen, yksilölliseen ylpeyteen ja itseluottamukseen. Sosiaalisen arvostuksen tarpeita usein väheksytään, sillä niitä pidetään haluina ja ylellisinä asioina. Jotta yksilö pystyisi tyydyttämään korkeimmat, eli *itsensä toteuttamisen tarpeet*, tulee hänen kuitenkin tyydyttää sosiaalisen arvostuksen sekä muiden alemmien tasojen tarpeet. Yksilö voi tyydyttää itsensä toteuttamisen tarpeita esimerkiksi saavuttamalla tiettyjä kyvykkyyksiä tai taitoja. Itsensä toteuttamisen tarpeiden tyydyttäminen ei kuitenkaan tarkoita sitä, että yksilön pitäisi olla parempi kuin muiden. Kun itsensä toteuttamisen tarve tyydyttyy, tuntee yksilö tyytyväisyyttä itseensä ja omiin kykyihinsä. Tämä voi johtaa myös haluttuun muutokseen yksilön käyttäytymisessä, mikä vaatii kuitenkin yksilön panostusta tyydyttää ensiksi alempia hierarkian tarpeita. (Jones 2004.)

Yksilö voi saada erilaisia kannusteita organisaatiosta, johon hän kuuluu. Maslowin (1954, 1970) mukaan organisaatiollisia kannusteita ovat palkkaus, uramahdollisuudet, organisaatiollinen ilmapiiri ja työtilanteiden tarjoamat mahdollisuudet. Näiden tarkoituksena on tyydyttää perustarpeita, kuten yksilön kehityksen, itsetunnon, yhteenkuuluvuuden, turvallisuuden ja terveellisuuden tarpeita. (ks. Mengow, Zinovieva & Sotirov 2000.)



Kuvio 3 Maslowin tarvehierarkia

2.2.3 Sisäinen ja ulkoinen motivaatio

Saaduilla palkkioilla ja kannusteilla on suuri merkitys sille, miten innokkaasti asetettuihin tavoitteisiin pyritään. Tästä johdettuna voidaan erottaa termit sisäinen motivaatio ja ulkoinen motivaatio, jotka poikkeavat toisistaan käyttäytymisen ja virittävien ja suuntaavien motiivien osalta. Sisäistä motivaatiota hallitsevat sisältöfaktorit, jotka ovat luontaisia joko itse tehtävälle tai opiskelijalle. Ulkoista motivaatiota määräävät tilannefaktorit, jotka opettaja tai joku muu ulkopuolinen johtaa ympäristöstä. Ulkoinen motivaatio saa usein joko palkkion tai rangaistuksen muodon. Sisäinen motivaatio kytkeytyy suuressa määrin Maslowin tarvehierarkian ylimmäisen asteen tarpeisiin, kun taas ulkoinen motivaatio liittyy Maslowin kolmen alimman asteen tarvetasoon. (Ruohotie 1980, 10-11; Maslow 1987, 56-60.)

Decin sisäisen motivaation teoriaa voidaan syystä pitää myös tarveorianana. Deci ja Ryan olettavat sisäisen motivaation sisältävän kaksi aluetta: pätevyuden ja itsemääräämisen (Deci & Ryan 1985, 239-311). Reevesin (1989) mukaan sisäiseen motivaatioon kuuluu neljä osatekijää: 1) pätevyys, 2) itsemäärääminen, 3) jännitys ja 4) tuttuus ja tuki. Pätevyys tarkoittaa tunnetta, joka syntyy siitä, että yksilö kokee hallitsevansa tehtävän. Kyseinen tunne tuottaa mielihyvää ja nautintoa. Itsemäärääminen tarkoittaa sitä, missä määrin yksilö kokee valinneensa toiminnon. Jännityksessä on kyse siitä toiminnallisuuden ja aktiivisuuden kokemuksesta, jonka yksilö tuntee toiminnan aikana. Jännityksen vastakohta on ikävyys. Tuttuudella tarkoitetaan sitä tunnetta ja tietoisuutta, että jostakusta pidetään ja että hän saa tarvittaessa sosiaalista tukea ja apua. Näistä neljästä alueesta varsinkin itsemäärääminen ja

jännitys ovat hyvin selkeästi ja yleisesti tunnustettu kuuluvaksi sisäisen motivaation yhteyteen. (Metsämuuronen 1997, 9; ks. Sinivuori, 2002, 34-35.)

Kadettikoulussa opiskelevien lentokadettien motivaatio on todennäköisesti yksilöittäin vaihtelevasti joko enemmän sisäistä tai ulkoista motivaatiota. Lentokadettien vahvoja ulkoisen motivaation taustatekijöitä ovat pitkä sitoumus ja Puolustusvoimien organisaatiokulttuuri. Myös sisäinen motivaatio on monen motiivin summa. Siihen voivat vaikuttaa henkilökohtaiset kiinnostukset ja tarpeet, joiden odotetaan tuovan tyydytystä uralla etenemisen suhteen.

2.2.4 ERG-teoria

Tarveteoriat ovat saaneet osakseen paljon huomiota motivaatiotutkimuksessa. Tunnetuin näistä on Maslowin tarvehierarkiateoria. Ruohotien (1986, 41) mukaan Maslowin teoriaa tukevia tutkimustuloksia on kuitenkin erittäin vähän. Sitä ei ole pystytty osoittamaan oikeaksi, mutta ei myöskään kumoamaan. Tukea teorialle on saatu oikeastaan vain alimpien tarpeiden osalta (Lawler & Shuttle 1975, 39-45). Maslowin teoriaa enemmän empiiristä tukea on saanut Alderferin tarveteoria, jota kutsutaan kolmitasoteoriaksi tai ERG-teoriaksi (Furnham 1999, 131). Robbins (1992, 206-212) luokittelee Maslowin teorian ”varhaiseksi motivaatioteoriaksi” ja ERG-teorian ”nykyaikaiseksi motivaatioteoriaksi”. ERG-teorian perustana on oletus, että ihmisellä on kolme tarpeiden kategoriaa: 1) toimeentulotarpeet, 2) liittymisen tarpeet ja 3) kasvutarpeet (Alderfer 1969, 145-147). (ks. Korpelainen 2005, 55.)

Toimeentulotarpeet ovat materiaalisia ja fysiologisia tarpeita, jotka ilmenevät palkkavaatimuksina ja fyysiseen työympäristöön kohdistuvina odotuksina. Näille tarpeille on ominaista se, että ”toisen ihmisen voitto on toisen tappio”, koska resurssit ovat rajoitetut (nk. nollasummapeli). Liittymisen tarpeissa on kyse ihmisten välisestä vuorovaikutuksesta ja ihmissuhteista ja niiden tyydyttäminen riippuu yhteenkuuluvaisuuden kokemisesta: ihmiset jakavat keskenään ajatuksia ja tunteita. Tämä piirre erottaa liittymisen tarpeet toimeentulotarpeista. Liittymisen tarve ilmenee muun muassa hyväksymisenä, vahvistamisena, ymmärtämisenä ja vaikuttamisena. Tarpeen tyydyttämisestä ei aina ole seurauksena positiivinen tunnetila, vaan se voi olla myös negatiivinen – suuttumus tai vihamielisyys. Näin ollen vastakohta liittymisen tarpeen tyydyttymiselle on tunne etäisyydestä tai kontaktien puute. (Ruohotie 1986, 42; ks. Korpelainen 2005, 55.)

Kasvutarpeet selittävät yksilön pyrkimyksiä luovaan toimintaan, jossa hän haluaa käyttää hyväksi kaikkia voimavarojaan. Kasvutarpeiden tyydyttyminen riippuu siitä, onko hänellä mahdollisuuksia toimia luovasti (käyttää omaa potentiaaliaan) ja kehittää luovuuttaan (laajentaa omaa potentiaalia). ERG-teorian kasvutarve on lähellä Maslowin itsensä toteuttamisen tarpeen käsitettä, mutta erojakin on. Alderferin mukaan kasvutarpeet nousevat siitä, että yksilö on avoin systeemi, joka on vuorovaikutuksessa ympäristönsä kanssa. Maslowin käsityksen mukaan ihminen syntyy tietyn potentiaalinsa omaavana, ja jos hän kohtaa otollisen ympäristön, potentiaali voi toteutua. Maslow painottaa Alderferia vähemmän ympäristön merkitystä inhimillisen potentiaalinsa toteutumisessa. (Alderfer 1972, 133; ks. Korpelainen 2005, 55.)

Maslowin teorian tavoin ERG-teoriassakin on tarpeilla hierarkkinen järjestys. Kaikki kolme tarvetasoa voivat olla samanaikaisesti aktiivisia. Tarpeiden järjestyksellä ei siis ole yhtä merkittävää asemaa kuin Maslowin teoriassa. Alderferin (1969) mukaan eri tarpeiden välillä vallitsee kiertokulku. Toimeentulotarpeiden tultua tyydytetyiksi ihminen pyrkii tyydyttämään liittymisen tarpeensa. Jos hän siinä epäonnistuu, hän palaa takaisin toimeentulotarpeiden tasolle. Vastaavasti jos ihmisen kasvutarve jää tyydyttämättä, hän keskittyy liittymisen tarpeen tyydyttämiseen. Ylemmällä tasolla olevan tarpeen tyydytyksen puute voi siis tehdä alemmilla tasoilla tarpeet tärkeämmiksi. Tämä on kuitenkin vain väliaikaista, sillä mahdollisuuksien ilmaantuessa ihminen pyrkii uudelleen tyydyttämään ylemmän tason tarpeitaan. Alderfer on päätenyt seitsemään perushypoteesiin, joilla hän valottaa tarpeiden tyydyttämisen ja tyydyttämispyrkimysten välisiä suhteita. (Alderfer 1969, 147-153; ks. Ruohotie 1986, 43 ja Korpelainen 2005, 55.) Näistä kasvutarpeisiin liittyviä ovat hypoteesit 5, 6 ja 7.

5) Mitä vähemmän kasvutarpeita on tyydytetty, sitä enemmän liittymisen tarpeita pyritään tyydyttämään.

6) Mitä enemmän liittymisen tarpeita on tyydytetty, sitä enemmän kasvutarpeita pyritään tyydyttämään.

7) Mitä enemmän kasvutarpeita on tyydytetty, sitä enemmän niitä pyritään tyydyttämään.

Henkilösuhteiden vakaus ja luottamus mahdollisuuksiin tyydyttää liittymisen tarpeita vähentävät yksilön sosiaalista ahdistuneisuutta ja riippuvuutta muista ihmisistä ja heidän arvioinneistaan. Näin hänestä tulee aiempaa enemmän sisältä ohjautuva ja hänelle tarjoutuu paremmat mahdollisuudet ryhtyä tavoittelemaan henkistä kasvua, entistä yksilöllisempiä ja vaikeammin saavutettavia päämääriä (hypoteesi 6). Jos tämä epäonnistuu yksilö ryhtyy –

ainakin väliaikaisesti – tyydyttämään liittymisen tarpeitaan (hypoteesi 5). Kasvutarpeiden voidaan siis katsoa syntyvän alempien tarpeiden tyydyttymisen pohjalta ja erityisesti ympäristön tarjotessa yksilölle mahdollisuuksia luovaan toimintaan. (Korpelainen 2005, 56.)

Hypoteesi 7 sisältää ajatuksen siitä, että kasvu on itseään ruokkiva. Yksilö saa jatkuvasti ärsykeitä ympäristöstään. Muuttuva ja haasteellinen ympäristö vaatii yksilöä kehittämään edelleen kykyjään, mikäli hän aikoo integroitua mielekkäästi ja täysin siihen maailmaan, jossa hän elää. Hän voi myös soveltaa hankkimaansa osaamista muissa ympäristöissä (Alderfer 1972, 136-137). Jos ihminen saa tyydyttää kasvutarpeitaan, hän haluaa tyydyttää niitä lisää; hän etsii tilanteita tai haasteita, joissa voi kasvaa (hypoteesi 7). Alderfer on esittänyt, että epäonnistuminen tavoitteiden saavuttamisessa saattaa edistää henkistä kasvua, jos siihen osataan suhtautua oikein ja pyritään selvittämään siihen johtaneet syyt. Epäonnistuminen voi jopa johtaa suurempaan kasvuun kuin onnistuminen. Tämä johtuu siitä, että epäonnistumisen syiden selvittely merkitsee uuden tiedon hankkimista tai ainakin päätöksenteon perusteena olleen tiedon uudelleen jäsentelyä. Epäonnistuminen liittyy myös innovatiivisuuteen – uusien ajatusten kokeilu ja niihin liittyvien epäonnistumisten tuottama uusi tieto on olennaisen tärkeää innovatiivisessa toiminnassa. (Korpelainen 2005, 56.)

ERG-teoria nojaa oletukseen, jonka mukaan olemassaolo, liittyminen ja kasvu ovat ihmisen sisäänrakennettuja ominaisuuksia. Näitä ei ole alun perin siis opittu. Alderferin mukaan tämä ei kuitenkaan sulje pois sitä, että kyseisten tarpeiden voimakkuus lisääntyy oppimisen ja tarpeen tyydytyksen seurauksena. (Alderfer 1969, 162; ks. Korpelainen 2005, 56.)

2.3 Uramotivaatio

Motivaatiokäsitettä käytetään usein analysoidessa yksilön päätöksiä ja käyttäytymistä, joita ei voida selittää pelkästään kyvyillä (London 1983). Motivaatio on yhteydessä toiminnan ja käyttäytymisen suuntaan, viriämiseen, laajuuteen, pysyvyyteen sekä toiminnan lopettamiseen tai keskeyttämiseen (Vroom 1964). Motivaatioilmiötä voidaan pitää myös systeemisenä, jolloin saatu palaute joko tekee yksilön tarpeen intensiteetistä ja energian suunnasta voimakkaampaa tai saa hänet luopumaan toimintansa suunnasta ja kohdistamaan ponnistuksensa toisaalle (Ruohotie 1998). Yksilön työmotivaatiolla tarkoitetaan henkilön motivaatioon suorittaa työtään ja johdon motivaatiolla puolestaan viitataan haluun ottaa ja kohdata johtajan rooliodotuksia. Motivaatiokäsite ei kuitenkaan kuvasta riittävästi kaikkia

yksilöllisiä ominaisuuksia ja yksilön uraan vaikuttavia päätöksiä ja käyttäytymistapoja. (London 1989.)

Yksilön uraratkaisuja ja -käyttäytymistä on mahdollista selittää uramotivaation avulla (London 1983). Ammattiin liittyvän osaamisen parantaminen ja kehittäminen on yhteydessä uramotivaation voimakkuuteen. Uramotivaationkäsitteen esitti ensimmäisen kerran Manuel London vuonna 1983 (London ja Noe 1997; ks. Pennanen 2001, 13). Londonin (1983) mukaan uramotivaatio ymmärretään yksilöllisten ominaispiirteiden, urapäätösten- ja käyttäytymisen sekä tilannetekijöiden välisenä suhteena. Londonin (1983) tutkimuksen lähtökohtana olivat jatkuvasti tapahtuvat maailman muutokset ja epävarmuustekijät, jonka vuoksi ihmiset kohtaavat läpi elämänsä tilanteita, joissa he joutuvat tekemään ammatillista uraa koskevia päätöksiä. Tällöin on tärkeää pohtia sitä, kuinka ihminen ylläpitää motivaatiotaan tehdä jatkuvasti omista tarpeista lähteviä päätöksiä uransa suhteen. London (1983) määrittelee uramotivaation sisäisenä yksilön moniulotteisena rakenteena, johon tilanteelliset tekijät vaikuttavat ja joka kuvastuu yksilön uraa käsittelevässä päätöksen teossa ja urakäyttäytymisessä. Uramotivaation perustana nähdään kyky tiedostaa muutostarve, jonka toteuttamisessa vaikuttavat itseluottamus, kyky ymmärtää omaa kyvykkyyttä ja tarpeita, kyky ottaa riskejä, ympäristön ymmärtäminen ja tuntemus sekä yksilön mielessä olevat tietyt tavoitteet. Näiden perusteiden tavoittelu koetaan kiinnostavana ja tarpeellisena. (London & Mone 1987, 52; Ruohotie 1995.) Ihmisten persoonan luonteenpiirteet eivät määritä ainoastaan sitä, minkä suhteen yksilöt valitsevat uransa. Ne määrittävät lisäksi sen, kuinka yksilöt käsittävät uransa, kuinka kovasti he työskentelevät ja kuinka pitkään he viipyvät töissä – toisin sanoen heidän uramotivaationsa kattaa laajan määrän luonteenpiirteitä. Nämä uramotivaation osatekijät London ryhmittelee kolmeksi pääalueeksi: urajoustavuudeksi ja -kestävyydeksi, urakäsitykseksi ja uraidentiteetiksi.

MÄÄRITELMÄ

1. Urajoustavuus- ja kestävyys	Kyky sopeutua muuttuviin olosuhteisiin.
- Itseluottamus	Ilmaisee, missä määrin yksilö luottaa omiin kykyihinsä suoriutua tehtävistä ja haasteista.
- Suoriutumistarve	Ilmaisee, missä määrin yksilö haluaa suoriutua ja kunnostautua.
- Halu riskinottoon	Ilmaisee, missä määrin yksilö on halukas ponnistelemaan epävarmojen tulosten saavuttamiseksi.
- Työskentely yksin tai yhteisössä	Ilmaisee, miten joustavasti yksilö pystyy toimimaan yksin tai ryhmässä tehtävän asettamien vaatimusten mukaan.
2. Urakäsitys	Kyky arvioida itseä ja uraa realistisesti ja asettaa siltä pohjalta tavoitteita.
- Uratavoitteiden saavuttaminen	Osoittaa, missä määrin yksilö on pohtinut omia uratavoitteitaan ja tehnyt suunnitelmia niiden saavuttamiseksi.
- Omien vahvuuksien ja heikkouksien tunteminen	Osoittaa, missä määrin yksilö on tietoinen omista vahvoista ja heikoista ominaisuuksistaan, etenkin suhteessa uratavoitteisiin.
3. Uraidentiteetti	Osoittaa, missä määrin yksilö jäsentää itsensä työn kautta.
- Sidonnaisuus työhön, ammattiin ja organisaatioon	Osoittaa, missä määrin yksilö antautuu työlle, ammatille tai organisaatiolle.
- Etenemisen / tunnustuksen tarve ja halu johtaa	Osoittaa, missä määrin yksilö haluaa edetä ja saada tunnustusta johtajana.

Taulukko 2. Uramotivaation ulottuvuudet ja niiden määritelmät (mukaillen Ruohotie 1995, 147-148; ks. Pennanen 2001, 13)

Urajoustavuus ja -kestävyys ilmaisee, miten hyvin yksilö selviytyy muuttuvissa olosuhteissa, jotka eivät välttämättä ole suotuisia ja siten vaikeuttavat urakehitystä. Urajoustavuutta ja -kestävyyttä kuvataan itseluottamuksen, uratavoitteiden saavuttamisen sekä riskinoton näkökulmista. Itseluottamus ilmaisee, missä määrin yksilö luottaa omiin kykyihinsä suoriutua tehtävistä ja haasteista. Henkilö, jolla on voimakas urakestävyys, uskaltaa ottaa riskejä, luottaa omiin kykyihinsä, näkee itsensä pätevänä yksilönä, kykenee kontrolloimaan sitä, mitä hänelle tapahtuu ja hän omaa valmiuden työskennellä niin itsenäisesti kuin

erilaisten ihmistenkin kanssa. Yhteistyöhalulla viitataan yksilön halukkuuteen toimia yksin tai ryhmissä. Halukkuus yhteistyöhön on riippuvainen suoritettavasta tehtävästä, käytettävissä olevista resursseista ja suorituksen tasosta. Se ilmaisee yksilön suhdetta toisiin yksilöihin ja kykyä ymmärtää muita (empatia). Urajoustavuus ja -kestävyys vaikuttaa myös siihen, miten peräänantamattomasti yksilö pyrkii saavuttamaan uratavoitteensa ja mihin asti yksilö vastustaa uraan liittyvien rajojen murtamista.

Urajoustavuuden alkulähtökohdat ovat lapsuuden ja aikuisuuden aikana vahvistetuissa joustavuutta osoittavissa käyttäytymismalleissa. Ne ovat siten syntyneet jo ennen yksilön uran alkuvaihetta. Joustavuudessa voi kuitenkin tapahtua muutoksia: työkokemus ja esimiehiltä saatu palaute voivat joko heikentää tai vahvistaa urajoustavuutta. Urajoustavuuden merkitys on nykyisessä työympäristössä suuri, sillä yrityksissä korostetaan enemmän riskinottoa, ja työsuhteet eivät välttämättä ole enää pysyviä. (London & Mone 1987.) Myös lentoupseerin työympäristössä urajoustavuuden merkitys on lisääntynyt. Kadettikoulutuksen monipuolistuminen ja lentoupseerin työtehtävien monipuolistuminen yhteydessä laivueuran lyhenemiseen vaativat yhä enemmän joustavuutta, luovuutta sekä kykyä suoriutua muuttuvassa ympäristössä. Urajoustavuus ja -kestävyys on uramotivaatiota ylläpitävä komponentti (London & Noe 1994; ks. Pennanen 2001, 14.)

Urakäsitys tarkoittaa sitä, miten realistisia käsityksiä yksilöllä on itsestään, urastaan ja organisaatiosta ja kuinka tarkkaan hän suhteuttaa nämä havainnot asettamiinsa uratavoitteisiin (London & Mone 1987). Selkeiden uratavoitteiden asettaminen ja omien vahvuuksien ja heikkouksien tunteminen on osa yksilön urakäsitystä (London & Noe 1994; ks. Pennanen 2001, 14). Yksilöt, joilla on korkea urakäsitys, yrittävät ymmärtää itseään ja ympäristöään. He etsivät palautetta siitä, kuinka hyvin he suoriutuvat työssään, he asettavat tiettyjä uratavoitteita ja pyrkivät suunnitelmien avulla saavuttamaan asetetut tavoitteet. Urakäsitys liittyy myös itsetuntemukseen, jota pidetään yhtenä tärkeimmistä tekijöistä, kun kysymyksessä on omaan toimintaan ja ajatteluun kohdistuva kehittämistavoite. Urakäsitys ja uraidentiteetti ovat todennäköisesti vähemmän pysyviä kuin urajoustavuus ja -kestävyys. Urakäsitys ja uraidentiteetti kehittyvät ja muuttuvat itsestä ja ympäristöstä saadun palautteen mukaan. Kokemukset ja saatu palaute erilaisista uratavoitteista kehittää ja muuttaa urakäsitystä. (London ja Mone 1987.) Urakäsitys stimuloi ja aktivoi uramotivaatiota (London & Noe 1994; ks. Pennanen 2001, 15).

Uraidentiteetillä tarkoitetaan sitä, missä määrin yksilö muodostaa käsityksen itsestään työn kautta ja miten tärkeä ura on yksilölle. Ne, joilla on voimakas uraidentiteetti, ovat

sitoutuneita työhönsä, uraansa, ammattiinsa ja he todennäköisesti ovat lojaaleja työantajaansa kohtaan. Uraidentiteettiin sisältyy se, kuinka paljon ja millaista uramenestystä yksilö haluaa. Lisäksi se kuvastaa yksilön tarvetta edistyä, saada tunnusta, ansaita rahaa, saavuttaa asema johtajana tai saada korkea status. (London & Mone 1987.)

Yksilöllisten ominaispiirteiden lisäksi monilla tilannetekijöillä on vaikutusta työntekijän uramotivaatioon ja minäkäsitykseen (London 1983). Yksilölliset ominaispiirteet vaikuttavat siihen, miten yksilö näkee omat mahdollisuutensa ja millaisia uraan ja ammattiin liittyviä ratkaisuja hän tekee. Uramotivaatiomallin mukaan urajoustavuuteen ja -kestävyyteen vaikuttavat muun muassa positiivinen ja tukeva kannustus, mahdollisuudet osoittaa edistymistä, rohkaiseminen itsenäisyyteen, laatuvaatimukset sekä oppimisen ja taitojen kehittymisen tukeminen. Urakäsitykseen taas vaikuttavat esimerkiksi mahdollisuudet muutoksiin, joustava organisaatio, uravaihtoehdot sekä tuki uratavoitteiden asettamisessa. Uraidentiteettiin vaikuttavia tilannetekijöitä ovat muun muassa ammatillisuuteen rohkaisu, tuki organisaatioon sitoutumiselle sekä erilaiset mahdollisuudet johtamiseen, etenemiseen sekä rahallisiin korvauksiin. (London 1993.)

Londonin (1983) mukaan uramotivaatioon kohdalla persoonallisuuspiirteiden, tilannetekijöiden ja urapäätösten ja -käyttäytymisen välistä vuorovaikutusta voidaan ymmärtää prospektiivisen ja retrospektiivisen rationaalisuuden käsitteillä. Prospektiivisen rationaalisuuden mukaan yksilön urakäyttäytymistä ja -päätöksiä ohjaavat yksilön toivomat tavoitteet ja niiden saavuttamista koskevat toiveet. Yksilön valintaprosessit perustuvat sellaiseen tiedon etsintään, joka antaa hänelle mahdollisuuden muodostaa järkipäisiä ja realistisia odotuksia siitä, ovatko vaihtoehdot todennäköisesti hyviä tai huonoja. Retrospektiivisen rationaalisuuden mukaan ihmiset kuluttavat paljon enemmän aikaa tekojensa ja päätöksensä seurausten pohdiskeluun kuin tulevan käyttäytymisen ja uskomusten mietiskelyyn. Retrospektiivinen rationaalisuus voi osittain perustua yksilön tarpeeseen etsiä keinoja oikeuttaa omaa käyttäytymistään. (London 1989)

Uramotivaatiolla on myönteisiä seurauksia työntekijöiden käyttäytymiseen. Uramotivaatiolla on myönteisiä vaikutuksia taitojen kehittymiseen (Aryee & Tan 1992) ja koulutukseen hakeutumiseen (Kautto-Koivula 1993). Myös Ruohotie (1998) olettaa, että uramotivaatio ja sen osatekijät vaikuttavat siihen, kuinka halukkaita yksilöt ovat hakeutumaan täydennyskoulutukseen, millaisia kehittämistavoitteita he itselleen asettavat ja kuinka tärkeää kehittämistavoitteiden saavuttaminen heille on. Uramotivaatio vaikuttaa Ruohotien (emt.) mukaan myös siihen, miten yksilöt reagoivat työpaikkansa tarjoomiin kasvuedellytyksiin ja

miten negatiivisesti he kokevat etenemismahdollisuuksien puuttumisen. Vahvistamalla työntekijöiden uramotivaatiota tuetaan samalla heidän uralla etenemistään ja ammatillista kasvuaan (Alastalo 1998). (ks. Pennanen 2001, 14-17.)

Tässä tutkimuksessa lentokadettien uramotivaatiota tarkastellaan uramotivaatioon liittyvien osatekijöiden urajoustavuuden ja -kestävyyden, urakäsityksen sekä uraidentiteetin näkökulmista. Uramotivaation tilannetekijät sekä retrospektiivisen rationaalisuuden prosessit eivät liity tähän tutkimukseen. Uraan liittyvä prospektiivinen ulottuvuus tulee tässä tutkimuksessa ilmi tarkasteltaessa lentokadettien odotuksia uransa tulevaisuudesta.

OSA-ALUEET MUUTTUJITTAIN	KYSYMYSTEN NUMEROT
Taustatiedot lentokadeteista	1-10
Lentokadettien uramotivaatio	11-104
Itseluottamus (urajoustavuus- ja kestävyys)	10-18
Joustavuus (urajoustavuus- ja kestävyys)	19-24
Suoriutumistarve (urajoustavuus- ja kestävyys)	25-30
Taipumus riskinottoon (urajoustavuus- ja kestävyys)	35-42
Yhteistyökyky (urajoustavuus- ja kestävyys)	43-52
Sitoutuminen työhön (uraidentiteetti)	53-62
Sitoutuminen työyhteisöön (uraidentiteetti)	63-69
Kasvumotivaatio (uraidentiteetti)	70-75
Kiinnostus ongelmanratkaisuun (uraidentiteetti)	76-82
Urakäsitys (urakäsitys)	83-89
Tunnustuksen tarve (uraidentiteetti)	90-97
Johtamismotivaatio (uraidentiteetti)	98-104
Syy hakeutua kadettikurssille	105
Uramotivaatiota vahvistavat / heikentävät tekijät	106-107
Tiedonsaanti lentoupseerin uralla etenemisestä	108
Mahdollisuudet luoda toivomansa ura	109
Odotukset tulevasta urasta	110

Taulukko 3. Tutkittavat muuttujat ja niitä vastaavien kysymysten numerot

3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

3.1 Tutkimusongelmat

Tutkimuksen tehtävänä on tuottaa uutta tietoa: 1) kadettien uramotivaation nykytilasta, 2) sen muutoksista opiskelun aikana, 3) uramotivaation muutoksiin ja nykytilaan vaikuttavista tekijöistä ja 4) kadettien urasuunnitelmista.

Tarkennetut tutkimusongelmat ovat:

1. Millainen on ilmavoimien lentokadettien uramotivaation nykytila (urajoustavuus ja -kestävyys, urakäsitys ja uraidentiteetti)?
2. Mitkä tekijät vaikuttavat kadettien uramotivaatioon?
3. Millaisia odotuksia kadeteilla on tulevasta urastaan?

3.2 Tutkimuksen metodologiset ratkaisut

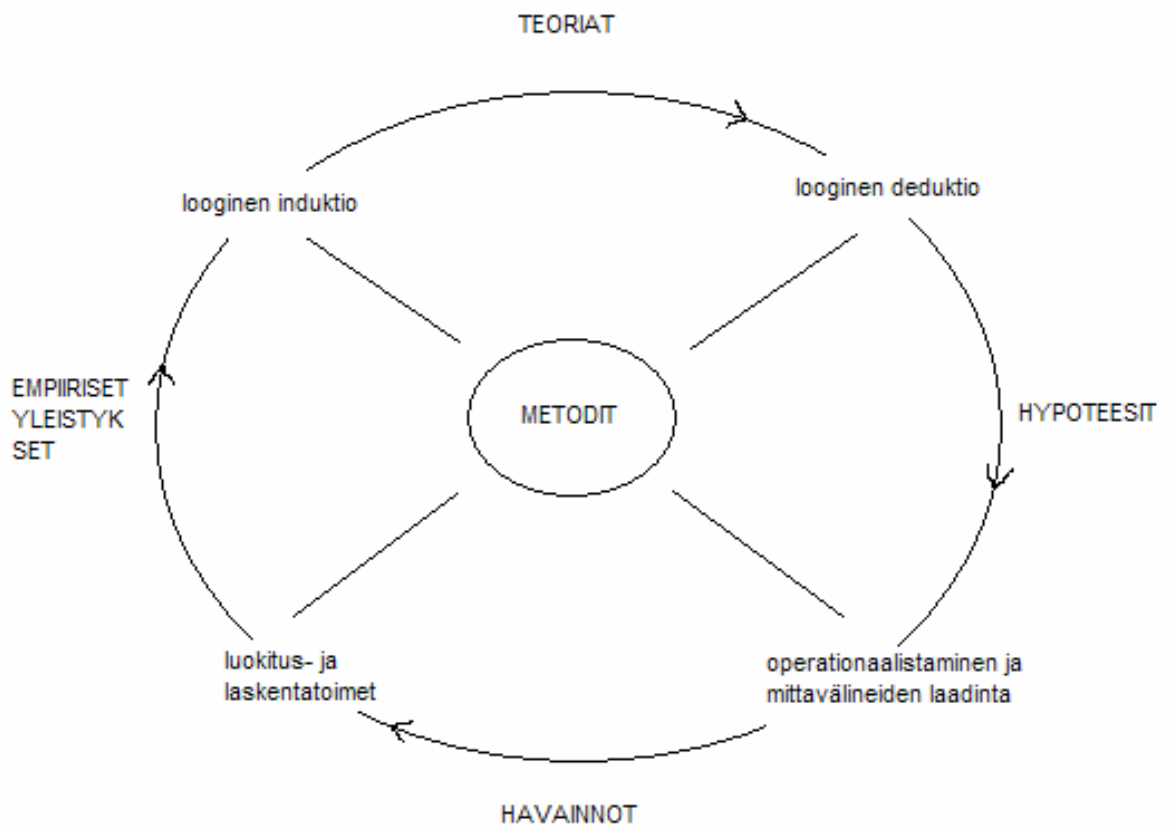
Tutkimustyön metodin määrittämiseen tarvitaan tutkimuksen johtoajatus, sekä siitä jalostuvat tutkimusongelmat. Tutkimusongelmien löytämiseksi tulee tutkijalla olla työnsä alkuvaiheessa selvillä, millaista tutkimusprosessia hän alkaa suorittaa. Kaksi hyvin perinteistä tutkimusprosessin mallia ovat Jenkinsin ja Wallacen mallit. (Järvinen & Järvinen 2000, 3.)

Jenkinsin mallissa tutkimustyön vaiheet on jaettu kahdeksaan perättäiseen vaiheeseen:

1. Idea
2. Kirjallisuuskartoitus
3. Tutkimusaihe
4. Tutkimusstrategia
5. Koesuunnittelu
6. Tietojen keruu
7. Tietojen analysointi
8. Tulosten julkaiseminen

Mallin kolme ensimmäistä vaihetta esiintyvät lähes kaikissa tutkimuksissa. Tämän jälkeen tutkija valitsee itselleen tutkimusongelmat ja niihin pohjautuvan tutkimusstrategian tai -metodin, loppuprosessi määräytyy näiden ratkaisuiden perusteella. (Järvinen & Järvinen, 5.)

Wallacen mallissa tutkimusvaiheet pyörivät syklissä metodien ympärillä: (Hirsjärvi ja Hurme 1982)



Kuvio 4. Wallacen malli

Mallia tulkitaan kiertämällä myötöpäivään ylhäältä aloittaen. Kootun teoriapohjan perusteella johdetaan loogisen päättelyn avulla hypoteesit. Niiden todentaminen ja havaintojen saaminen tapahtuu erilaisten mittareiden (yleensä kyselyt) avulla. Havainnoista voidaan luokittelun ja laskennan jälkeen suorittaa empiiriset yleistykset ja niiden pohjalta taas luoda uusi teoria tai todentaa alkuperäinen teoria päteväksi. Valittuja tutkimusmetodeja käytetään prosessin kuvan osoittamissa kohdissa. (Järvinen & Järvinen, 6.)

Tutkittaessa arvoja tai asenteita, kuten motivaatiota, on itsestäänselvyys suorittaa niitä mittaavia kyselyitä tai haastatteluja. Tähän empiiriseen osaan Wallacen malli toimii hyvin suuntaa antavana, mutta rinnalla tulee ottaa huomioon myös Jenkinsin yksityiskohtaiset vaiheet ja niiden ilmeneminen. Tutkimuksessa ei siis tule orjallisesti noudattaa kumpaakaan

mallia, vaan tulee tukeutua molempien esimerkkien vaihtoehtoihin tutkimusvaiheen vaatiman tilanteen mukaan.

3.2.1 Empiirinen tutkimus

Empiiriset tutkimukset voidaan jakaa eri tyypeihin käyttämällä erilaisia luokitteluja, kuten tutkimuksen tarkoitus, menetelmät, aikaperspektiivi, tutkimusote tai tiedonkeruumenetelmät. Tässä tutkimuksessa tarkoituksena on lähinnä kuvailla lentokadettien uramotivaation vaikuttavia tekijöitä. Kuvaileva (deskriptiivinen) tutkimus on empiirisen tutkimuksen perusmuoto. Sen avulla saadaan vastauksia mm. kysymyksiin mikä, missä, milloin ja kuka. Kuvaileva tutkimus vaatii yleensä suhteellisen laajan aineiston, koska siinä on tärkeää tulosten luotettavuus, tarkkuus ja yleistettävyyys. (Heikkilä 1998, 14-15.)

Kun tutkitaan vain yhtä tai paria tapausta mahdollisimman perusteellisesti ja syvällisesti, kutsutaan tutkimusta intensiiviseksi. Vastakohtana intensiiviselle on ekstensiivinen tutkimus, jossa aiheita käsitellään laajasti, mutta pintapuolisesti. Tutkimusaineisto voidaan jakaa kahteen luokkaan keräysperusteiden mukaan. Silloin kun aineisto on kerätty tiettyä tutkimusta varten, aineisto luokitellaan primaariseksi, ja kun aineisto on kerätty jotain muuta tarkoitusta varten, se luokitellaan tutkimuksen näkökulmasta sekundaariseksi. Tutkimusote voi olla kvantitatiivinen eli määrällinen ja tilastollinen tai kvalitatiivinen eli laadullinen, tai se voi koostua molemmista, jolloin puhutaan sekattutkimuksesta. (Heikkilä 1998, 13.)

Motiivien tutkimisessa voidaan erotella kaksi erisuuntaista tutkimustyyppiä, joista toinen perustuu havainnointiin ja toinen testaukseen. Havainnointi on tarkka mittaustapa, mutta ei sovellu suurten joukkojen mittaukseen. Testaukseen käytetään yleensä jotain varta vasten kehitettyä mittaria. Mittarit voidaan karkeasti luokitella kolmeen mittarityyppiin: projektiivisiin, semiprojektiivisiin ja conscious-mittareihin. Projektiiviset ja semiprojektiiviset mittarit pyrkivät mittaamaan ominaisuuksia, jotka ovat osittain tai kokonaan tiedostamattomia. Conscious-mittareilla voidaan mitata ominaisuuksia, jotka ovat suurimmaksi osaksi tiedostettuja. (Metsämuuronen 1995, 74-75.)

Tämä tutkimus on pääasiallisesti kvantitatiivinen ja pieneltä osin kvalitatiivinen. Kvalitatiivinen osuus käsittelee tietojenkeruulomakkeessa olleen avoimen kysymyksen sisällön analyysiä. Tarkoituksena on kuvata ja selittää lentokadettien uramahdollisuuksia – motivaatiota ja tekijöitä, joilla on suurin vaikutus uramotivaation tilaan. Kvantitatiivinen

tutkimus antaa mahdollisuuden yleistettävään näkemykseen siitä, millainen on kadettien uramotivaatio ja millaisia heidän tulevaisuuden uraodotuksensa ovat. Tätä näkemystä voidaan myöhemmin hyödyntää kehitettäessä eteenpäin kadettien uramahdollisuuksia. (Tähtinen & Kaljonen 1996.)

3.3 Kyselylomakkeen laatiminen

London ja Mone (1987) ovat selittäneet yksilön urakäyttäytymistä ja uraratkaisuja uramotivaation avulla ja Ruohotie (1995) on koonnut ja rakentanut jäsentelyn uramotivaation persoonallisuustekijöistä. Jäsentelyn perusteella on rakennettu ammatillinen minäkuvamittari, jossa on operationalisoitu uramotivaation käsitteet urajoustavuus ja -kestävyys, urakäsitys ja uraidentiteetti 96 erilaisen väittämän avulla. Mittarin käyttämiseksi Puolustusvoimissa joudutaan mm. siinä esiintyvät yritys-sanat korvaamaan organisaatio-sanoilla. Lisäksi 96 väittämän sarjasta jouduttiin poistamaan kaksi kysymystä, koska niiden sisältö ei sopinut lentokadettien tämän hetkiseen uravaiheeseen (esitestaus).

Tutkimusaineiston keräämiseen käytettävään mittariin liitettiin lisäksi kysymyksiä kadettien taustatekijöistä, kuten koulutusvaiheesta, perhetilanteesta ja iästä. Jotta mittarista saatiin mahdollisimman realistinen, lisättiin painopistekysymyksiä koskien mm. upseerin ja lentoupseerin uran erityispiirteitä.

3.4 Tietojen kerääminen

Tietojen kerääminen toteutettiin strukturoituna kyselynä kaikille neljälle palveluksessa olevalle kadettikurssille. Ajankohdaksi valittiin lokakuu 2005, jolloin nuorin (92.) kurssi oli aloittanut koulunsa. Näin saatiin mahdollisimman kattava neljän kurssin otanta, sillä edellisen kerran palveluksessa oli neljä kurssia ollut huhtikuussa 2005. Kyselylomakkeita lähetettiin yhteensä 63. Jokaisen mukana oli saatekirje (Liite 6). Lisäksi jokaisen kurssin lomakkeiden jakajalle annettiin erilliset ohjeet lomakkeen täyttämistä epäselvyyksien välttämiseksi. Kurssit olivat kyselyn ajankohtana palveluksessa seuraavasti: 89. ja 90. kurssi Lentosotakoulussa Kauhavalla, 91. kurssi Maanpuolustuskorkeakoulussa Santahaminassa ja 92. kurssi Ilmasotakoulussa Tikkakoskella.

Kyselylomakkeista palautettiin 62 määräaikaan mennessä. Yksi lomake jäi palauttamatta, sillä 90. kurssin yksi kadetti oli juuri vaihtanut palveluspaikkaa, eikä häntä tavoitettu riittävän

ajoissa. Puolustusvoimissa toteutettavissa kyselyissä on etuna se, että vastausprosentti on yleisesti hyvin korkea, sillä kyselyihin vastaaminen koetaan käskynä, toisin sanoen pakkona. Tämä saattaa toisaalta heikentää tulosten luotettavuutta, sillä jotkut voivat kokea, ettei kysely koske heitä tai sitten se ei yksinkertaisesti kiinnosta riittävästi.

3.5 Aineiston analysointi

Tutkimusaineisto käsiteltiin tilastotieteellisellä SPSS 11.5.1 ohjelmalla. Tutkimusaineiston keräämiseen käytettyihin kyselylomakkeisiin kirjattiin havaintotunnukset, jotta aineiston tarkistaminen olisi mahdollista. Kyselylomakkeessa uramotivaatiota koskevat Likert-asteikolliset kysymykset olivat mitta-asteikoltaan järjestys- eli ordinaaliasteikollisia. Järjestysasteikolliset muuttujat voidaan jakaa muuttujan perusteella luokkiin, joilla on järjestysominaisuus (< tai >). Muuttujan luokkavälit eivät kuitenkaan ole yhtä suuria (esim. ei voida sanoa, onko väli ”erittäin vähäisessä määrin – vähäisessä määrin” yhtä suuri kuin ”vähäisessä määrin – jokseenkin samaa mieltä”). Taustatiedot (kysymykset 1-10) olivat nominaali- eli luokitteluasteikollisia. Tällöin havainnot voidaan jakaa muuttujan arvon perusteella vain luokkiin, ja jokainen havainto kuuluu yhteen ja vain yhteen luokkaan. Kahdesta havainnosta voidaan päättää, kuuluvatko ne samaan luokkaan yhtäsuuruusominaisuudella (=). Molemmat käytetyistä mitta-asteikoista ovat luonteeltaan epäjatkuvaluonteisia. Mitta-asteikot vaikuttavat SPSS-ohjelman analysointimenetelmien käyttöön, esimerkiksi korrelaatiomenetelmän valintaan. Tutkimusjoukon kuvaamisessa käytettiin frekvenssitaulukoita, joihin otettiin mukaan prosenttilukemat tulkinnan selkeyttämiseksi. Frekvenssitaulukollinen esittämistapa sopii erityisesti luokittelu- ja järjestysasteikon muuttujille, koska jokaiselle havainnolle löytyy oma luokka. Muuttujia luokiteltiin myös ristiintaulukoilla tutkimuksen kannalta kiinnostavien taustatietojen mukaan.

Tässä tutkimuksessa oletettiin, että Ruohotien (1995) määrittelemät uramotivaation minäkuvamittarin eri muuttujat ryhmittyvät uramotivaatioteorian ja muissa tutkimuksissa testattujen uramotivaation ulottuvuuksien mukaisesti. Jotta eri muuttujien ryhmittymät saataisiin selville, tutkimuksessa käytettiin SPSS-ohjelman faktorianalyysia. Muuttujille suoritetun faktorianalyysin (Factor Analysis, FA) perusideana on kuvata muuttujien kokonaisvaihtelua pienemmällä muuttujien määrällä. Faktorianalyysissä syntyvät uudet muuttujat, faktorit, ovat alkuperäisten muuttujien lineaarikombinaatioita. Faktorianalyysillä pyritään selvittämään mahdollisimman paljon muuttujien välistä vaihtelua.

Faktoriansalyysissä muuttujia tulkittiin niiden ominaisarvon perusteella. Rotaatiomenetelmäksi valittiin pääkomponenttimenetelmä (Principal components-method) ja Promax – vinorotaatiomenetelmä. Rotaatiolla faktorilataukset saadaan joko mahdollisimman suuriksi tai pieniksi, jolloin rakenne saataisiin selkeämmin tulkittavaksi. Tulkittavuutta helpotettiin myös poistamalla lataukset, jotka olivat pienempiä kuin 0.3 (Suppress values less than, 30). Promax-vinorotaatiomenetelmä valittiin sen vuoksi, että sillä muodostetut faktorit voivat olla keskenään korreloivia, jolloin faktorien väliset jatkotarkastelut ovat mahdollisia. Faktoriansalyysillä saatiin muodostettua yhteensä 27 faktoria, joiden ominaisarvo oli enemmän kuin yksi. Tällöin komponenttien selitysarvo oli 85,669 %, mutta latautumien näin monelle faktorille olivat pieniä ($< .30$) ja ne jakautuivat niin, että yhdelle faktorille ei saatu kuin yksi muuttuja. Selitysaste esitetään usein prosentteina ja on tulkittavissa siten, että selittävä muuttuja selittää selitettävän vaihtelusta selitysasteen verran. Tämän vuoksi faktoriansalyysi toistettiin, mutta faktorien määrä rajattiin kahteentoista faktoriin, jolloin selitysarvo pieneni 60,553 %:iin. Selitysasteetta voidaan pitää hyvänä, kun se on vähintään 50 % (Pennanen 2001; ks. myös Nummenmaa 1997). Näin muuttujat latautuivat useammalle samalle faktorille ja niiden tulkinta oli selkeämpää.

Faktorit nimitettiin Ruohotien (1995) määrittelemien ulottuvuuksien pohjalta, mutta osalle faktoreista annettiin paremmin sitä kuvaava nimi. Uramotivaation ulottuvuuksista urakäsitys, taipumus riskinottoon, työskentely yhteisössä ja tunnustuksen tarve latautuivat jokainen yhdelle faktorille.

Promax-vinorotaatiomenetelmän vuoksi latautuneiden faktoreiden välille saatiin korrelaatiotunnuslukuja, joita tulkittiin tulostuneesta korrelaatiokerrointaulukosta. Komponenttien välistä korrelaatiota tarkasteltiin korrelaatiokertoimella $|r|$. Korrelaatiotunnuslukua käytetään faktorien välisten riippuvuuksien tulkitsemiseen. Tässä tutkimuksessa korrelaatiotunnusluvut saatiin käyttämällä Spearmanin järjestyskorrelaatiota, koska tutkimuksen kyselylomakkeessa uramotivaatiota mitattiin järjestysasteikollisilla mittasteikoilla. Spearmanin järjestyskorrelaatio selittää muuttujien välistä suhdetta niin, että mikäli ensimmäisen faktorin arvojen kasvaessa myös toisen faktorin arvot kasvavat, on korrelaatio positiivinen. Jos muuttujat pienenevät, on tällöin kyseessä negatiivinen korrelaatio. Korrelaatiokerroin asettuu aina välille $-1 \leq r \leq 1$.

3.6 Aineiston luotettavuus

Heikkilän (1998) mukaan tutkimuksen tulee mitata sitä, mitä oli tarkoituskin selvittää. Validiteetti, eli mittauksen oikeellisuus, on mitta sille, mitataanko sitä, mitä on tarkoitus mitata. Validisuus liittyy aina sovellusalueen teoriaan ja sen käsitteisiin. Sisäisellä validiteetilla tarkoitetaan sitä, vastaako mittauksen tutkimuksen teoriaosassa esitettyjä käsitteitä. Ulkoisesti validissa tutkimuksessa myös muut tutkijat tulkitsevat kyseiset mittaustulokset (ja tutkimustulokset) samoin kuin tutkimuksessa on esitetty. Heikkilä (1998) kuitenkin toteaa, että validiutta on hankala tarkastella jälkikäteen. Perusjoukon tarkka määrittely, edustavan otoksen saaminen ja korkea vastausprosentti edesauttavat validin tutkimuksen toteutumista. Tässä tutkimuksessa validiteetin voidaan olettaa olevan hyvä, koska perusjoukko on rajattu lentokadetteihin ja vastausprosentti kyselylomakkeille oli 98 %. Vastausprosenttia voidaan pitää poikkeuksellisen hyvänä. Otosta voidaan myös pitää edustavana, koska se on tehty kaikille tällä hetkellä palveluksessa oleville kursseille.

Reliabiliteetti tarkoittaa mittauksen toistettavuutta ja tarkkuutta. Tutkimuksen tulokset eivät saa olla sattumanvaraisia. Tutkimuksen sisäinen reliabiliteetti voidaan todeta mittaamalla sama tilastoyksikkö useampaan kertaan. Jos mittaustulokset olisivat samat, niin mittaus on reliaabeli. Jos mittaustulokset poikkeavat toisistaan toiston jälkeen, tulosten satunnaisvaihtelu kertoo mittauksen reliabiliteetista. Tässä tutkimuksessa pyrittiin varmistamaan luotettavuutta esimerkiksi tarkkailemalla aineistonkeruun laatua.

Tässä tutkimuksessa luotettavuutta voidaan pitää hyvänä. Luotettavuuden ylläpitämiseksi kyselylomake muotoiltiin niin, että vastaaja voisi mahdollisimman helposti valita häntä parhaiten kuvaavan vaihtoehdon. Kyselylomake esitettiin kolmella 89 kadettikurssin kadetilla. Testauksen pohjalta taustakysymyksiin lisättiin kysymys selvittämään kadetin saamaa tukea kotoaan. Myös kieliasua sekä rakennetta parannettiin selkiyttämään lomaketta. Sen lisäksi uramotivaatiota heikentäviä tekijöitä kartoittavaan kysymykseen lisättiin kaksi vaihtoehtoa: pitkä sitoumus ja epätietoisuus pääsystä lennostoon. Tutkimuksen lopusta poistettiin Ilmavoimien urasuunnittelun tasoa koskeva kysymys, koska esitettävien mielestä kadeteilla ei ole riittävää kokemuspohjaa kyseisestä asiasta. Kyselylomakkeiden palautumisen jälkeen aineistosta jätettiin tulkitsematta kysymys koskien lentokadettien tärkeämpänä pitämää syytä hakeutua kadettikurssille. Kirjattaessa tuloksia SPSS-ohjelmaan havaittiin, että huomattava osa vastaajista oli antanut kysymykseen useamman kuin yhden vastauksen. Tämän vuoksi kysymys jätettiin tulkitsematta, koska tutkimuksen validiteetti, objektiivisuus ja tarkoituksenmukaisuus olisivat kärsineet.

Objektiivisuudella tarkoitetaan tutkijan puolueettomuutta tutkimukseen. Heikkilän (1998) mukaan tutkija ei saa antaa omien vakaumustensa vaikuttaa tutkimusprosessiin. Koska tämän tutkimuksen tutkija opiskelee itse kadettikoulussa, tulee tutkijan olla hyvin tarkkana siinä, etteivät hänen omat käsitykset ja ennakkoasenteet uramotivaatiosta vaikuta tutkimustulosten analysointiin. Tällä pyritään tutkimuksen hyvän objektiivisuuden ja reliabiliteetin ylläpitämiseen.

Faktorianalyysin tulkintaan liittyy useita subjektiivisia valintoja (Heikkilä 1998). Rotaatiomenetelmän valinta esimerkiksi vaikuttaa siihen, miten helppo faktorianalyysin tuloksia on tulkita. Tällöin voisi olla vaarana, että tutkija päätyisi tiettyyn haluamaansa ratkaisuun muuntelemalla faktorien lukumäärää ja kokeilemalla eri rotaatioita. Tässä tutkimuksessa faktorianalyysin kohdalla tutkimuksen luotettavuuden voidaan sanoa kärsineen osittain siinä, että faktorien määrä tulostusvaiheessa rajattiin kahteentoista faktoriin, jolloin menetelmän selitysasteeksi tuli 60,553 %. Tätä selitystasetta voidaan kuitenkin pitää hyvänä. Faktorien määrää rajattiin, koska muuten muuttujat olisivat latautuneet hyvin monelle eri komponentille ja pienin latauksin. Faktorien lukumäärän rajaaminen kahteentoista helpotti näin tulkintaa ja sopi paremmin tutkimuksen pohjana käytettyihin uramotivaation ulottuvuuksiin.

4 TUTKIMUSTULOKSET

4.1 Tutkittavan joukon kuvailu

Tutkimukseen osallistui yhteensä 62 lentokadettia. Kursseittain vastaajat jakautuivat niin, että 91. kurssilta oli 20 vastaajaa ja muilta kolmelta kurssilta kultakin 14. Ikäjakauma oli hyvin tasainen, sillä yli kaksi kolmannesta (67,8 %) vastaajista oli syntynyt vuosina 1982–1984. Naimisiin lokakuuhun 2005 mennessä oli lentokadeteista mennyt seitsemän (11,3 %) suurimman osan ollessa edelleen naimattomia (59,7 %). Lapsia oli vain kahdella (3,2 %) vastaajista.

Taulukko 4. Vastaajien taustatiedot 1

	N	%
Kadettikurssi		
89	14	22,6
90	14	22,6
91	20	32,6
92	14	22,6
Syntymävuosi		
1981	9	14,5
1982	13	21,0
1983	15	24,2
1984	14	22,6
1985	11	17,7
Siviilisäätö		
naimaton	37	59,7
naimisissa	7	11,3
avoliitossa	18	29,0
Onko sinulla lapsia?		
kyllä	2	3,2
ei	60	96,8

Lentokadeteista hieman alle puolet (43,5 %) koki olevansa kotoisin maalta, loput kaupungista. Tähän kysymykseen ei annettu tarkempia määrytyksiä siihen, minkä kokoisesta kaupungista täytyy olla kotoisin ollakseen kaupungista. 26 (41,9 %) vastaajista asui vapaa-aikanaan vuokra-asunnossa ja 22 (35,5 %) vanhempiensa luona. Noin joka kuudennella (16,1 %) lentokadeteista oli lähisuvussa upseeri tai opistoupseeri. Kysyttäessä vastaajien tekemisiä ennen kadettikoulua olivat vastausvaihtoehdot hieman harhaan johtavat, sillä kaikki kadetit olivat olleet ohjaajan jatkokurssilla väliaikaisessa palvelussuhteessa Puolustusvoimissa varusmiespalveluksen ja kadettikoulun välisenä aikana. Tästä syystä

tutkimuksen luotettavuuden säilyttämiseksi kyseistä taustatietoa ei käytetty ristiintaulukoinnissa uramotivaation ulottuvuuksien kanssa. Rahatilannetta luonnehdittiin pääasiassa tyydyttäväksi (43,5 %) tai hyväksi (41,5 %). Kotona suhtautumisen ei ainakaan pitäisi olla esteenä uramotivaation kehittymiselle koulutuksen aikana, sillä yhdenkään vastaajan lähipiiri ei ollut pitänyt kadettikoulussa opiskelua negatiivisena asiana. Sitä vastoin 41,9 %:a vastaajista oli tuettu paljon ja 51,6 %:n läheiset olivat tyytyväisiä.

Taulukko 5. Vastaajien taustatiedot 2

	N	%
Mistä koet olevasi kotoisin?		
maalta	27	43,5
kaupungista	35	56,5
Asuinpaikka vapaa-aikana		
vanhempien luona	22	35,5
omassa asunnossani	12	19,4
vuokralla	26	41,9
kadettikoulun majoituksessa	2	3,2
Isäni / muu lähisukulaiseni on		
upseeri	9	14,5
opistoupseeri / toimiupseeri / vast.	1	1,6
ei sotilaita lähisuvussa	52	83,9
Olen ennen kadettikoulua		
opiskellut korkeakoulussa	7	11,3
ollut va-palveluksessa puolustusvoimissa	4	6,5
ollut päätoimisessa työssä yli 6kk	4	6,5
ei mikään edellisistä	46	74,2
puuttuu	1	1,6
Rahatilanteeni on kadettikoulun aikana ollut		
kiitettävä	2	3,2
hyvä	26	41,9
tyydyttävä	27	43,5
välttävä	7	11,3
Miten kotonasi on suhtauduttu opiskeluusi kadettikoulussa?		
on tuettu paljon	26	41,9
on oltu tyytyväisiä	32	51,6
neutraalisti	4	6,5
välinpitämättömästi	0	0
ei ole katsottu hyvällä	0	0

4.2 Lentokadettien uravaiheet

Lentokadetin uran voidaan katsoa alkavan kadettikoulun alkaessa, sillä silloin kadetit kirjoittavat sopimuksen, jossa he sitoutuvat palvelemaan ilmavoimissa 13 vuotta ja 3 kuukautta. Uravaiheet on pääpiirteittäin havainnollistettu taulukossa 6. Uralla on tällä hetkellä hyvin vähän vaiheita, jolloin lentoupseeri voisi vakiinnuttaa uraansa. Tähän asiaan

ollaan puuttumassa uusien koulutusjärjestelmien myötä ja laivueuran pituutta pyritään kasvattamaan kymmeneen vuoteen.

Taulukko 6. Lentokadettien uravaiheet (Kamppinen & Mahonen 2006)

Uravaihe	Motivaatioon vaikuttavat tekijät	koulutus / arvo	ikä
Kadettikoulun alkaminen, sopimuksen kirjoittaminen	Uusi opiskeluympäristö, uudet kaverit	yo, vänrikki	19
Linjan valitseminen (helikopteri / rajavartiosto / hävittäjä)	Pääsy haluamalleen linjalle		
Valmistuminen	Ansioiden nousu	yliluutnantti	23
Joukko-osastoihin siirtyminen / hornet-koulutuksen aloittaminen	Pääsy haluamaansa palveluspaikkaan, pääsy hornet-kurssille		24
Lennonopettajakurssi	Työnkuvan vaihtuminen		27
Päällikkökurssi		kapteeni	28
Tehtävien vaihdot joukko-osaston sisällä	Laivuepalveluksen väheneminen		30
Sopimuksen päätyminen	Ratkaisu sopimuksen jatkamisesta tai siirtymisestä siviiliin		33
Esiupseerikurssi	Johtotehtäviin siirtyminen	majuri	34
Joukko-osastojen väliset siirrot	Pakollinen muuttaminen		35
Yleisesikuntaupseerikurssi		everstiluutnantti	39
Eläkkeelle	Uran loppuminen		45

4.3 Lentokadettien uramotivaation ulottuvuudet

Tässä luvussa kuvataan lentokadettien ammatillista minäkuvausta urajoustavuudesta ja -kestävyydestä, urakäsityksestä ja uraidentiteetistä muodostuneiden ulottuvuuksien näkökulmista ja tarkastellaan taustatietojen yhteyksiä lentokadettien uramotivaatioon. Lisäksi tutkitaan kurseittain uramotivaatiota vahvistavia ja heikentäviä tekijöitä sekä kadettien odotuksia tulevasta urastaan.

4.3.1 Urajoustavuus ja -kestävyys

Tässä tutkimuksessa lentokadettien urajoustavuus ja -kestävyys muodostuivat ulottuvuuksista taipumus riskinottoon, epävarmuus ja itsenäisyys, joustavuus, sopeutuminen sekä empatia.

Tutkimuksen tulosten mukaan lentokadeteilla ei ollut erityisen voimakasta tai toisaalta vähäistä taipumusta riskinottoon. Kaikissa tätä ulottuvuutta koskevissa väittämässä vastaukset sijoittuivat neutraalille alueelle. Väittämien yksityiskohtainen tarkastelu osoitti, että vastaajista 37,1 % oli sitä mieltä, että sopiva annos riskejä on hyväksi. Toisaalta, lähes puolet vastaajista (41,9 %) ei pitänyt riskinottoa houkuttelevana. Taipumusta riskinottoon saattaa osaltaan selittää myös se, että huomattavan osan (64,6 %) mielestä on rasittavaa tehdä asioita, jotka vaativat pitkäaikaista keskittymistä. (Taulukko 7.)

Taulukko 7. Taipumus riskinottoon

		Erittäin vähäises- sä määrin	Vähäises- sä määrin	Jossain määrin	Suuressa määrin	Erittäin suuressa määrin
Taipumus riskinottoon	N	%	%	%	%	%
Olen sitä mieltä, että sopiva annos riskejä on elämän suola	62	4,8	22,6	35,5	30,6	6,5
Minusta on houkuttelevaa ottaa riskejä	62	4,8	37,1	37,1	19,4	1,6
Minusta on rasittavaa tehdä asioita, jotka vaativat pitkäaikaista keskittymistä	62	6,5	58,1	32,3	3,2	.
Organisaation kehittämistavoitteet ovat minulle niin etäinen asia, etten jaksa kiinnostua niistä	62	6,5	46,8	30,6	14,5	1,6

Lentokadeteilla oli tulosten mukaan hyvin harvoin sellainen tunne, että heitä käytettäisiin hyväksi (84,6 %). Kadettien voidaan myös sanoa olevan tyytyväisiä itseensä, sillä 72,6 % heistä ei nähnyt itsessään juurikaan muutostarvetta. Vastaajista kukaan ei halunnut työskennellä erityisen paljon itsekseen ja lähes kaksi kolmesta (61 %) teki töitä mielellään yhdessä muiden kanssa. Tämä voi selittyä suurelta osin sillä, että kurssilaiset joutuvat tekemään kadettikoulun aikana paljon yhteistyötä. Yhteistyön merkitys näkyy myös siinä, että kadettikurssilaiset tietävät myös yleensä, mitä muut heiltä odottavat (61,3 %). Tutkimuksen mukaan voidaan tämän lisäksi sanoa, että Ilmavoimat voi olla tyytyväinen kadetteihinsa. Vastaajista viisi kuudesta (85,5 %) näkee, että jokaisen tulee olla uskollinen sille organisaatiolle, jossa työskentelee. (Taulukko 8.)

Taulukko 8. Epävarmuus ja itsenäisyys

		Erittäin vähäises- sä määrin	Vähäises- sä määrin	Jossain määrin	Suuressa määrin	Erittäin suuressa määrin
Epävarmuus ja itsenäisyys	N	%	%	%	%	%
Minulla on usein sellainen tunne, että muut käyttävät minua hyväkseen	62	59,7	33,9	4,8	1,6	.
Voin mielestäni vaikuttaa hyvin vähän siihen, mitä minulle tapahtuu	62	4,8	32,3	35,5	24,2	3,2
Näen itsessäni paljon sellaista, jonka muuttaisin jos voisin	62	11,3	61,3	21,0	6,5	.
Muiden on vaikea edetä samaa vauhtia työskennellessään kanssani	62	11,3	59,7	25,8	1,6	1,6
Työskentelen mieluummin itsenäisesti kuin yhdessä muiden kanssa	62	8,1	51,6	32,3	8,1	.
En läheskään aina tiedä mitä muut odottavat minulta ja miten he minuun suhtautuvat	62	.	61,3	32,3	4,8	1,6
Mielestäni kenenkään ei tarvitse olla uskollinen organisaatiolle, jossa hän työskentelee	62	33,9	51,6	12,9	.	1,6

Tähän tutkimukseen osallistuneet lentokadetit näkivät ulottuvuuksista joustavuuden vahvuutenaan. Kadetit suhtautuivat hyvin toisten esittämiin mielipiteisiin ja ehdotuksiin (53,3 %) sekä he sopeutuivat mielestään hyvin erilaisiin muutoksiin, kuten uusiin sääntöihin ja koulutusohjelmiin (59,7 %). Joustavuus näkyi myös siinä, että kadetit olivat valmiita siirtymään uusiin haasteellisiin tehtäviin, jopa ulkomaille (51,7 %). (Taulukko 9.)

Taulukko 9. Joustavuus

		Erittäin vähäises- sä määrin	Vähäises- sä määrin	Jossain määrin	Suuressa määrin	Erittäin suuressa määrin
Joustavuus	N	%	%	%	%	%
Suhtaudun toisten esittämiin mielipiteisiin ja ehdotuksiin ennakkoluulottomasti	62	.	.	46,8	45,2	8,1
Sopeudun hyvin muutoksiin (mm. teknologisiin muutoksiin, uusiin sääntöihin ja opiskelumenetelmiin jne.)	62	.	6,5	33,9	56,5	3,2
Minulla on taipumus asettaa itselleni korkeita tulostavoitteita	62	.	14,5	33,9	48,4	3,2.
Olen kiinnostunut lisäkoulutuksesta, mikäli se mahdollistaa siirtymisen uusiin haasteellisiin tehtäviin (esim. ulkomaille)	62	3,2	11,3	33,9	45,2	6,5

Lentokadetit olivat oman arvionsa mukaan kohtuullisen sopeutumiskykyisiä. Heidän vastauksiensa perusteella voidaan sanoa, että kadeteille ei tuota vaikeuksia ottaa huomioon kurssikavereiden erilaisuutta (80,7 %). Kadettien sopeutumiskyky näkyi myös siinä, että heistä pieni osa (22,6 %) näki pitkälle tulevaisuuteen tähtäävän asioiden suunnittelun turhana. Kadettien voidaan siis sanoa tämän tutkimuksen perusteella kykenevän sopeutumaan lyhyenkin ajan suunnitelmiin. Mielenkiintoinen ero tuli esille kuitenkin siinä, että vastaajista 27 % tunsu vaikeaksi sietää epävarmuutta, kun vastaajista 30,6 % koki sen helpoksi. Väittämä ”En halua vaihtaa nykyistä koulutustani toiseen” ei tässä tapauksessa kuvaa sopeutumista, koska se on voitu käsittää sitoutumisena tai uraylpeytenä. (Taulukko 10.)

Taulukko 40. Sopeutuminen

	N	Erittäin	Vähäises-	Jossain	Suuressa	Erittäin
		vähäises- sä määrin	sä määrin	määrin	määrin	suuressa määrin
Sopeutuminen		%	%	%	%	%
Minun on helppo sietää epävarmuutta	62	4,8	24,2	40,3	27,4	3,2
Minulle ei tuota vaikeuksia ottaa huomioon kurssikavereideni erilaisuutta	61	1,6	1,6	14,5	56,5	24,2
Asioiden suunnittelu pitkälle tulevaisuuteen on mielestäni ajanhukkaa: aina tapahtuu jotain, mikä pakottaa muuttamaan suunnitelmia	62	17,7	33,9	25,8	16,1	6,5
En halua vaihtaa nykyistä koulutustani toiseen	62	4,8	1,6	11,3	46,8	35,5

Urajoustavuuden ja kestävyiden ulottuvuuteen lukeutui myös mukaan empatia. Tutkimuksen mukaan voidaan sanoa, että kadettien on hyvin helppo asettua kavereidensa asemaan (75,8 %). Kuten jo epävarmuuden ja itsenäisyyden väittämiä tutkittaessa todettiin, myös empatian voimakkuus voi selittyä yhteistyön runsaudesta kadettikursseilla. (Taulukko 11.)

Taulukko 11. Empatia

	N	Erittäin	Vähäises-	Jossain	Suuressa	Erittäin
		vähäises- sä määrin	sä määrin	määrin	määrin	suuressa määrin
Empatia		%	%	%	%	%
Minun ei ole vaikea asettua kaverin asemaan	62	1,6	9,7	12,9	53,2	22,6

4.3.2 Urakäsitys

Lentokadetit arvioivat tämän tutkimuksen tulosten perusteella oman urakäsityksensä suhteellisen selkeäksi. Tarkempi väittämien käsittely osoitti, että vastaajista yli puolet (53,2 %) näki tärkeäksi onnistua tekemisissään. Kadeteilla oli myös selkeästi kunnianhimoa edetä mahdollisimman pitkälle, sillä vastaajista 6,5 % tunsu vain vähäistä kunnianhimoa uralla etenemiseen. Itsensä kehittäminen on lentokadeteille melko merkittävä asia. 48,3 % tunsu haasteekseen itsensä jatkuvan kehittämisen ja 87,1 % suhtautui saamaansa palautteeseen myönteisesti ja tunsu kurssikavereiden palautteen tukevan kehitystä (66,1 %). Kadetit tuntevat hyvin vahvat ja heikot puolensa (72,5 %), eivätkä he anna periksi ennen kuin ovat saavuttaneet haluamansa tavoitteet (79 %). Urakäsityksen selkeys näkyy myös siinä, että kadeteilla on tämän tutkimuksen mukaan realistinen kuva siitä, mihin he kykenevät (77,4 %), eikä kukaan heistä vastannut tätä väittämää vastaan. (Taulukko 12.)

Taulukko 12. Urakäsitys

Urakäsitys	N	Erittäin	Vähäises-	Jossain	Suuressa	Erittäin
		vähäises- sä määrin	sä määrin	määrin	määrin	suuressa määrin
		%	%	%	%	%
Minulle on tärkeää onnistua kaikessa, mitä teen	62	.	8,1	38,7	41,9	11,3
Minulla on kunnianhimoa edetä mahdollisimman pitkälle	62	.	6,5	38,7	40,3	14,5
Tulosvastuu ei kannusta minua	62	1,6	41,9	50	4,8	1,6
Pitkästyn muita helpommin, kun minun on tehtävä rutiinhommia	62	12,9	58,1	19,4	8,1	1,6
Yleensä en anna periksi ennen kuin olen saavuttanut tavoitteeni	62	.	3,2	17,7	54,8	24,2
Tunnen olevani yhtä perhettä muiden samassa yhteisössä toimivien henkilöiden kanssa	62	.	12,9	38,7	43,5	4,8
Itseni kehittäminen on minulle jatkuva haaste	62	.	4,8	43,5	43,5	4,8
Tunnen heikot ja vahvat puoleni	62	.	.	27,4	67,7	4,8
Asetan itselleni jatkuvasti uusia kehittämistavoitteita	62	.	19,4	46,8	32,3	1,6
Minulla on varsin realistinen kuva siitä, mihin kykenen	62	.	.	22,6	72,6	4,8
Käytän kurssikavereiltani saamaa palautetta itseni kehittämisen tukena	62	.	4,8	29	64,5	1,6
Suhtaudun myönteisesti saamaani palautteeseen: se suuntaa omaa kehittymistä	62	1,6	.	16,1	77,4	9,7

4.3.3 Uraidentiteetti

Tässä tutkimuksessa lentokadettien uraidentiteetti muodostui ulottuvuuksista johtamismotivaatio, sitoutuminen työyhteisöön, kyky muutokseen ja ongelmanratkaisuun, sitoutuminen työhön, kasvumotivaatio sekä tunnustuksen tarve.

Lentokadettien johtamismotivaatiota käsittelevät väittämät sijoittuivat melko neutraalille alueelle. Kadetit tuntevat velvollisuudekseen tehdä parhaansa organisaatiolle, jossa he työskentelevät (67,9 %). Samanlaisia suuntauksia oli havaittavissa myös aikaisemmin epävarmuuden ja itsenäisyyden ulottuvuutta tarkasteltaessa. 69,4 % vastaajista piti ystävyys-suhteiden solmimista helppona, mikä osaltaan kuvastaa syväjohtamisen sisäistämistä. Kadeteilla oli myös vahva halu saada arvostusta koskien johtajuutta ja esimiehen asemaa, sillä yksikään vastauksista ei tukenut kyseistä väitettä erittäin vähäisessä määrin. Kadeteilla oli melko voimakas halu toimia johto- (40,3 %) ja esimiestehtävissä (58,1 %). Tämä on kuitenkin verrattain vähäinen osuus, sillä kadetikoulutuksen yksi päämääristä on johtajien ja esimiesten tuottaminen. Lentokadeteilla oli halua saada arvostettu asema Ilmavoimien organisaatiossa (46,8 %), mutta 37,1 % ei halunnut valtaa itselleen. (Taulukko 13.)

Taulukko 13. Johtamismotivaatio

Johtamismotivaatio	N	Erittäin	Vähäises-	Jossain	Suuressa	Erittäin
		vähäises- sä määrin	sä määrin	määrin	määrin	suuressa määrin
		%	%	%	%	%
Minun on helppo sopia uusia ystävyyssuhteita	62	.	3,2	27,4	48,4	21,0
Jokaisella on velvollisuus tehdä parhaansa työnantajalle, jonka kanssa on tehnyt sopimuksen	62	.	1,6	30,6	56,6	11,3
Haluan saada arvostetun aseman ilmavoimien organisaatiossa	61	3,2	14,5	33,9	45,2	1,6
Arvostan kaikkia niitä tunnustuksia, joita jaetaan opintomenestyksen perusteella	62	6,5	22,6	38,7	27,4	4,8
Haluan valtaa itselleni	62	9,7	27,4	50,0	12,9	.
Haluan toimia johtotehtävissä	62	1,6	14,5	43,5	35,5	4,8
Haluan viran, jossa minulla on mahdollisuus vaikuttaa toisiin ihmisiin	62	1,6	17,7	56,5	22,6	1,6
Pidän siitä, että voin johtaa ihmisiä ja päättää resurssien käytöstä	62	4,8	21,0	35,5	37,1	1,6
Haluaisin muiden ihmisten arvostavan minua johtajana / esimiehenä	62	.	6,5	21,0	53,2	19,4
Viihtyisin hyvin esimiestehtävissä	62	1,6	8,1	32,3	48,4	9,7

Lentokadetit kokivat tämän tutkimuksen mukaan voimakasta sitoutumista työyhteisöön. Väittämien yksityiskohtaisempi tarkastelu osoitti, että kadetit pitivät ryhmässä työskentelystä (70,9 %) ja he auttoivat erittäin mielellään muita (82,3 %). Kadetit tunsivat kiintymystä koulutustaan kohtaan (48,4 %) ja olivat myös siitä innostuneita (59,6 %). Erittäin suuri osa (80,7 %) arvioi menettävänsä paljon, jos koulutus keskeytyisi. Myös hyvin moni vastaajista tunsikin olevansa omalla alallaan (80,7 %). (Taulukko 14.)

Taulukko 14. Sitoutuminen työyhteisöön

Sitoutuminen työyhteisöön	N	Erittäin	Vähäises-	Jossain	Suuressa	Erittäin
		vähäises- sä määrin	sä määrin	määrin	määrin	suuressa määrin
		%	%	%	%	%
Luulen, että kurssitoverini pitävät minusta	62	.	1,6	38,7	58,1	1,6
Muutan joustavasti toimintatapaani, jos huomaan olevani väärässä	62	.	1,6	30,6	62,9	4,8
Työskentelen mielelläni ryhmässä	62	.	6,5	22,6	54,8	16,1
Autan mielelläni muita	62	.	.	17,7	62,9	19,4
Tunnen kiintymystä nykyiseen koulutukseeni	62	.	12,9	38,7	38,7	9,7
Menettäisin paljon, jos joutuisin jättämään koulutuksen kesken	62	.	.	18,4	32,3	48,4
Mielestäni Ilmavoimat on yksi parhaista työnantajista maassamme	62	4,8	9,7	51,6	25,8	8,1
Olen innostunut koulutuksestani	62	.	3,2	37,1	43,5	16,1
Pyrin löytämään ongelmiini useita vaihtoehtoisia ratkaisuja	62	1,6	14,5	37,1	37,1	9,7
Tunnen olevani omalla alallani	62	.	1,6	17,7	58,1	22,6

Tämän tutkimuksen mukaan lentokadetit arvioivat oman kykynsä muutokseen kohtuullisen hyväksi. Useat heistä osoittivat myös kiinnostusta ongelmanratkaisuun. Kadetit olettivat suurella määrin (75,7 %) pystyvänsä muuttamaan käsityksiään ihmisistä uuden tiedon

valossa. Yli puolet (51,6 %) heistä totesi olevansa innostunut saadessaan ryhtyä uuteen tehtävään tai hankkeeseen ja kaikki olivat vähintään jossain määrin valmiita esittämään poikkeavia mielipiteitä. Mahdollisesti johtuen nuoresta virkaiästään ja Puolustusvoimien organisaatiokulttuurista 46,8 %:lla vastaajista ei ollut kertomansa mukaan kehittämideoita organisaation toiminnan parantamiseksi.

Kiinnostusta ongelmanratkaisuun kuvaa parhaiten se, että 61,3 %:n mielestä oli mukavaa ratkaista visaisia ongelmia. Tämän suuntaista mielipidettä tukivat myös vastaukset väittämiin, joissa kysyttiin halua keksiä tehtäviin uusia ratkaisuja (56,5 %) ja mielenkiintoa sellaisia ongelmia kohtaan, joihin ei ole valmiita ratkaisuja (43,6 %). (Taulukko 15.)

Taulukko 15. Kyky muutokseen ja kiinnostus ongelmanratkaisuun

		Erittäin vähäises- sä määrin	Vähäises- sä määrin	Jossain määrin	Suuressa määrin	Erittäin suuressa määrin
Kyky muutokseen ja kiinnostus ongelmanratkaisuun	N	%	%	%	%	%
Minulla on rohkeutta esittää poikkeaviakin mielipiteitä	62	.	.	43,5	48,4	8,1
Luotan vaikeissakin asioissa omiin kykyihini	62	.	.	16,1	71,0	12,9
Pystyn kyllä muuttamaan käsityksiäni ihmisistä, jos saan heistä uutta tietoa	62	.	1,6	22,6	61,2	14,5
Olen yleensä innostunut saadessani ryhtyä uuteen tehtävään tai hankkeeseen	62	.	9,7	38,7	48,4	3,2
Minun on helppo sietää stressiä	62	.	8,1	48,4	43,5	.
Jaksan puurtaa tavoitteen saavuttamiseksi vaikeuksista huolimatta	62	.	1,6	22,6	66,1	9,7
Minulla on kehittämideoita, joita voisi hyödyntää organisaation toiminnassa	61	8,1	38,7	30,6	17,7	3,2
Minusta on mukavaa ratkaista visaisia ongelmia	62	1,6	1,6	35,5	46,8	14,5
Minua kiehtovat ongelmat, joihin ei ole valmiita ratkaisuja	62	1,6	19,4	35,5	33,9	9,7
Pidän tehtävistä, joissa voin keksiä uusia ratkaisuja	62	.	4,8	38,7	45,2	11,3
Pohdin usein kysymystä, miksi ihmisen käyttäytyvät tietyllä tavalla	62	.	30,6	29,0	25,8	14,5

Lentokadettien työhön sitoutumisesta voidaan tämän tutkimuksen mukaan todeta, että he eivät ainakaan koe antautuvansa tekemilleen asioilleen pakkomielteisesti (67,8 %). Tämän prosenttiosuuden suuruuteen voidaan osaltaan sanoa vaikuttaneen sanan ”narkomaani” negatiivinen sävy. Väittämään halusta kantaa opinnoissaan paljon henkilökohtaista vastuuta kadeteista 53,2 % oli jossain määrin samaa mieltä. (Taulukko 16.)

Taulukko 16. Sitoutuminen työhön

		Erittäin vähäises- sä määrin	Vähäises- sä määrin	Jossain määrin	Suuressa määrin	Erittäin suuressa määrin
Sitoutuminen työhön	N	%	%	%	%	%
Haluan kantaa opinnoissani paljon henkilökohtaista vastuuta	62	1,6	6,5	53,2	37,1	1,6
Antaudun tekemilleni asioille niin, että minua voisi kutsua siinä suhteessa narkomaaniksi	62	19,4	48,4	21,0	11,3	.

Lentokadeteilla oli melko suuressa määrin kasvumotivaatiota. Yksityiskohtaisemmin tarkasteltuna kadetit kokivat saavansa toisen ihmisen avautumaan helposti (41,9 %), ja puolet heistä kertoi sen olevan jossain määrin helppoa. Kadetit myös keskustelivat mielellään toisten kanssa opiskeluun liittyvistä ongelmista ja niiden ratkaisumahdollisuuksista (61,3 %). Suhteellisen pieni osa kadeteista (40,4 %) kertoi seuraavansa oman alansa kehitystä jatkuvasti. Dynaamisen toimintaympäristön vuoksi Ilmavoimien ja etenkin sen lentäjien tulisi olla tietoisia alalla tapahtuvasta kehityksestä. (Taulukko 17.)

Taulukko 17. Kasvumotivaatio

Kasvumotivaatio	N	Erittäin vähäises- sä määrin		Erittäin suuressa määrin	
		%	%	%	%
Saan helposti toisen ihmisen avautumaan	62	.	8,1	50,0	40,3
Seuraan jatkuvasti oman alan kehitystä	62	1,6	9,7	48,4	32,3
Keskustelen usein toisten kanssa opiskeluun liittyvistä ongelmista ja niiden ratkaisumahdollisuuksista	62	.	6,5	32,3	48,4

Lentokadetit arvioivat oman tunnustuksen tarpeensa olevan melko voimakas. 43,6 % heistä piti tärkeänä saada arvostusta ja tunnustusta. Kadetit pitivät ihmisten arvostuksesta (88,7 %), mutta heille ei ollut merkittävää saada tunnustusta julkisesti (53,2 %). Korkeastatuksinen työ kannusti vastaajia (38,7 %) ja he myös arvioivat sen kohottavan heidän itsetuntoaan (43,6 %). Vain 8 % kadeteista kertoi etsivänsä saavutuksilleen muiden ihmisten tunnustuksen. Alhaiseen prosenttiin voi olla syynä vaatimattomuus, mutta todennäköisemmin vastaajat ovat käsittäneet muut ihmiset kurssitovereinaan, joiden kanssa heillä on monesti kilpailua ja sitä kautta vastakkainasettelua. (Taulukko 18.)

Taulukko 18. Tunnustuksen tarve

Tunnustuksen tarve	N	Erittäin vähäises- sä määrin		Erittäin suuressa määrin	
		%	%	%	%
Minulle on tärkeää saada arvostusta ja tunnustusta	62	.	8,1	48,4	37,1
Olen taipuvainen varovaisuuteen toiminnoissani	62	.	37,1	43,5	17,7
Kokeilen mielelläni uusia ideoita	62	.	1,6	37,1	53,2
Pidän hankkeesta, joka vaatii nopeaa toimintaa	62	.	4,8	46,8	40,3
Pidän siitä, että ihmiset arvostavat minua	62	.	.	11,3	64,5
Minun on tärkeä saada julkista tunnustusta	62	9,7	43,5	32,3	11,3
Sosiaalinen asema (status) on minulle kannustin	62	1,6	27,4	40,3	25,8
Etsin saavutuksilleni muiden ihmisten tunnustuksen	62	6,5	48,4	37,1	4,8
Minua kannustaa työ, jolla on korkea status	62	3,2	11,3	46,8	30,6
Tulevaan työhöni liittyy sosiaalista arvostusta, joka kohottaa itsetuntoa	62	1,6	16,1	38,7	37,1

4.3.4 Uramotivaation ulottuvuuksien yhteydet toisiinsa

Uramotivaation ulottuvuuksien eri osa-alueiden väliset korrelaatiokertoimet osoittavat, että joidenkin ulottuvuuksien välillä on yhteyttä. Korrelaatiosta suurimmat arvot kuitenkin asettuvat $0,2 < |r| < 0,4$ välille, jolloin korrelaatiota voidaan pitää kohtalaisena. Voimakasta korrelaatiota ($|r| > 0,6$) ei ollut havaittavissa yhdenkään ulottuvuuden välillä. Vähäistä korrelaatiota sen sijaan ($|r| < 0,2$) oli havaittavissa useimpien ulottuvuuksien välillä.

Johtamismotivaatio oli kohtalaisesti yhteydessä ”kyky muutokseen ja kiinnostus ongelmanratkaisuun” -ulottuvuuden kanssa ($r=0,380$). Johtamismotivaatio korreloi kohtalaisesti myös tunnustuksen tarpeen ($r=0,223$), kasvumotivaation ($r=0,231$) ja urakäsityksen kanssa ($r=0,267$). Muut korrelaatiot johtamismotivaation kanssa eivät olleet läheisesti yhteydessä toisiinsa ($r < 0,2$). Sitoutuminen työyhteisöön liittyi kohtalaisesti ”kyky muutokseen ja kiinnostus ongelmanratkaisuun” -ulottuvuuteen ($r=0,232$). Muista uraidentiteetin ulottuvuuksista ”kyky muutokseen ja kiinnostusongelman ratkaisuun” liittyi melko läheisesti urakäsitykseen ($r=0,343$) ja voimakkaimmin kasvumotivaatioon ($r=0,402$).

Urakäsitys korreloi johtamismotivaation lisäksi ”kyky muutokseen ja kiinnostus ongelmanratkaisuun” kanssa ($r=0,343$) kohtalaisesti. Kohtalainen negatiivinen yhteys oli havaittavissa urakäsityksen ja riskinoton taipumuksen välillä ($r=-0,350$). Urakäsitys oli myös kohtalaisesti yhteydessä sopeutumiseen ($r=0,253$). Urajoustavuuden ulottuvuuksista taipumus riskinottoon ei liittynyt kasvumotivaatioon ($r=-0,244$) ja sopeutumiseen ($r=-0,275$). Myöskään taipumus riskinottoon ja johtamismotivaatio eivät liittyneet toisiinsa ($r=-0,235$). Empatia korreloi negatiivisesti kasvumotivaation kanssa ($r=-0,225$). Ulottuvuuksista sitoutuminen työhön ei korreloinut muiden ulottuvuuksien kanssa merkittävästi. Myöskään joustavuudella ei ollut havaittavissa kohtalaista yhteyttä muihin ulottuvuuksiin kuin kasvumotivaatioon ($r=0,208$).

Johtamismotivaation, kyvyn muutokseen ja kiinnostuksen ongelmanratkaisuun sekä urakäsityksen välillä oli havaittavissa yhteyttä. Tämän tutkimuksen mukaan voitaisiin olettaa, että lentokadettien selkeä urakäsitys vahvistuu korkean johtamismotivaation sekä kyvyn muutokseen ja kiinnostuksen ongelmanratkaisuun kanssa. Tuloksista pystyi myös toteamaan, että uraidentiteetin ja urajoustavuuden ja -kestävyyden ulottuvuuksien väliset korrelaatiot olivat pieniä ja jopa negatiivisia. Tästä voidaan päätellä, että ne yksilöt, joilla oli kykyä sopeutua muuttuviin olosuhteisiin, eivät jäsentäneet itseään työnsä ja uransa kautta. Toisin

sanoen, mikäli yksilöllä on tavoitteenaan toteuttaa itseään uransa kautta (esim. sitoutumalla organisaatioon), hänen sopeutumiskykynsä on matala.

Urakäsityksen ja uraidentiteetin välillä oli havaittavissa positiivista yhteyttä, vain tunnustuksen tarve korreloi hieman negatiivisesti urakäsityksen kanssa ($r=-0,002$). Voidaankin sanoa, että lentokadettien korkea urakäsitys, kuten kyky realistiseen itseään ja uraa koskevaan arviointiin, vahvistaa uraidentiteettiä. Tutkimuksen mukaan kadetit asettavat itselleen tavoitteita sekä tuntevat omat vahvuutensa ja heikkoutensa ja siten osoittavat korkeaa uraidentiteettiä. Toisin sanoen, jos lentokadetti asettaa itselleen tavoitteita, niin hän on myös omistautunut uralleen.

Urakäsityksen ja urajoustavuuden ja -kestävyyden välinen tarkastelu osoitti, että ulottuvuudet olivat pääasiallisesti negatiivisesti yhteydessä toisissaan, lukuun ottamatta sopeutumista ($r=0,253$) ja joustavuutta ($r=0,151$). Tästä voidaan päätellä, että ne yksilöt, jotka ovat pohtineet omia uratavoitteitaan sekä vahvuuksiaan ja heikkouksiaan, eivät ole kovin taipuvaisia riskinottoon ja empatiaan. Lentokadetit, joiden urakäsitys ei ollut voimakas, olivat sopeutuvaisempia ja joustavampia.

4.3.5 Taustatietojen yhteydet uramotivaation ulottuvuuksiin

Uramotivaation ulottuvuuksista johtamismotivaatiota, urakäsitystä sekä kykyä muutokseen ja kiinnostusta ongelman ratkaisuun tarkasteltiin yksityiskohtaisemmin taustamuuttujien perusteella. Ulottuvuuksia koskevat väittämät ristiintaulukoitiin taustamuuttujien suhteen. Taulukoissa ilmoitettiin frekvenssit sekä prosenttiosuudet. Taulukot ovat liitteessä 1.

Kadettikurssien välillä oli johtamismotivaatiota koskevien väittämien kohdalla havaittavissa joitakin eroavaisuuksia. Suurin ero oli vanhimman (89.) ja nuorimpien (91. ja 92.) kurssien välillä. Esimerkiksi ”Haluan itselleni valtaa” -väittämän kohdalla halu oli huomattavasti suurempi nuoremmilla kursseilla (92:sella 21,4 % ja 91:sellä 15 %), kun vanhimmasta kurssista kukaan ei arvioinut haluaan suureksi. Vanhin kurssin ei myöskään pitänyt ihmisten johtamisesta ja resurssien käytön päättämisestä siinä määrin missä nuoremmat. Nuorimmalla kurssilla oli myös huomattavasti suurempi halu saada arvostettu asema Ilmavoimien organisaatiossa (78,5 %) kuin vanhimmalla (7,1 %).

Kyvylle muutokseen ja kadettikurssin numerolla (koulutusvaihe) ei tämän tutkimuksen mukaan ole merkittävää yhtäläisyyttä. Pieni poikkeus on 90. kurssin kohdalla, joka on lievästi kykenemättömämpi muutokseen kuin muut kyselyyn osallistuneet kurssit. Myöskään kiinnostus ongelman ratkaisuun ei tehnyt kurssien välille eroavaisuuksia, joskin 91. kurssi osoitti hieman enemmän kiinnostusta kuin muut kurssit.

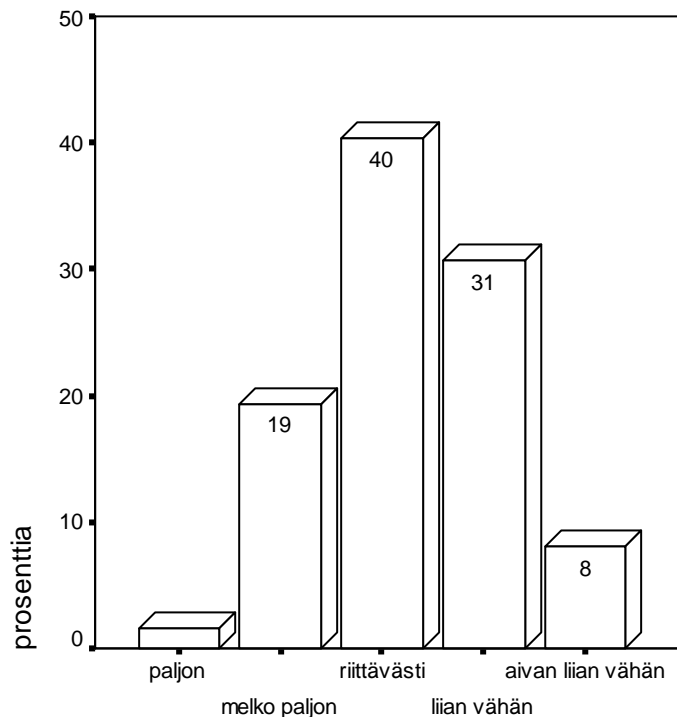
Urakäsityksen tulisi selkiintyä kadettikoulun aikana. Tämä tutkimus ei kuitenkaan tue kyseistä väittämää, vaan nuoremmat kurssit arvioivat urakäsityksensä olevan samalla tasolla vanhempien kurssien kanssa. Joidenkin yksittäisten väittämien kohdalla 92. kurssi koki urakäsityksensä selkeämmäksi kuin 90. kurssi. Esimerkiksi yli viisi kuudesta (85,7 %) 92:sen kurssilaisesta kertoi omaavansa realistisen kuvan siitä, mihin kykenee. Vastaava prosentti 90. kurssilla oli 64,2 %.

Johtamismotivaatiolla ja sillä, kokeeko olevansa kotoisin maalta vai kaupungista, ei ollut tämän tutkimuksen perusteella yhtäläisyyttä. Tällä taustamuuttujalla ei myöskään ollut merkittävästi riippuvuutta urakäsityksen kanssa. Sen sijaan kaupungista kotoisin olevat olivat hieman kiinnostuneempia ongelmanratkaisusta kuin maalta kotoisin olevat. Esimerkiksi kaupungista kotoisin olevista 74,3 % ratkoi mielellään visaisia ongelmia, kun samainen prosentti oli vain 44,4 % maalta kotoisin olevien keskuudessa.

Oletuksen mukaan niillä vastaajilla, joilla oli upseeri lähisuvussaan, oli korkeampi johtamismotivaatio kuin muilla. Yli puolella (55,6 %) upseerin lähisuvussaan omaavista oli mm. suurempi halu toimia johtotehtävissä kuin loppuilla vastaajista (36,6 %). Kenelläkään, jolla oli upseeri lähisuvussaan, ei ollut mitään esimiestehtävissä toimimista vastaan, kun muista kadeteista 11,5 % arvioi sen olevan vähäisessä määrin kiinnostavaa.

4.4 Tiedonsaanti lentoupseerin uralla etenemismahdollisuuksista

Lentokadettien käsitykset mahdollisuuksistaan luoda toivomansa ura Ilmavoimissa riippuu paljolti siitä, miten paljon tietoa he ovat tulevasta urastaan saaneet. 39 % vastaajista oli saanut omasta mielestään liian vähän tietoa siitä, miten tulevalla uralla on mahdollista edetä (kuvio 4). Tähän lukuun on sisällytetty kaikki palveluksessa olevat kurssit ja on selvää, että kolme vuotta opiskelleet kadetit ovat voineet saada paljon enemmän tietoa kuin juuri koulunsa aloittaneet. Palvelusajan pituudella ei kuitenkaan ollut merkittävää vaikutusta vastauksiin.



Kuvio 5 Lentokadettien tiedonsaanti lentoupeerin uralla etenemisestä (N=62) (%). Tarkat prosentit ovat liitteessä 3.

Kirjallisen perustelun kokemuksistaan tiedonsaantiin liittyen antoi 76 % vastaajista. Paljon tietoa oli saanut ainoastaan yksi vastaaja. Hän perusteli vastaustaan seuraavasti:

”Tietoa saatiin varusmiespalveluksen loppupuolella hyvinkin paljon mm. lennonopettajilta sekä muulta LentoSK:n henkilökunnalta.”

Melko paljon tietoa oli saanut 19 % vastaajista. Pääasiassa tietoa tulevalla urallaan etenemisestä oli saatu aiheesta pidetyistä esityksistä:

”On ollut riittävästi lentäjien pitämiä infoja.”

”Meille on pidetty mielestäni monta melko kattavaa esitystä koulutuksesta ja työmahdollisuuksista.”

Vastaajista suurimman ryhmän muodostivat ne, jotka kokivat saaneensa tietoja uralla etenemismahdollisuuksista riittävästi (40 %). Tyytyväisiä oltiin mm. lennostovierailuista saatuun tietoon. Toisaalta kerrottiin, että tietoa saisi olla myös enemmän ja että annettuun informaatioon oli suhtauduttu kriittisesti:

”On ollut tarpeeksi tutustumisia lennostoihin yms.”

”Tässä vaiheessa tarpeeksi, mutta haluan, että lisätietoa tulee sitä enemmän mitä lähemmäksi valmistuminen tulee.”

”Ikinä ei ole tuntunut siltä, että taasko tätä tietoa kaadetaan meille. Kaikkiin kysymyksiin on kuitenkin aina saatu vastauksia.”

”Vaihtoehtoja on nähty ja kuultu, mutta se millä perusteilla uusiin tehtäviin valitaan on usein hämärän peitossa.”

Liian vähän tietoa oli arvioinut saaneensa lähes kolmannes vastaajista (31 %). Aivan liian vähän koki saaneensa tietoa 8 % lentokadeteista. Perusteluissa viitataan siihen, että tieto uralla etenemisestä on ollut hyvin yksipuolista. Tietoa on saatu jonkin verran varsinaisesta lentourasta, mutta muista mahdollisuuksista on puhuttu vähän:

”Jos joku kysyisi miten upseerin uralla edetään, niin ei ole hajuakaan millä perusteella mennään mihinkin tehtäviin aktiivilentouran jälkeen, mutta toisaalta katsottuna se ei ole kyllä vielä ajankohtaista.”

”Varusmiehenä meidät rekrytoitiin taloon lentäjiksi. Kadettikurssilla se jäi toissijaiseksi. Ei meillä ole kunnan tietoa muista tehtävistä.”

”Aina puhutaan pääuraputkesta (HW-HN-päällikkö/opehommat) mutta harvoin puhutaan muista vaihtoehtoista esim. lennonjohtajan.”

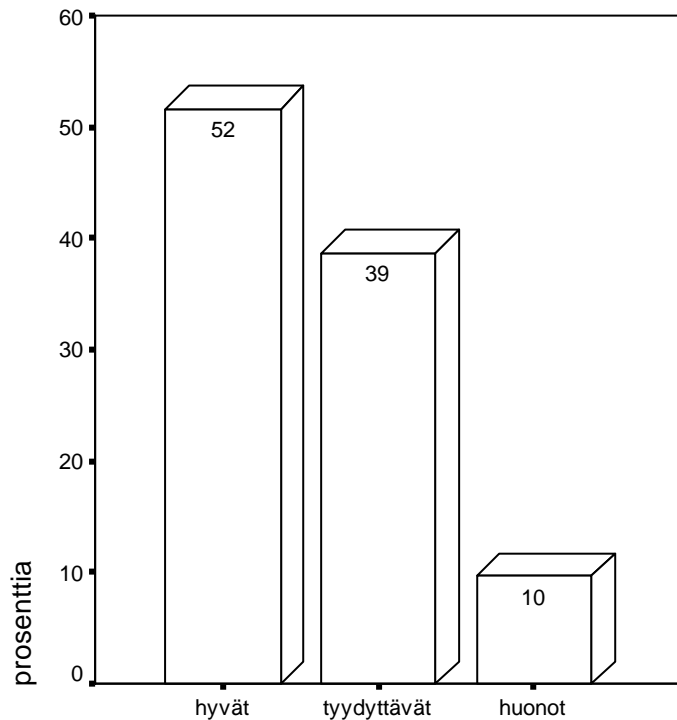
”En ole saanut tietoa etenemismahdollisuuksista.”

Tutkimukseen osallistuneista 39 % ilmoitti saaneensa tietoa liian tai aivan liian vähän. Heidän lisäksi osa niistä, jotka kokivat saaneensa tietoa riittävästi, olivat sitä mieltä, ettei heille ainakaan liikaa ole annettu tietoa uralla etenemismahdollisuuksista. Monesti viitattiin myös siihen, että tietoa on mahdollisuus hankkia useista eri lähteistä, mikäli mielenkiintoa asiaa kohtaan riittää. Voi olla, että tiedonantajat olettavat kaikkien lentokadettien olevan kiinnostuneita ainoastaan lentourasta, eivätkä he sen vuoksi ymmärrä antaa tietoa esim. lennonjohto- tai taistelunjohtourasta.

4.5 Mahdollisuudet luoda toivottu ura Ilmavoimissa

Lentokadeteilla oli hyvä itseluottamus punnitessaan mahdollisuuksiaan luoda toivomansa ura Ilmavoimissa, sillä suurin osa (52 %) heistä piti mahdollisuuksiaan hyvinä. Kukaan 62:sta ei kuitenkaan kokenut omaavansa erittäin hyviä mahdollisuuksia. Itseluottamuksen lisäksi

vastauksiin ovat todennäköisesti vaikuttaneet eriävät uraodotukset, joita vasten mahdollisuuksia on peilattu.



Kuvio 6 Lentokadettien mahdollisuudet luoda toivomansa ura Ilmavoimissa (N=62) (%). Tarkat prosentit ovat liitteessä 3.

Vastaajista 70 % perusteli valitsemansa vaihtoehdon mahdollisuuksistaan luoda toivomansa ura Ilmavoimissa. Ne vastaajista, jotka kokivat mahdollisuutensa hyviksi, olivat useasti sitä mieltä, että mahdollisuuksiin pystyy vaikuttamaan hyvin paljon itse. Asia ilmaistiin mm. seuraavasti:

”Uskoisin, että on paljolti itsestä kiinni, millainen omasta urasta tulee.”

”Omat toiveet ja mieltymykset vaikuttavat oleellisesti urakehitykseen.”

”Olen sopeutuva kaveri ja minulle kelpaa monikin uravaihtoehto.”

Tyydyttävät mahdollisuudet luoda toivomansa ura oli annetuista vaihtoehdoista neutraalein. Sen valitsi vastaajista 39 %. Osa lentokadeteista arvioi mahdollisuutensa ainoastaan tyydyttäväksi, sillä he kokivat, etteivät todennäköisesti saa luoda uraansa haluamassaan paikassa:

”Ainoa mahdollisuus on opiskella lujasti ja toivoa muilta kurssitovereilta sopua paikkoja jaettaessa.”

”Pakkosiirrot vähän jännittävät, kun olisi ihan toivottavaa pystyä asettumaan perheen kanssa johonkin.”

Huonoiksi mahdollisuutensa luoda toivomansa ura arvioi ainoastaan 10 %, eikä kukaan arvioinut niitä olemattomiksi. Voisi olettaa, että vastaajilla on ollut epäilyksiä oman terveydentilansa tai muun rajoittavan tekijän suhteen. Sanallisissa perusteluissa esille tuli kuitenkin ainoastaan itseluottamuksen puutteeseen ja koulutukseen liittyviä asioita:

”Mikä on kun ei taidot riitä... no saa nähdä miten Hawkki alkaa kääntymään.”

”Arviointiperusteet ovat asiaankuulumattomia ja epävarmoja.”

”Lentäjän ura on lyhyt laivueessa ja vain todella harvat ovat siellä kauan.”

4.6 Uramotivaatiota vahvistavat tekijät

Kyselytutkimuksessa selvitettiin lentokadettien näkemyksiä uramotivaatiota vahvistavista tekijöistä. Kysymykseen oli annettu 16 vastausvaihtoehtoa, joista vastaajan tuli valita kolme lähinnä hänen näkemyksiään olevaa. Tekijät jakautuivat taulukon 19 mukaisesti.

Ylivoimaisesti tärkeimpänä uramotivaatiota vahvistavana tekijänä pidettiin palkkausta valmistuessa. Myös tyytyväisyyttä lentopalveluksessa saatuihin elämyksiin ja varmaa työpaikkaa pidettiin merkittävinä tekijöinä.

Muita uramotivaatiota vahvistavia tekijöitä olivat

- tyytyväisyys tulevaan työhön,
- arvostus sotilaslentäjän ammattia kohtaan yhteiskunnassa,
- kadettikoulun aikana saadut uudet, tärkeät ihmissuhteet.

Palkan kannustavuus perustuu siihen, että sen avulla voidaan tyydyttää useita eri tarpeita, kuten turvallisuuden ja arvostuksen tarpeita (Peltonen & Ruohotie 1987, 44). Hyvä ja varma toimeentulo takaavat vakaan aseman yhteiskunnassa. Nämä kaksi osa-aluetta nousivatkin ulkoisista vaikuttimista kaikkein tärkeimmiksi lentokadettien uramotivaatiota vahvistavista tekijöistä. Palkkausta valmistuessa pidettiin tärkeänä kannustimena kaikilla neljällä kurssilla. Sitä voidaan kuitenkin pitää vain väliaikaisena, sillä valmistumisen jälkeen palkka ei tule enää nousemaan yhtä jyrkästi - valmistuminen kadetista yliluutnantiksi noin nelinkertaistaa lentäjän palkan. Valmistumisen jälkeen palkkaa voidaankin pitää lähinnä uramotivaatiota ylläpitävänä tekijänä.

Myös varmaa työpaikkaa arvostettiin pääsääntöisesti paljon. Ainoan poikkeuksen teki nuorin 92. kurssi, joista ainoastaan kaksi vastaajaa oli valinnut kyseisen vaihtoehdon kolmen eniten vaikuttavan tekijän joukkoon. Voi olla, että vasta noin kolme kuukautta koulussa olleet kadetit pitivät varmaa työpaikkaa itsestään selvyytenä hakiessaan kurssille.

Ulkoiset vaikuttimet ovat monille tärkeitä, mutta kukaan ei viihdy työssä, jonka sisältö ei herätä minkäänlaista mielenkiintoa. Sisäisistä tekijöistä eniten oli arvostettu lentopalveluksessa saatuja elämyksiä. Erikoista tämän väittämän kohdalla oli se, että se oli saanut kaikkein vähiten vastauksia vanhimmalta 89. kurssilta, joka oli juuri aloittanut suihkukonekoulutuksensa ja saanut vastaajajoukosta määrällisesti eniten kokemuksia lentopalveluksesta.

Tyytyväisiä tulevaan työhön oltiin tasaisesti kaikilla kursseilla. Kokemuksia tulevasta työstään kadetit ovat saaneet lennostoharjoituksistaan ja -vierailuistaan. Lisäksi he ovat voineet kysellä aiheesta lennonopettajiltaan. Monelle oli myös tärkeää, että sotilaslentäjän ammattia arvostetaan yhteiskunnassa. Tätä voidaan pitää hyvin pitkän aikavälin vaikuttimena, sillä sotilaslentäjän ammatti on kuulunut toisen maailmasodan jälkeen arvostetuimpiin ammatteihin yhteiskunnassa.

Kukaan vastaajista ei pitänyt uramotivaatiota erityisesti vahvistavana tekijänä kadettien välisiä suhteita Lentosotakoululla, vaikka tällainen vaihtoehto oli valmiiksi annettu. Tämä on hyvin eriävä tulos verrattuna Suomisen (2000) tekemään kyselyyn, jossa 66. ja 67. Merikadettikurssin kadetit pitävät kadettien välisiä suhteita merisotakoululla tärkeimpänä uramotivaatiota vahvistavana tekijänä. Tämän tutkimuksen tulokset voivat selittyä sillä, että vastaajat ovat kokeneet kysymyksen koskevan kadettikurssien välisiä suhteita. Uuden koulutusjärjestelmän myötä Ilmavoimien kadettikurssit ovat samassa palveluspaikassa vasta viimeisinä vuosinaan Lentosotakoululla.

Taulukko 19. Uramotivaatiota vahvistavat tekijät

uramotivaatiota vahvistaa erityisesti	kadettikurssi				Total
	89	90	91	92	N
palkkaus valmistuessa	14	11	15	10	50
olen tyytyväinen lentopalveluksessani saamiini elämyksiin	5	12	11	11	39
varma työpaikka	10	7	11	2	30
olen tyytyväinen tulevaan työhöni	5	4	6	7	22
sotilaslentäjän ammattia arvostetaan yhteiskunnassa	2	4	7	3	16
olen saanut kadettina uusia, tärkeitä ihmissuhteita	4	0	4	1	9
joku muu, mikä?	1	0	2	1	4
koen kadettien väliset suhteet lentosotakoululla hyväksi	1	0	2	0	3
koulutus lentosotakoululla	0	1	0	2	3
olen tyytyväinen esimiehiini lentosotakoulussa	0	1	0	1	2
olen tyytyväinen opetusilmapiiriini lentosotakoulussa	0	0	2	0	2
olen tyytyväinen kadettina saamiini etuihin, kuten päivärahaan	0	2	0	0	2

4.7 Uramotivaatiota heikentävät tekijät

Uramotivaatiota heikentäviä tekijöitä mitattiin samoin kuin vahvistavia tekijöitä edellä. Vastausvaihtoja oli annettu 17. Vastaukset jakautuivat huomattavan tasaisesti monelle eri tekijälle. Kokonaisjakautuminen on esitetty taulukossa 20.

Merkittävimmät uramotivaatiota heikentävät tekijät olivat tärkeysjärjestyksessä

- epätietoisuus pääsystä lennoston
- puolustusvoimien henkilöstöpolitiikka
- se, että joutuu olemaan paljon poissa kotoa
- uusimuotoinen koulutusjärjestelmä
- koulutuksen vuoksi kohtuuttomasti matkustaminen
- joku muu, mikä?
- parisuhteen kärsiminen koulutuksen vuoksi

- pitkä sitoutuminen
- tämän hetkinen työnkuva ei ole sama kuin ennen koulutuksen alkamista
- tulevaa työtä koskevan informaation vähyys
- lentokoulutuksen venyminen.

Epätietoisuus pääsystä lennoston nousi tärkeimmäksi uramotivaatiota heikentäväksi tekijäksi. Hawkien siirtyminen pois lennostoista Lentosotakouluun Kauhavalta vuoden 2005 lopulla tarkoitti nuorille lentäjille sitä, että mikäli he eivät pääse Hornetin tyyppikurssille, he tuskin pääsevät lennoston. Aikaisemmin pääsy pois Kauhavalta lennostoihin kolmannen kadettivuoden lopulla oli kohottanut motivaatitasoa merkittävästi (Naasko 2004). Opiskelu Kauhavalla näkyi myös mielipiteissä, joiden mukaan kotoa poissa oleminen ja kohtuuttoman paljon matkustaminen heikensivät paljon uramotivaatiota. Myös parisuhteiden kärsiminen koulutuksesta kaikilla kursseilla tuki tätä väittämää.

Puolustusvoimien henkilöstöpolitiikkaan oli todennäköisesti yhdistetty lentäjän uralle ominaiset pakkosiirrot ja sen takia se koettiin niin vahvana motivaatiota heikentävänä tekijänä. Näin tapahtui tasaisesti kaikilla kursseilla. Jostain syystä 91. kurssi oli nähnyt pitkän sitoumuksen huomattavasti voimakkaammaksi heikentäväksi tekijäksi kuin muut kurssit.

Vastausvaihtoehdoista ”uusimuotoinen koulutusjärjestelmä” oli eniten johdatteleva. Sen negatiivinen vaikutus koettiin pidentyneen lentokoulutuksen ja ansionmenetysten kautta varsinkin vanhemmilla kursseilla. Ainakin 89. kurssi rekrytoitiin kadettikouluun vanhan koulutusjärjestelmän mukaan, jossa Hawk-koulutus alkoi vuotta aikaisemmin ja sen myötä kadetit saivat suurempaa päivärahaa. Koska nuorimmalla 92. kurssilla tätä ilmiötä ei ollut enää havaittavissa, voidaan todeta, ettei uusi koulutusjärjestelmä huononna lentokadettien uramotivaatiota pidemmällä aikavälillä. Samaa vaikutusta todentaa myös se, että toisin kuin muilla kursseilla, nuorimmalla kurssilla koettiin koulutuksen vastaavan ennen koulun alkua siitä saatua kuvaa. Toisaalta 92. kurssi oli kyselyä tehtäessä palvellut vain kolme kuukautta, joten kuva koulutuksesta ei välttämättä ole vielä kehittynyt kokonaisvaltaiseksi.

Mielipiteiden hajanaisuus näkyi myös siinä, että monet vastaajista olivat valinneet vastausvaihtoehdoksi ”joku muu, mikä?” Näissä vastauksissa kommentoitiin muun muassa mediassa esillä olleita lentotuntimäärien vähennyksiä ja koulutuksen laatua. Varsinkin lentämisen ja akateemisuuden yhdistäminen nähtiin uramotivaatiota heikentävänä tekijänä:

”Lentotuntien vähentyminen.”

”Gradun teko lentopalveluksen rinnalla → tosi rankkaa!”

”Välillä koulutus ei ole suunnitelmallista (maavoimien opinnot).”

Nuorimmalla kurssilla oli myös havaittavissa negatiivista asennoitumista armeijan organisaatiokulttuuria kohtaan:

”Välillä turhilta vaikuttavat ”inttimäisyydet”.”

”PV:n kankeus todella monissa asioissa.”

”Turha sotilaallinen jäykkyys (Ilmavoimissa keskimäärin vähäistä).”

Taulukko 20. Uramotivaatiota heikentävät tekijät

uramotivaatiota heikentää erityisesti	kadettikurssi				Total
	89	90	91	92	N
Epätietoisuus pääsystä lennoston	2	5	7	8	22
Puolustusvoimien henkilöstöpolitiikka	6	4	4	6	20
Joudun olemaan paljon poissa kotoa	5	6	6	2	19
Uusimuotoinen koulutusjärjestelmä	9	5	4	0	18
Joudun matkustamaan kohtuuttoman paljon koulutukseni takia	2	4	5	7	18
Joku muu, mikä	5	2	5	5	17
Parisuhteeni kärsii koulutuksestani	4	5	3	4	16
Pitkä sitoumus	1	1	7	3	12
Koulutukseni ei vastaa kuvaa, jonka sain ennen aloittamistani	3	2	5	0	10
En saa riittävästi tietoa tulevasta työstäni	0	4	5	0	9
Olen pettynyt lentokoulutuksen venymiseen	2	1	4	0	7
Koen kadettikurssien väliset suhteet LentoSK:lla huonoiksi	0	1	0	1	2
Ansioni kadettina ovat liian pienet	1	0	1	0	2
Lentosotakoulussa vallitsee huono henki	0	1	1	0	2
Lentopalvelus on henkisesti rankkaa	2	0	0	0	2
Olen tyytymätön esimiehiini lentosotakoulussa	0	1	0	0	1
Olen pettynyt lentokoulutuksen venymiseen	0	0	1	0	1

4.8 Urasuunnitelmat

Sisältöanalyysi tehtiin kyselylomakkeen kysymykselle 110, jossa lentokadetteja pyydettiin määrittelemään tärkeysjärjestyksessä kolme asiaa, jotka olivat heille tärkeitä tulevalla urallaan. Kaksi vastaajista jätti tämän kysymyksen kokonaan tyhjäksi, lisäksi kaksi ilmoitti ainoastaan tärkeimmän ja toiseksi tärkeimmän tekijän. Vastaukset luokiteltiin kymmeneen eri luokkaan. (Taulukko 21.)

Taulukko 21. Lentokadettien odotuksia tulevasta urastaan, kun ensimmäiseksi, toiseksi ja kolmanneksi tärkeimmät uraodotukset on laskettu yhteen

Uraodotus	N=178	%
Mahdollisimman vähän siirtoja ja pääsy haluamaan kohteeseen	31	17,4
Lentäminen	24	13,5
Hornet-paikka	18	10,1
Elämykset ja haasteellisuus	16	9,0
Pitkä laivue- tai lentoura	13	7,3
Palkkaus	13	7,3
Työympäristö	9	4,9
Uran piirteet ja työ	8	4,3
Huoli terveydestä	5	2,7
Arvostus	5	2,7

Laskettaessa kaikkien kurssien toiveet yhteen lentokadettien yleisin odotus tulevaa uraa kohtaan liittyi siirtojen vähäisyyteen ja pääsyyn haluamaansa palveluspaikkaan (17,4 %). Tämä oli havaittavissa myös uramotivaatiota heikentävissä tekijöissä, joissa pyrittiin pysyvyyteen ja mahdollisuuteen olla lähellä perhettään. Lentämiseen (13,5 %) ja Hornet-paikkaan (10,1 %) liittyviä uraodotuksia ilmaistiin seuraavaksi eniten. Tämä on organisaation kannalta positiivinen asia, sillä Ilmavoimien kadettikurssien yksi päätarkoituksista on tuottaa henkisesti ja fyysisesti valmiita Hornet-lentäjiä.

Suurin osa lentokadettien uraodotuksista liittyi lentämisen ympärillä oleviin osatekijöihin. Näihin kuuluivat myös odotuksista seuraavaksi tärkeimmät: elämykset ja haasteellisuus (9,0 %) sekä pitkä laivue- tai lentoura (7,3 %). Uran piirteet ja työ oli luokiteltu kahdeksan kertaa (4,3 %) kuuluvan kolmen tärkeimmän uraodotuksen joukkoon. Tähän teemaan läheisesti liittyvät palkkaus (7,3 %) ja työympäristö (4,9 %) oli myös huomioitu kurssien keskuudessa. Mielenkiintoisimpia uraodotuksia olivat huoli terveydestä ja arvostus, joihin molempiin oli ottanut kantaa viisi vastaajaa (2,7 %). Lentokoulutuksen edetessä lentämisestä tulee yhä

rankempaa fyysisesti ja selkä- ja niskavaivat ovat hyvin yleisiä varsinkin vanhemmilla lentäjillä. Kadettikurssilla huolen omasta terveydestä voi herättää esim. oman kurssilaisen tai tuntemansa vanhemman lentäjän lentopalveluksen keskeytyminen fyysisen vamman vuoksi. Muiden arvostuksen on yleisesti todettu olevan tärkeä ulkoinen kannustin uralla etenemiseen ja pärjäämiseen.

4.8.1 Urasuunnitelmat kadettikursseittain

Kyselylomakkeista kerättiin vastaukset kadettikursseittain, ja aluksi ne taulukoitiin tärkeysjärjestyksen mukaan. Seuraavaksi taulukoista poimittiin teemoittain kadettien vastauksia. Teemoiksi muodostuivat esimerkiksi kadettien toiveet päästystä haluamaansa palveluskohteeseen ja siirtojen vähäisyys. Mukaan analyysin otettiin vastausesimerkkejä, jotka kuvasivat hyvin teemaa. Tarkoituksena on tarkastella sitä, miten uraodotukset erosivat kadettikursseittain. Kaikki kadettien vastaukset on lueteltu liitteessä 4. Taulukoihin laskettiin prosentuaaliset osuudet tärkeimmistä teemoista kadettikurssin kesken. Osuudet laskettiin vielä yhteen, jolloin saatiin selville, kuinka paljon taulukoidut teemat selittävät kadettikurssin uraodotuksia.

Kadettikurssi 92

Kadettikurssilla 92, poikkeavuutena esimerkiksi kadettikurssi 91:stä, korostuivat teemoista työympäristön ja työkavereiden merkitys (14,6 %). Tärkeiksi asioiksi koettiin työn ohella siirtojen vähäisyys ja pääsy haluamaansa kohteeseen (14,6 %), Hornet-koulutus (14,6 %) sekä lentäminen (17,1 %). Myös elämyksien ja haasteellisuuden (14,6 %) merkitys korostui. Mielenkiintoinen ero esimerkiksi kadettikurssiin 91 verrattuna oli pitkän uran, palkkauksen ja arvostuksen puuttuminen kadettien vastauksissa.

Tällä kadettikurssilla vastaukset olivat jakautuneet huomattavasti muita kursseja tasaisemmin. Tämä voi johtua siitä, etteivät kadettien uraodotukset ole vielä näin uran alkuvaiheessa selkiytyneet. Uran alkuvaihetta heijastaa myös se, että työympäristöä ja etenkin hyviä kaverisuhteita arvostettiin selkeästi muita kursseja enemmän. Koulutuksen edetessä kurssit ns. ”hitsautuvat” yhteen ja hyviä suhteita kurssikavereihin saatetaan pitää itsestäänselvyytenä. Lentokadettien uraodotuksista heijastuu myös erilaisten emotionaalisten tekijöiden vaikutus. Pääsy kadettikouluun on jo sinänsä saattanut toteuttaa kadetille tärkeän tavoitteen ja siten vahvistaa myös muita tunnepitoisia uraodotuksia. Lentäminen nähdään

kaikkein merkittävimpänä uraodotuksena. Vastauksissa ei näy kadettien suoranaiset tavoitteet pitkäkestoista uraa tai taloudellisia vaikuttimia kohtaan.

Kadettikurssi 92	N=41	%
Lentäminen "pääsen lentämään torjuntahävittäjää" "saa lentää kauan ja paljon" "lentämistä alussa paljon"	7	17.1
Hornet-paikka "Hornet, tottakai" "pääsen lentämään HN:ään" "pääsisi HN:lle, ..."	6	14.6
Mahdollisimman vähän siirtoja ja pääsy haluamaan kohteeseen "saan valita sijoituspaikan" "pysyvä työpaikka jollakin alueella, ei vasten tahtoa tapahtuvia pakkosiirtoja" "välttää pakkosiirto Kauhavalle"	6	14.6
Elämykset ja haasteellisuus "paljon haasteellista lentämistä" "haastavia tehtäviä"	6	14.6
Työympäristö "fiksua ja vekkuleita työkavereita" "hyvä työilmapiiri" "positiivinen työympäristö" "hyvät työtoverit"	6	14.6
Yhteensä	31	75.6

Taulukko 22. Uraodotukset teemoittain 92. kadettikurssilla

Kadettikurssi 91

Kadettikurssilla 91 tärkeimmät tulevaisuuden uraa kohtaan nousevat odotukset ja toiveet olivat mahdollisten siirtojen vähäisyys tai pääsy haluamaansa kohteeseen (18,9 %). Seuraavaksi tärkeimmiksi nousivat lentäminen (15,1 %), palkkaus (9,4 %), pitkä laivue- tai lentoura (7,6 %). Myös hornet-paikan ja elämykset mainitsi tärkeäksi uraodotukseksi 7,6 %.

Tässä vaiheessa koulutusta kadetit ovat jo muodostaneet tavoitteita tulevaisuutta kohtaan ja uralta vaaditaan muutakin kuin elämyksiä. Siirtojen vähyys ja pääseminen haluamaansa palveluskohteeseen on 91. kadettikurssilla koettu tärkeimmäksi uraodotukseksi. Tämä voi selittyä sillä, että tässä vaiheessa lentokadeteille on selkiintynyt lentosuoritusten vaikutus tulevaan palveluspaikkaan. Lentopalveluksen suorittaminen hyvin arvosanoin luo kadeteille paineita tässäkin suhteessa. Kadetit hakevat myös taloudellisia kannusteita vastineeksi työlle.

Kadettikurssi 91	N=53	%
Mahdollisimman vähän siirtoja ja pääsy haluamaansa kohteeseen <i>"Ei älyttömästi siirtoja"</i> <i>"Ei PAKOLLISIA komennuksia ulkomaille"</i> <i>"HN-paikka Pirkkalaan"</i> <i>"Mahd. vähän paikkakunnan vaihtoja"</i> <i>"Ei tarttis mennä Kauhavalle"</i> <i>"Pysyvä sijainti..."</i>	10	18.9
Lentäminen <i>"saan lentää hävittäjää"</i> <i>"lentäminen"</i> <i>"mielenkiintoisia tehtäviä lentämisen ohella"</i>	8	15.1
Palkkaus <i>"..., samoin lentolisien ja palkan suhteen"</i> <i>"palkka olisi toivotunlainen"</i>	5	9.4
Hornet paikka <i>"Hornet-ohjaaja"</i>	4	7.6
Pitkä laivue- tai lentoura <i>"pitkä aktiivilentoura"</i> <i>"mahdollisimman pitkä laivueura"</i> <i>"työ on ja pysyy..."</i>	4	7.6
Elämykset <i>"mielenkiintoista ja vaihtelevaa"</i> <i>"elämyksiä"</i> <i>"hyvä meininki :)"</i>	4	7.6
Yhteensä	35	66.0

Taulukko 23. Uraodotukset teemoittain 91. kadettikurssilla

Kadettikurssi 90

Kadettikurssilla 90 korostuivat samat tärkeät teemat kuin 91. kurssilla: siirtojen vähäisyys ja pääsy haluamaansa kohteeseen (19,1 %) sekä lentäminen (16,7 %). Poikkeuksena aikaisempiin kursseihin oli kadettien huoli terveydestään (7,1 %). Jollain kurssilaisella on luultavasti ollut ongelmia terveytensä kanssa, mikä on heijastunut koko kurssin vastauksiin. Myös palkkausta (14,3 %) pidettiin tärkeämpänä asiana kuin muilla kursseilla. Syytä tähän yksittäiseen eroavaisuuteen on vaikea löytää.

Tärkeimmät uraodotukset olivat hyvin samantyyppisiä kuin 91. kadettikurssilla. Nämä kurssit ovat lentokoulutukseltaan suhteellisen samassa vaiheessa, sillä molemmilla on jonkin verran kokemusta potkurikonekalustosta ja seuraavana haasteena heillä on suihkuharjoitushävittäjällä lentäminen. Yleisellä tasolla tarkasteltuna kadettikurssi 90:n vastauksista heijastui varautuneisuus ja vastaukset painottuivat melko tasaisesti teemoille, eikä eriäviä kommentteja ollut niin paljon kuin esimerkiksi kadettikurssi 91:sellä.

Kadettikurssi 90	N=42	%
Mahdollisimman vähän siirtoja ja pääsy haluamaansa kohteeseen "pysyvä paikkakunta / vähän siirtoja" "Pirkkala" "saan palvella samassa paikassa pitkään"	8	19.1
Lentäminen "saa lentää paljon" "saa edes lentää" "paljon lentotunteja"	7	16.7
Palkkaus "paljon rahaa" "lentolisät säilyy" "hyvä toimeentulo"	6	14.3
Pitkä laivue- tai lentoura "saan lentää niin pitkään kun haluan"	3	7.1
Huoli terveydestä "pysyy paikat kunnossa" "pysyn terveenä (fysiikka)" "hengissä pysyminen"	3	7.1
Yhteensä	27	64.3

Taulukko 24. Uraodotukset teemoittain 90. kadettikurssilla

Kadettikurssi 89

Kadettikurssi 89:n vastauksissa korostui muiden kadettikurssien mukaisesti siirtojen vähäisyys ja pääsy haluamaansa kohteeseen (16,7 %). Poiketen nuoremista kurseista, vanhimman kurssin vastauksista nousi selkeästi esille toiveet Hornet-paikkasta (14,3 %). Merkittävänä erona muihin kurseihin verrattuna olivat uraan liittyvät asiat (19,1 %). 89. kadettikurssilla valmistuminen ja sitä kautta ura sekä työ ovat huomattavasti ajankohtaisempia kuin nuoremmilla kurseilla. Tämä voi osaltaan selittää odotusten keskittymistä tälle alueelle. Kadettikurssilaiset mainitsivat odotuksensa työn normalisoitumiseen ja mahdollisuuden vaikuttaa omaan uraansa. Itse lentäminen ei ollut enää niin merkittävä tekijä, mutta sen tärkeyden vähäisyys selittynee Hornet-paikkaa koskevien vastausten korostumisena.

89. kurssilaisista ainoastaan kaksi oli maininnut palkkauksen yhtenä tärkeimmistä uraodotuksista. Valmistumisen lähestyessä ansiotulojen nousua on luultavasti pidetty itsestäänselvyytenä, eikä sitä koeta niin tärkeäksi kuin esimerkiksi vuotta nuoremmalla kurssilla. Tätä vastoin vanhimmalla kurssilla nousi esiin työympäristön mielekkyys; vastauksissa painotettiin muun muassa hyvää työskentelyilmapiiriä.

Kadettikurssi 89	N=42	%
Uran piirteet ja työ <i>"nousujohteinen ura"</i> <i>"8h työpäivät"</i> <i>"työ "normalisoituu" (eli ei tehdä työtä 24h)"</i> <i>"edetä uralla vakaasti"</i> <i>"sopiva urakehitys"</i> <i>"pystyä vaikuttamaan ammatinkuvaan"</i>	8	19.1
Mahdollisimman vähän siirtoja ja pääsy haluamaansa kohteeseen <i>"pysyvyys samalla paikkakunnalla"</i> <i>"päästä haluamaani lennoston"</i> <i>"pitkään töissä samassa paikassa"</i>	7	16.7
Hornet-paikka <i>"erittäin haastavaa HN"</i> <i>"HN uran jälkeen..."</i>	6	14.3
Pitkä laivue- tai lentoura <i>"pitkä laivueura"</i> <i>"nousujohteinen ura"</i>	6	14.3
Elämykset ja haasteellisuus <i>"saa tehdä mielekkäitä asioita"</i> <i>"uusia kokemuksia ja elämyksiä"</i>	4	9.5
Työympäristö <i>"loistavat työkaverit"</i> <i>"hyvä työskentelyilmapiiri"</i>	3	7.1
Yhteensä	34	81.0

Taulukko 25. Uraodotukset teemoittain 89. kadettikurssilla

Yhteenveto

Kadettikurssien välillä voitiin todeta olevan kohtuullisen vähän eroavaisuuksia. Kaikilla kursseilla olivat samat pääteemat esillä ja vain muutamia suuria poikkeuksia näistä oli havaittavissa. Suuret heilahtelut voivat olla seurausta kurssin sisällä sattuneesta asiasta (esim. loukkaantuminen) tai erimielisyyksistä. Yleensä lentokadetit ovat kyenneet kohtuullisen hyvin jakamaan palveluspaikkansa keskenään, mutta toisinaan kursseilla on paljon esim. Etelä-Suomesta kotoisin olevia kadetteja, joten hyvin moni haluaisi Satakunnan lennoston.

Uraodotuksista oli todettavissa lentokadettien arvomaailman muuttuminen kadettikoulun aikana. Samaisen ilmiön on todettu tapahtuvan, kun ihminen asetetaan vieraan kulttuurin vaikutuksen alaiseksi pitkäkestoisesti. Ensimmäisessä vaiheessa yksilön tyytyväisyystaso on korkealla. Alkuvaiheessa yksilö näkee uudesta kulttuurista elämyksiä ja positiivisia asioita, hän on utelias ja odottavainen uusien kokemusten kohtaan. 92. kadettikurssilla tämä näkyy tunnepohjaisten uraodotusten näkymisenä vastauksissa. Seuraavaksi yksilö väsy jatkuvaan uuden tiedon määrään. Elämykset eivät ole enää pääasiana vaan yksilö alkaa havaita negatiivisia asioita siitä, mitä hänelle on tapahtumassa. Yksilön tyytyväisyyden taso laskee ja hän voi kokea turhautumista. 91. ja 90. kadettikursseilla tämä vaihe näkyy siinä, että

uralta aletaan vaatia muutakin kuin elämyksiä ja sitä pyritään muokkaamaan omia mielikuvia vastaavaksi. Tässä vaiheessa lentokadettien odotuksissa näkyy myös taloudellisten vastineiden vaatiminen tehdyille työlle. Turhautumisen vaiheen jälkeen yksilö siirtyy sopeutumisen tasolle ja hän alkaa ajatella rationaalisemmin tulevaisuuttaan. Tämä näkyy 89. kadettikurssin odotuksissa, sillä kadetit pitivät tärkeimpänä odotuksenaan uraan ja työhön liittyviä asioita. Siirtojen vähäisyys on edelleen merkittävä tekijä, ja kadetit toivovat pitkää lento- ja laivueuraa muita kursseja enemmän.

Arvomaailman muuttuminen näkyy myös Hornet-paikan tavoittelemisessa. Kadettikoulun alkuvaiheessa Hornet-paikka on hyvin merkittävä motivoiva tekijä ja sen toteutumista odotetaan paljon. Koulutuksen edetessä lentotoiminta rutinoituu ja alkuperäisen kannustimen vaikutus heikkenee. Tämä voi johtua myös haasteellisen Hawk-koulutuksen odotuksesta. Valmistumisen lähestyessä tavoite Hornet-paikasta kirkastuu jälleen ja sen toteutumiseen uskotaan.

5 POHDINTA

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tutkia lentokadettien uramotivaatiota ja siihen liittyviä tekijöitä. Aihe oli erityisen mielenkiintoinen sen uutuusarvon vuoksi, sillä aihealuetta ei vielä ole tutkittu aikaisemmin tässä kontekstissa. Tutkimuksen tarkoituksena oli tuottaa uutta tietoa lentokadettien uramotivaation nykytilasta, sen muutoksista opiskelun aikana, uramotivaation muutoksiin ja nykytilaan vaikuttavista tekijöistä, sekä kadettien urasuunnitelmista. Tutkimuksen perusjoukkona olivat Ilmavoimien kadeteista ne, jotka opiskelivat Lentosotakoulussa ohjaajalinjalla. Uramotivaation nykytilaa tarkasteltiin lentokadettien näkökulmasta ja löydöksiä peilattiin yleisiin motivaatio- ja urateorioihin sekä Londonin 1983 luomaan uramotivaatioteoriaan. Tutkimuksen kyselylomakkeen perustana käytettiin Ruohotien 1995 kehittämää Londonin teorioihin perustuvaa minäkuvamittaria. Kyseistä mittaria oli käytetty aiemmin siviilitutkimuksissa (mm. Pennanen 2001). Londonin uramotivaatioteorian valinta tutkimuksen teoriapohjaksi oli perusteltua myös sen vuoksi, että siihen on laajasti viitattu myöhemmissä uramotivaatiota käsitelävissä teoksissa. Lukuisten viittauksien vuoksi Londonin teoriaa voidaan pitää pätevänä ja luotettavana. Myöskään eriäviä uramotivaatioteorioita ei löytynyt tutkimuksessa käytetyistä tieteellisistä teoksista.

Tutkimuksessa analysoitiin ensiksi keskeinen teoreettinen viitekehys, missä tutkimuksen aikana pyrittiin pysymään. Teoriataustasta valittiin ne teorit, joita heijastettiin tutkimuksen tavoitteisiin. Seuraavaksi esiteltiin tutkimusmenetelmät. Tutkimuksen luonteen vuoksi peruslähtökohdaksi valittiin kvantitatiivinen ote, jota täydennettiin kvalitatiivisesti sisältöanalyysillä. Tutkimuksessa käytetty kyselylomake oli pääasiallisesti määrällinen, joka mahdollisti aineiston tilastollisen analysoinnin SPSS-ohjelmistolla, sekä erilaisten tunnuslukujen käyttämisen. Näitä olivat esimerkiksi faktorianalyysi (promax-vinorotaatiomenetelmä), korrelaatioiden testaukset ja aineiston kuvausmenetelmät, kuten frekvenssijakaumat.

SPSS-ohjelmisto mahdollisti myös taustamuuttujien ristiintaulukoinnin saatujen uramotivaation ulottuvuuksien (faktorit) kanssa. Tutkimuksen konkreettisimmat tulokset saatiin analysoimalla uramotivaatiota vahvistavat ja heikentävät tekijät. Tämän jälkeen tarkasteltiin lentokadettien uraodotuksia, jotka oli kerätty avoimella kysymyksellä.

Tämän tutkimuksen luotettavuutta voidaan tarkastella validiteetin ja reliabiliteetin avulla. Validiteetti mittaa sitä, onko tutkimuksessa mitattu sille asetettuja päämääriä. Sisäisellä validiteetilla tarkoitetaan sitä, vastaako mittaus tutkimuksen teoriaosassa esiteltyjä käsitteitä.

Tämän tutkimuksen validiteetin voidaan sanoa olevan hyvä, sillä lentokadettien uramotivaatiota saatiin hahmotettua tutkimustavoitteiden mukaisesti.

Sisäistä validiteettia parantaa tämän lisäksi se, että tutkimuksen teoriapohjana käytettiin professori Ruohotien 1995 minäkuvamittaria, joka oli valmiiksi luotu uramotivaation ulottuvuuksia käsitteleväksi. Vaikka mittarista pyrittiin poistamaan lentokadeteille tarpeettomat väittämät (esim. ”osallistun mielelläni kehittämisohjelmaan omassa työyhteisössäni”), silti osa kysymyksistä ei tarjonnut käyttökelpoista tietoa tutkimuksen tavoitteita ajatellen. Kysymysten jakaminen ulottuvuuksien mukaan edesauttoi sitä, ettei yksittäisen kysymyksen väärinymmärtäminen haitannut tutkimustulosten validiteettia. Puolustusvoimien organisaation erityisluonteesta johtuen minäkuvamittarin kaikista kysymyksistä ei välttämättä saatu tavoiteltua tietoa. Tällä tarkoitetaan sitä, että esimerkiksi etenemismahdollisuudet ja organisaatiokulttuuri ovat hyvin erilaisia kuin siviilimaailmassa, johon Ruohotien minäkuvamittari olisi voinut sopia paremmin. Puolustusvoimien organisaatorakenne myös osaltaan auttoi tutkimuksen validiteetin rakentamista, sillä se mahdollisti tarkan perusjoukon määrittelyn, edustavan otoksen saamisen ja korkean vastausprosentin. Tässä tutkimuksessa vastausprosentti (98 %) oli erityisen hyvä, sillä vain yksi kyselylomakkeista jäi palautumatta. Korkea vastausprosentti voi osaltaan selittyä sillä, että kyselyyn vastaaminen saatettiin kokea ns. pakollisena, joka saattaa huonontaa vastausten laatua. Tutkimuksessa luotettiin siihen, että lentokadetit vastaavat kyselyyn asiaankuuluvalla tavalla.

Tutkimuksen luotettavuutta parannettiin useilla eri keinoilla. Kyselylomake esiteltiin kolmella 89. kadettikurssin kadetilla, jonka jälkeen lomaketta muokattiin paremmin ymmärrettäväksi ja siihen lisättiin kadettien tärkeäksi kokemia asiakohtia. Kerätessä tietoja palautuneista kyselylomakkeista tarkastettiin, että niihin oli vastattu oikein ja tosissaan (ei epänormaalin pitkiä samojen vastausten ympyröintejä monivalintakysymyksissä). Tietojenkeräysvaiheessa havaittiin, että kysymykseen, joka koski kadettien tärkeimpänä pitämää syytä hakeutua kadettikurssille, oli vastattu huomattavan usein tehtävänannon vastaisesti. Tämän vuoksi kysymys jätettiin tutkimuksen ulkopuolelle, koska tutkimuksen validiteetti ja tarkoituksenmukaisuus olisivat kärsineet.

Tutkimuksen objektiivisuudella tarkoitetaan tutkimuksen puolueetonta tarkastelua. Tätä luotettavuuden osa-aluetta voidaan pitää lähtökohtaisesti tämän tutkimuksen luotettavuuden kannalta vaikeimpana tekijänä, sillä tutkija itse opiskelee tutkimukseen osallistuneella kadettikurssilla (89.). Varsinaiseen tulosten analysointiin ja tulkintoihin tutkijan omat

käsitykset ja ennakkoasenteet ovat voineet vaikuttaa vähäisissä määrin. Kuitenkin tutkija sai itse vaikuttaa kyselylomakkeen muotoon ja kysymysten asetteluun, mm. uramotivaatiota vahvistavien ja heikentävien tekijöiden vastausvaihtoehtojen kohdalla. Tämä on saattanut tehdä osasta kysymyksistä jossain määrin johdattelevia, mutta esimerkiksi vahvistavien ja heikentävien tekijöiden valinnassa vastaajilla oli myös mahdollisuus vastata ”joku muu, mikä?”. Lisäksi esitestaus lievensi objektiivisyyttä näiden kysymysten kohdalla. Tutkija on tutkimusta tehdessään pyrkinyt analysoimaan tuloksia ulkopuolisena tarkkailijana ja tiedostanut omien vakaumustensa mahdollisen vaikutuksen tutkimuksen tuloksiin.

Tutkimuksessa pyrittiin käyttämään luotettavaksi todettuja ja alkuperäisiä lähteitä. Osaltaan jouduttiin kuitenkin turvautumaan toissijaisiin lähteisiin, sillä alkuperäisversioita ei ollut saatavilla. Lähteinä käytettiin muun muassa artikkeleita tieteellisistä julkaisuista, jotka tutkivat uraa ja työmotivaatiota. Tutkimuksen toteutukseen liittyen käytettiin lähteenä tilastotieteellisiä opetusmateriaaleja (mm. Heikkilä 1998). Lisäksi lähdeaineistoon kuului Puolustusvoimien julkaisemia tutkimuksia, joka toi tutkimukseen mukaan oman alan tieteellisiä keskusteluja. Myös internetistä löytyi paljon motivaatiota käsitteleviä sivustoja, mutta niiden alkuperäiset lähteet olivat vaikeasti todennettavissa ja sen myötä luotettavuutta oli hankala arvioida. Tästä syystä internetiä ei hyödynnetty tämän tutkimuksen lähteenä.

Tutkimuksen tulosten avulla pystyttiin tarkastelemaan lentokadettien uramotivaatiota kohtuullisen laajalta alalta. Pääpaino oli uramotivaation ulottuvuuksien tutkimisessa. Tutkimuksen mukaan lentokadeteilla ei ollut erityisen voimakasta tai toisaalta vähäistä taipumusta riskinottoon. Tämän ulottuvuuden esiintymistä lentokadeteilla pyritään minimoimaan jo kadettikurssille valittaessa. Kadetit ovat hyvin varmoja itsestään ja suurin osa heistä työskenteli mielellään ryhmässä. Merkittävä tulos oli se, että kadetit olivat huomattavan uskollisia Ilmavoimien organisaatiolle. Selkeäksi vahvuudekseen uramotivaation ulottuvuuksista lentokadetit kokivat joustavuuden. He sopeutuivat helposti muuttuviin tilanteisiin ja olivat halukkaita siirtymään uusiin haasteellisiin tehtäviin.

Tämän tutkimuksen mukaan lentokadeteilla voidaan sanoa olevan suhteellisen selkeä urakäsitys, ottaen huomioon sen, miten alkuvaiheessa lentäjän uraa vastaajat ovat. Lentokadeteilla on kykyä arvioida itseään ja uraansa realistisesti ja asettaa siltä pohjalta tavoitteita. Heille on tärkeää onnistua tekemisissään ja edetä urallaan mahdollisimman pitkälle.

Lentokadettien uraidentiteettiä tarkasteltiin esimerkiksi johtamismotivaation ja työhön sitoutumisen kautta. Kadeteilla oli heidän koulutuksen tavoitteisiinsa nähden suhteellisen matala johtamismotivaatio. Nuorien lentokadettien osalta tämä on osaltaan selitettävissä sillä, että johtotehtävät eivät kuulu heidän lähitulevaisuuden toimenkuvaansa. Sitoutuminen työyhteisöön oli tämän tutkimuksen mukaan voimakasta. Omalla kohdallaan kadetit auttoivat mielellään muita ja pitivät ryhmässä työskentelystä. He olivat erittäin kiintyneitä nykyiseen koulutukseensa, sillä monet kokivat menettävänsä paljon, mikäli joutuisivat siitä luopumaan. Koska lentokadetit ovat vielä uransa alkuvaiheessa, on luontevaa, että heillä on taipumusta tutkimuksen tuloksissa näkyvään kasvumotivaatioon.

Tutkittaessa uramotivaation ulottuvuuksien välisiä yhteyksiä voitiin todeta, että uraidentiteetti ja urajoustavuus ja -kestävyys korreloivat negatiivisesti keskenään. Toisin sanoen, mikäli yksilöllä oli tavoitteenaan toteuttaa itseään uransa kautta (esim. sitoutumalla organisaatioon), hänen sopeutumiskykynsä oli matala. Urakäsityksen ja uraidentiteetin välillä oli havaittavissa positiivista yhteyttä, jonka vuoksi lentokadettien korkea urakäsitys vahvistaa uraidentiteettiä. Urakäsityksen ja urajoustavuuden ja -kestävyyden välinen tarkastelu osoitti, että ulottuvuudet olivat pääasiallisesti negatiivisesti yhteydessä toisissaan. Esimerkiksi yksilö, joka on arvioinut omia uratavoitteitaan ja vahvuuksiaan, ei ole hyvin taipuvainen riskinottoon.

Tutkimuksessa selvitettiin, millaisina lentokadetit kokivat mahdollisuutensa luoda toivomansa ura Ilmavoimissa ja missä määrin he olivat saaneet siitä tietoa. Tiedonsaanti koettiin keskimäärin riittäväksi pieniä poikkeuksia lukuun ottamatta. Vastaajat olivat suurimmaksi osaksi luottavaisia mahdollisuuksiinsa luoda odotustensa mukainen ura.

Yksi tutkimuksen päätavoitteista oli selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat kadettien uramotivaatioon. Aihetta tarkasteltiin uramotivaatiota vahvistavien ja heikentävien tekijöiden kautta. Voimakkaimmin uramotivaatioon vaikuttavat vahvistavina tekijöinä

- palkkaus valmistuessa,
- tyytyväisyys lentopalveluksessa saatuihin elämyksiin ja
- varma työpaikka.

Heikentävistä tekijöistä voimakkaimmin tulivat esille

- epätietoisuus pääsystä lennoston,
- Puolustusvoimien henkilöstöpolitiikka ja
- paljon kotoa poissaoleminen.

Lentokadettien urasuunnitelmia tutkittiin avoimella kysymyksellä, jossa pyydettiin antamaan kolme tärkeintä odotusta siitä, mitä heillä oli tulevaa uraansa kohtaan. Kadetit halusivat välttää mahdolliset pakkosiirrot ja päästä haluamaansa palveluspaikkaan. Sen lisäksi uralta odotettiin mahdollisimman paljon lentämistä, mieluiten Hornet-kalustolla.

Tutkimuksen alussa tehtiin oletus, että lentokadettien uramotivaatio olisi voinut heikentyä uuden koulutusjärjestelmän myötä. Muuttuneiden olosuhteiden vaikutusta ei tässä tutkimuksessa voitu todentaa, mutta lentokadettien uramotivaation voidaan sanoa olevan pientä heilahtelua lukuun ottamatta suhteellisen hyvällä tasolla.

Tässä tutkimuksessa kyettiin vastaamaan sille asetettuihin tutkimusongelmiin ja niitä pystyttiin tarkastelemaan kohtuullisen laaja-alaisesti. Saatuja tutkimustuloksia voidaan pitää luotettavina ja niistä voidaan todeta, millä tasolla lentokadettien uramotivaatio on tällä hetkellä. Jatkotutkimuksena tälle tutkimukselle voitaisiin tehdä kvalitatiivinen syvätutkimus, jonka avulla lentokadettien uramotivaatioon vaikuttavia tekijöitä pystytään ymmärtämään paremmin ja niihin kyetään vaikuttamaan. Lisäksi seuraavan koulutusuudistuksen myötä tämä tutkimus tulisi uusiksi, jotta koulutusjärjestelmän muutoksen vaikutus uramotivaatioon voitaisiin todentaa. Koska lentokadettien uramotivaatio on Ilmavoimissa tutkimaton aihealue, sitä tulisi pyrkiä mittaamaan muillakin menetelmillä, jotta mahdollisiin kehitettäviin osaluaisiin voitaisiin panostaa nykyistä enemmän. Myös puolustushaarojen ja jopa Puolustusvoimien ja siviiliyhteisön uramotivaatioeroavaisuuksia tulisi kartoittaa uramotivaatiotason mittaamiseksi.

LÄHTEET

- Alastaro, H. 1998. Esimiesten uramotivaatio. Case-tutkimukseen perustuva analyysi eri esimiesryhmien uramotivaatiosta. Lisensiaatin tutkielma. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos.
- Alderfer, C. P. 1969. A new theory of human needs. *Organizational behaviour and human performance* 4. 142-175.
- Alderfer, C. P. 1972. Existence, relatedness and growth. Human needs in organizational settings. New York: The Free press.
- Aryee, S. & Tan, K. 1992. Antecedents and outcomes of career commitment. *Journal of Vocational Behavior* 40: 288-305.
- Balun, G. J. 1985. The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology* 58: 277-288.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. 1985. Intrinsic motivation and self-determination in Human behavior. New York: Plenum Press.
- Dunderfelt T., Laakso J., Peltola R. & Vidjeskog J. 1998. *Psykologia 5. Yksilöllinen ihminen*. WSOY: Porvoo.
- Dunnette, M. D. & Kirchner, W. K. 1965. *Psychology applied to industry*. New York: Appleton – Century – Crofts.
- Furnham, A. 1997. *Personality at Work. The role of Individual differences in the workplace*. Great Britain: Routledge.
- Hall, D. T. 1976. *Careers in Organizations*. California: Goodyear Publishing Company, Inc.
- Heikkilä, T. 1998. *Tilastollinen tutkimus*. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Hirsjärvi, S. ja Hurme, H. 1982: *Teemahaastattelu*, Helsinki.
- Hämäläinen, Fredriksson ja Ihanus.1993. *Lukion psykologia 4*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Jones, M. 2004. Maslow's Hierarchy of Needs can lower Recidivism. *Corrections Today*. July: 18-21.
- Järvinen P. ja Järvinen A. 2000: *Tutkimustyön metodeista*, Tampere.
- Kautto-Koivula, K. 1993. Degree-oriented professional adult education in the work environment. Academic dissertation. Faculty of Education. University of Tampere. Vol 390. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.
- Korpelainen, K. 2005. *Kasvun pelivara: Innovatiivisuus, motivaatio ja jaksaminen. Markkinointiviestintä yrityksessä*. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta.

- Lawler, E. E & Shuttle, J. L. 1975. A causal correlational test of the need hierarchy concept. In R. M. Steers & L.W. Porter (E.ds) Motivation work behaviour. New York: McGraw-Hill.
- London, M. 1983. Toward a theory of career motivation. *Academy of Management Review* 8(4): 620-630.
- London, M. 1989. Uramotivaation teoriaa. Teoksessa: Timpe A. D. (toim.) Mikä motivoi henkilöstöä. Espoo: Oy Weilin+Göös kirjapaino. 195-224.
- London, M. 1993. Career motivation of full- and part-time workers in mid and late career. *The international journal of career management* 5(1): 21-29.
- London, M. & Mone, E. M. 1987. Career management an survival in the workplace. San Fransisco: Jossey-Bass Publishers.
- Lähteenmäki, S. 1995. ”Mitä kuuluu – kuka käskee?” Yksilöllinen urakäyttäytyminen ja sitä ohjaavat tekijät suomalaisessa liiketoimintaympäristössä – vaihemallin mukainen tarkastelu. Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja, sarja A-1: 1995.
- Manka, M-L. 1999. Toptiimi: kohti tuottavaa, oppivaa ja positiivista työyhteisöä sekä henkilökohtaista hyvinvointia. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Vol 668. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.
- Maslow, A. H. 1987. Motivation and personality. Kolmas painos. New York: Harper & Row.
- Mengov, George D., Zinovieva, Irina L. & Sotirov, George R. 2000. Patterns Of Work Attitudes: A Neural Network Approach American Institute of Physics.
- Metsämuuronen, J. 1995. Harrastukset ja omaehtoinen oppiminen. Sitoutuminen, motivaatio ja coping. Teoreettinen tausta, rakenneanalyysi ja sitoutuminen. Väitöskirja. Helsingin yliopiston opettajankoulutuslaitos.
- Metsämuuronen, J. 1997. Omaehtoinen oppiminen ja motiivistruktuuri. Tutkimus 3 / 1997. Helsinki: Opetushallitus.
- Naasko, J. 2004. Lentokoulutusvaiheen ja -paikan vaikutus kadettien motivaatioon. Kauhava: Ilmasotakoulu.
- Noe, R. A., Noe A. W. & Bachhuber, J.A. 1990. An investigation of the correlates of career motivation. *Journal of Vocational Behavior* 37: 340-356.
- Nyky-suomen sanakirja. 1996. Juva: WSOY:n graafiset laitokset.
- Peltokorpi, M. 1996. Organisaation toiminnan kulttuurinen muutos sairaalan huoltopalveluyksikössä. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Tampereen yliopiston opettajankoulutuslaitos. Vol 516. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.
- Peltonen, M. & Ruohotie, P. 1987. Motivaatio - menetelmiä työhalun parantamiseksi. Toinen painos. Keuruu: Kustannusosakeyhtiö Otavan painolaitokset.
- Peltonen, M. & Ruohotie, P. 1992. Oppimismotivaatio. Teoriaa, tutkimuksia ja esimerkkejä oppimishalukkuudesta. Aavaranta-sarja no: 29. Helsinki: Otava.

- Pennanen A.- M. 2001. Toimintaterapeuttien ura ja uramotivaatio. Pro gradu-tutkielma. Kuopion yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta.
- Raittila, T. 1996. Upseerin uramotivaatio. Puolustusvoimien Koulutuksen kehittämiskeskus. Tutkimusosasto. Tutkimuslustoista A / 6 / 1996. Helsinki.
- Robbins, S. P. 1993. Organizational Behavior. Concepts, controversies and applications. 6th edition. New Jersey: Prentice-Hall.
- Ruohotie, P. 1980. Aikuisten opiskelumotivaatio. Hämeenlinna: Hämeen läänin hallitus, Kouluosasto.
- Ruohotie, P. 1986. Motivaatio ja työkäyttäytyminen. Työmotivaatioprojektin yleisjulkaisu. Julkaisu N:O 9 (toinen painos). Hämeenlinna: Tampereen yliopisto Hämeenlinnan opettajankoulutuslaitos.
- Ruohotie, P. 1995. Ammatillinen kasvu työelämässä. Tampere: Tampereen yliopisto. Jäljennepalvelu.
- Ruohotie, P. 1998. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Ruohotie, P. 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Juva: WS Bookwell Oy.
- Salminen, E. O. 1989. Elämän ja uran ankkurit. Helsinki: Gaudeamus. Painokaari Oy.
- Scott, W. E. 1985. Variables that contribute to leadership among female occupational therapists. The American journal of Occupational Therapy 39 (6): 379-385.
- Schein, Edgar H. 1997. The individual, the organization and the career: A Conceptual Scheme. The journal of Applied Behavioral Science, vol 7, 1971: 4. s.401-426.
- Sinivuori, T. 2002. Teatteriharrastuksen merkitys: teatteriharrastus motiivit ja taiteellinen oppiminen teatteriesitysvalmistusprosessissa. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta.
- Sirgy, J. 1986. A Quality-of-Life Theory Derived from Maslow's Developmental Perspective: 'Quality' Is Related to Progressive Satisfaction of a Hierarchy of Needs, Lower Order and Higher. American Journal of Economics and Sociology 45 (3).
- Suominen, V. 2000. Laivastolinjan kadettien uramotivaatio ja siihen vaikuttavat tekijät. Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulu.
- Wehmeier, S. (toim.) 2000. Oxford advanced learner's directory. 6th edition. Oxford: Oxford University Press.

TEKIJÄN HALLUSSA OLEVA AINEISTO

Kyselytutkimus. ”Lentokadettien uramotivaatio” -nimetön kysely 89., 90., 91. ja 92. kadettikurssien lentokadeteille lokakuussa 2005. Lomakkeita yhteensä 62 kappaletta.

Haastattelu. ”Lentokadettien uravaiheet” -haastattelu 89. kadettikurssin johtajalle kapteeni Pekka Kamppiselle, sekä Lentosotakoulun valintaupseerille, majuri Joni Mahoselle 10.2.2006.

Ristiintaulukointi kadettikurssi ja johtamismotivaatio

kadettikurssi * arvostan kaikkia niitä tunnustuksia, joita jaetaan opintomenestyksen perusteella

		arvostan kaikkia niitä tunnustuksia, joita jaetaan opintomenestyksen perusteella					Total
		erittäin vähäisessä määrin	vähäisessä määrin	jossain määrin	suuressa määrin	erittäin suuressa määrin	
kadettikurssi	92	0	2	5	6	1	14
		,0%	14,3%	35,7%	42,9%	7,1%	100,0%
	91	0	2	11	5	2	20
		,0%	10,0%	55,0%	25,0%	10,0%	100,0%
	90	2	5	3	4	0	14
		14,3%	35,7%	21,4%	28,6%	,0%	100,0%
	89	2	5	5	2	0	14
		14,3%	35,7%	35,7%	14,3%	,0%	100,0%
Total		4	14	24	17	3	62
		6,5%	22,6%	38,7%	27,4%	4,8%	100,0%

kadettikurssi * haluan valtaa itselleni

		haluan valtaa itselleni				Total
		erittäin vähäisessä määrin	vähäisessä määrin	jossain määrin	suuressa määrin	
kadettikurssi	92	0	3	8	3	14
		,0%	21,4%	57,1%	21,4%	100,0%
	91	1	3	13	3	20
		5,0%	15,0%	65,0%	15,0%	100,0%
	90	2	5	5	2	14
		14,3%	35,7%	35,7%	14,3%	100,0%
	89	3	6	5	0	14
		21,4%	42,9%	35,7%	,0%	100,0%
Total		6	17	31	8	62
		9,7%	27,4%	50,0%	12,9%	100,0%

kadettikurssi * haluan toimia johtotehtävissä

		haluan toimia johtotehtävissä					Total
		erittäin vähäisessä määrin	vähäisessä määrin	jossain määrin	suuressa määrin	erittäin suuressa määrin	
kadettikurssi	92	0	2	7	5	0	14
		,0%	14,3%	50,0%	35,7%	,0%	100,0%
	91	0	1	10	7	2	20
		,0%	5,0%	50,0%	35,0%	10,0%	100,0%
	90	0	3	4	7	0	14
		,0%	21,4%	28,6%	50,0%	,0%	100,0%
	89	1	3	6	3	1	14
		7,1%	21,4%	42,9%	21,4%	7,1%	100,0%
Total		1	9	27	22	3	62
		1,6%	14,5%	43,5%	35,5%	4,8%	100,0%

kadettikurssi * haluan viran, jossa minulla on mahdollisuus vaikuttaa toisiin ihmisiin

		haluan viran, jossa minulla on mahdollisuus vaikuttaa toisiin ihmisiin					Total
		erittäin vähäisessä määrin	vähäisessä määrin	jossain määrin	suuressa määrin	erittäin suuressa määrin	
kadettikurssi	92	0	1	10	3	0	14
		,0%	7,1%	71,4%	21,4%	,0%	100,0%
	91	0	2	10	7	1	20
		,0%	10,0%	50,0%	35,0%	5,0%	100,0%
	90	0	4	8	2	0	14
		,0%	28,6%	57,1%	14,3%	,0%	100,0%
	89	1	4	7	2	0	14
		7,1%	28,6%	50,0%	14,3%	,0%	100,0%
Total		1	11	35	14	1	62
		1,6%	17,7%	56,5%	22,6%	1,6%	100,0%

kadettikurssi * pidän siitä, että voin johtaa ihmisiä ja päättää resurssien käytöstä

		pidän siitä, että voin johtaa ihmisiä ja päättää resurssien käytöstä					Total
		erittäin vähäisessä määrin	vähäisessä määrin	jossain määrin	suuressa määrin	erittäin suuressa määrin	
kadettikurssi	92	0	3	6	5	0	14
		,0%	21,4%	42,9%	35,7%	,0%	100,0%
	91	0	2	9	8	1	20
		,0%	10,0%	45,0%	40,0%	5,0%	100,0%
	90	1	3	4	6	0	14
		7,1%	21,4%	28,6%	42,9%	,0%	100,0%
	89	2	5	3	4	0	14
		14,3%	35,7%	21,4%	28,6%	,0%	100,0%
Total		3	13	22	23	1	62
		4,8%	21,0%	35,5%	37,1%	1,6%	100,0%

kadettikurssi * haluaisin muiden ihmisten arvostavan minua johtajana / esimiehenä

		haluaisin muiden ihmisten arvostavan minua johtajana / esimiehenä				Total
		vähäisessä määrin	jossain määrin	suuressa määrin	erittäin suuressa määrin	
kadettikurssi	92	0	3	7	4	14
		,0%	21,4%	50,0%	28,6%	100,0%
	91	0	3	12	5	20
		,0%	15,0%	60,0%	25,0%	100,0%
	90	1	5	6	2	14
		7,1%	35,7%	42,9%	14,3%	100,0%
	89	3	2	8	1	14
		21,4%	14,3%	57,1%	7,1%	100,0%
Total		4	13	33	12	62
		6,5%	21,0%	53,2%	19,4%	100,0%

kadettikurssi * viihtyisin hyvin esimiestehtävissä

		viihtyisin hyvin esimiestehtävissä					Total
		erittäin vähäisessä määrin	vähäisessä määrin	jossain määrin	suuressa määrin	erittäin suuressa määrin	
kadettikurssi	92	0	1	6	5	2	14
		,0%	7,1%	42,9%	35,7%	14,3%	100,0%
	91	0	0	6	12	2	20
		,0%	,0%	30,0%	60,0%	10,0%	100,0%
	90	0	2	3	9	0	14
		,0%	14,3%	21,4%	64,3%	,0%	100,0%
	89	1	2	5	4	2	14
		7,1%	14,3%	35,7%	28,6%	14,3%	100,0%
Total		1	5	20	30	6	62
		1,6%	8,1%	32,3%	48,4%	9,7%	100,0%

kadettikurssi * haluan saada arvostetun aseman ilmavoimien organisaatiossa

		haluan saada arvostetun aseman ilmavoimien organisaatiossa					Total
		erittäin vähäisessä määrin	vähäisessä määrin	jossain määrin	suuressa määrin	erittäin suuressa määrin	
kadettikurssi	92	0	1	2	10	1	14
		,0%	7,1%	14,3%	71,4%	7,1%	100,0%
	91	0	2	5	13	0	20
		,0%	10,0%	25,0%	65,0%	,0%	100,0%
	90	1	1	7	4	0	13
		7,7%	7,7%	53,8%	30,8%	,0%	100,0%
	89	1	5	7	1	0	14
		7,1%	35,7%	50,0%	7,1%	,0%	100,0%
Total		2	9	21	28	1	61
		3,3%	14,8%	34,4%	45,9%	1,6%	100,0%

Ristiintaulukointi ”koen olevani kotoisin” ja johtamismotivaatio**kotoisin * arvostan kaikkia niitä tunnustuksia, joita jaetaan opintomenestyksen perusteella**

		arvostan kaikkia niitä tunnustuksia, joita jaetaan opintomenestyksen perusteella					Total
		erittäin vähäisessä määrin	vähäisessä määrin	jossain määrin	suuressa määrin	erittäin suuressa määrin	
kotoisin	kaupungista	2	6	13	12	2	35
		5,7%	17,1%	37,1%	34,3%	5,7%	100,0%
	maalta	2	8	11	5	1	27
		7,4%	29,6%	40,7%	18,5%	3,7%	100,0%
Total		4	14	24	17	3	62
		6,5%	22,6%	38,7%	27,4%	4,8%	100,0%

kotoisin * haluan valtaa itselleni

		haluan valtaa itselleni				Total
		erittäin vähäisessä määrin	vähäisessä määrin	jossain määrin	suuressa määrin	
kotoisin	kaupungista	5	9	17	4	35
		14,3%	25,7%	48,6%	11,4%	100,0%
	maalta	1	8	14	4	27
		3,7%	29,6%	51,9%	14,8%	100,0%
Total		6	17	31	8	62
		9,7%	27,4%	50,0%	12,9%	100,0%

kotoisin * haluan toimia johtotehtävissä

		haluan toimia johtotehtävissä				Total
		erittäin vähäisessä määrin	vähäisessä määrin	jossain määrin	suuressa määrin	erittäin suuressa määrin
kotoisin	kaupungista	0	6	15	12	2
		,0%	17,1%	42,9%	34,3%	5,7%
	maalta	1	3	12	10	1
		3,7%	11,1%	44,4%	37,0%	3,7%
Total		1	9	27	22	3
		1,6%	14,5%	43,5%	35,5%	4,8%

kotoisin * haluan viran, jossa minulla on mahdollisuus vaikuttaa toisiin ihmisiin

		haluan viran, jossa minulla on mahdollisuus vaikuttaa toisiin ihmisiin				Total
		erittäin vähäisessä määrin	vähäisessä määrin	jossain määrin	suuressa määrin	erittäin suuressa määrin
kotoisin	kaupungista	1	5	22	7	0
		2,9%	14,3%	62,9%	20,0%	,0%
	maalta	0	6	13	7	1
		,0%	22,2%	48,1%	25,9%	3,7%
Total		1	11	35	14	1
		1,6%	17,7%	56,5%	22,6%	1,6%

kotoisin * pidän siitä, että voin johtaa ihmisiä ja päättää resurssien käytöstä

		pidän siitä, että voin johtaa ihmisiä ja päättää resurssien käytöstä				Total
		erittäin vähäisessä määrin	vähäisessä määrin	jossain määrin	suuressa määrin	erittäin suuressa määrin
kotoisin	kaupungista	2	6	13	13	1
		5,7%	17,1%	37,1%	37,1%	2,9%
	maalta	1	7	9	10	0
		3,7%	25,9%	33,3%	37,0%	,0%
Total		3	13	22	23	1
		4,8%	21,0%	35,5%	37,1%	1,6%

kotoisin * haluaisin muiden ihmisten arvostavan minua johtajana / esimiehenä

		haluaisin muiden ihmisten arvostavan minua johtajana / esimiehenä				Total
		vähäisessä määrin	jossain määrin	suuressa määrin	erittäin suuressa määrin	
kotoisin	kaupungista	2	6	22	5	35
		5,7%	17,1%	62,9%	14,3%	100,0%
	maalta	2	7	11	7	27
		7,4%	25,9%	40,7%	25,9%	100,0%
Total		4	13	33	12	62
		6,5%	21,0%	53,2%	19,4%	100,0%

kotoisin * viihtyisin hyvin esimiestehtävissä

		viihtyisin hyvin esimiestehtävissä					Total
		erittäin vähäisessä määrin	vähäisessä määrin	jossain määrin	suuressa määrin	erittäin suuressa määrin	
kotoisin	kaupungista	0	3	12	16	4	35
		,0%	8,6%	34,3%	45,7%	11,4%	100,0%
	maalta	1	2	8	14	2	27
		3,7%	7,4%	29,6%	51,9%	7,4%	100,0%
Total		1	5	20	30	6	62
		1,6%	8,1%	32,3%	48,4%	9,7%	100,0%

kotoisin * haluan saada arvostetun aseman ilmavoimien organisaatiossa

		haluan saada arvostetun aseman ilmavoimien organisaatiossa					Total
		erittäin vähäisessä määrin	vähäisessä määrin	jossain määrin	suuressa määrin	erittäin suuressa määrin	
kotoisin	kaupungista	1	5	13	15	1	35
		2,9%	14,3%	37,1%	42,9%	2,9%	100,0%
	maalta	1	4	8	13	0	26
		3,8%	15,4%	30,8%	50,0%	,0%	100,0%
Total		2	9	21	28	1	61
		3,3%	14,8%	34,4%	45,9%	1,6%	100,0%

Ristiintaulukointi ”isäni tai joku muu lähisukulaiseni on” ja johtamismotivaatio

isä / sukulainen * arvostan kaikkia niitä tunnustuksia, joita jaetaan opintomenestyksen perusteella

		arvostan kaikkia niitä tunnustuksia, joita jaetaan opintomenestyksen perusteella					Total
		erittäin vähäisessä määrin	vähäisessä määrin	jossain määrin	suuressa määrin	erittäin suuressa määrin	
isä / sukulainen	ei sotilaita lähisuvussa	4	12	20	13	3	52
		7,7%	23,1%	38,5%	25,0%	5,8%	100,0%
	opistoupseeri / toimiupseeri / vast.	0	0	1	0	0	1
		,0%	,0%	100,0%	,0%	,0%	100,0%
	upseeri	0	2	3	4	0	9
		,0%	22,2%	33,3%	44,4%	,0%	100,0%
Total		4	14	24	17	3	62
		6,5%	22,6%	38,7%	27,4%	4,8%	100,0%

isä / sukulainen * haluan valtaa itselleni

		haluan valtaa itselleni				Total
		erittäin vähäisessä määrin	vähäisessä määrin	jossain määrin	suuressa määrin	
isä / sukulainen	ei sotilaita lähisuvussa	6	14	26	6	52
		11,5%	26,9%	50,0%	11,5%	100,0%
	opistoupseeri / toimiupseeri / vast.	0	0	1	0	1
		,0%	,0%	100,0%	,0%	100,0%
	upseeri	0	3	4	2	9
		,0%	33,3%	44,4%	22,2%	100,0%
Total		6	17	31	8	62
		9,7%	27,4%	50,0%	12,9%	100,0%

isä / sukulainen * haluan toimia johtotehtävissä

		haluan toimia johtotehtävissä					Total
		erittäin vähäisessä määrin	vähäisessä määrin	jossain määrin	suuressa määrin	erittäin suuressa määrin	
isä / sukulainen	ei sotilaita lähisuvussa	1	8	24	16	3	52
		1,9%	15,4%	46,2%	30,8%	5,8%	100,0%
	opistoupseeri / toimiupseeri / vast.	0	0	0	1	0	1
		,0%	,0%	,0%	100,0%	,0%	100,0%
	upseeri	0	1	3	5	0	9
		,0%	11,1%	33,3%	55,6%	,0%	100,0%
Total		1	9	27	22	3	62
		1,6%	14,5%	43,5%	35,5%	4,8%	100,0%

isä / sukulainen * haluan viran, jossa minulla on mahdollisuus vaikuttaa toisiin ihmisiin

		haluan viran, jossa minulla on mahdollisuus vaikuttaa toisiin ihmisiin					Total
		erittäin vähäisessä määrin	vähäisessä määrin	jossain määrin	suurella määrin	erittäin suurella määrin	
isä / sukulainen	ei sotilaita lähisuvussa	1	11	29	10	1	52
		1,9%	21,2%	55,8%	19,2%	1,9%	100,0%
	opistoupseeri / toimiupseeri / vast.	0	0	0	1	0	1
		,0%	,0%	,0%	100,0%	,0%	100,0%
	upseeri	0	0	6	3	0	9
		,0%	,0%	66,7%	33,3%	,0%	100,0%
Total		1	11	35	14	1	62
		1,6%	17,7%	56,5%	22,6%	1,6%	100,0%

isä / sukulainen * pidän siitä, että voin johtaa ihmisiä ja päättää resurssien käytöstä

		pidän siitä, että voin johtaa ihmisiä ja päättää resurssien käytöstä					Total
		erittäin vähäisessä määrin	vähäisessä määrin	jossain määrin	suurella määrin	erittäin suurella määrin	
isä / sukulainen	ei sotilaita lähisuvussa	3	12	17	19	1	52
		5,8%	23,1%	32,7%	36,5%	1,9%	100,0%
	opistoupseeri / toimiupseeri / vast.	0	0	0	1	0	1
		,0%	,0%	,0%	100,0%	,0%	100,0%
	upseeri	0	1	5	3	0	9
		,0%	11,1%	55,6%	33,3%	,0%	100,0%
Total		3	13	22	23	1	62
		4,8%	21,0%	35,5%	37,1%	1,6%	100,0%

isä / sukulainen * haluaisin muiden ihmisten arvostavan minua johtajana / esimiehenä

		haluaisin muiden ihmisten arvostavan minua johtajana / esimiehenä				Total
		vähäisessä määrin	jossain määrin	suurella määrin	erittäin suurella määrin	
isä / sukulainen	ei sotilaita lähisuvussa	4	12	26	10	52
		7,7%	23,1%	50,0%	19,2%	100,0%
	opistoupseeri / toimiupseeri / vast.	0	0	0	1	1
		,0%	,0%	,0%	100,0%	100,0%
	upseeri	0	1	7	1	9
		,0%	11,1%	77,8%	11,1%	100,0%
Total		4	13	33	12	62
		6,5%	21,0%	53,2%	19,4%	100,0%

isä / sukulainen * viihtyisin hyvin esimiestehtävissä

		viihtyisin hyvin esimiestehtävissä					Total
		erittäin vähäisessä määrin	vähäisessä määrin	jossain määrin	suuressa määrin	erittäin suuressa määrin	
isä / sukulainen	ei sotilaita lähisuvussa	1 1,9%	5 9,6%	16 30,8%	25 48,1%	5 9,6%	52 100,0%
	opistoupseeri / toimiupseeri / vast.	0 ,0%	0 ,0%	0 ,0%	0 ,0%	1 100,0%	1 100,0%
	upseeri	0 ,0%	0 ,0%	4 44,4%	5 55,6%	0 ,0%	9 100,0%
Total		1 1,6%	5 8,1%	20 32,3%	30 48,4%	6 9,7%	62 100,0%

isä / sukulainen * haluan saada arvostetun aseman ilmavoimien organisaatiossa

		haluan saada arvostetun aseman ilmavoimien organisaatiossa					Total
		erittäin vähäisessä määrin	vähäisessä määrin	jossain määrin	suuressa määrin	erittäin suuressa määrin	
isä / sukulainen	ei sotilaita lähisuvussa	2 3,8%	9 17,3%	16 30,8%	24 46,2%	1 1,9%	52 100,0%
	opistoupseeri / toimiupseeri / vast.	0 ,0%	0 ,0%	1 100,0%	0 ,0%	0 ,0%	1 100,0%
	upseeri	0 ,0%	0 ,0%	4 50,0%	4 50,0%	0 ,0%	8 100,0%
Total		2 3,3%	9 14,8%	21 34,4%	28 45,9%	1 1,6%	61 100,0%

Ristiintaulukointi kadettikurssi ja kyky muutokseen ja kiinnostus ongelmanratkaisuun

kadettikurssi * minulla on rohkeutta esittää poikkeaviakin mielipiteitä

		minulla on rohkeutta esittää poikkeaviakin mielipiteitä			Total
		jossain määrin	suuressa määrin	erittäin suuressa määrin	
kadettikurssi	92	4 28,6%	10 71,4%	0 ,0%	14 100,0%
	91	8 40,0%	10 50,0%	2 10,0%	20 100,0%
	90	8 57,1%	4 28,6%	2 14,3%	14 100,0%
	89	7 50,0%	6 42,9%	1 7,1%	14 100,0%
Total		27 43,5%	30 48,4%	5 8,1%	62 100,0%

kadettikurssi * pystyn kyllä muuttamaan käsityksiäni ihmisistä, jos saan heistä uutta tietoa

		pystyn kyllä muuttamaan käsityksiäni ihmisistä, jos saan heistä uutta tietoa				Total
		vähäisessä määrin	jossain määrin	suuressa määrin	erittäin suuressa määrin	
kadettikurssi	92	0	6	7	1	14
		,0%	42,9%	50,0%	7,1%	100,0%
	91	0	2	15	3	20
		,0%	10,0%	75,0%	15,0%	100,0%
	90	1	3	8	2	14
		7,1%	21,4%	57,1%	14,3%	100,0%
	89	0	3	8	3	14
		,0%	21,4%	57,1%	21,4%	100,0%
Total		1	14	38	9	62
		1,6%	22,6%	61,3%	14,5%	100,0%

kadettikurssi * olen yleensä innostunut saadessani ryhtyä uuteen tehtävään tai hankkeeseen

		olen yleensä innostunut saadessani ryhtyä uuteen tehtävään tai hankkeeseen				Total
		vähäisessä määrin	jossain määrin	suuressa määrin	erittäin suuressa määrin	
kadettikurssi	92	0	5	8	1	14
		,0%	35,7%	57,1%	7,1%	100,0%
	91	0	8	12	0	20
		,0%	40,0%	60,0%	,0%	100,0%
	90	4	4	6	0	14
		28,6%	28,6%	42,9%	,0%	100,0%
	89	2	7	4	1	14
		14,3%	50,0%	28,6%	7,1%	100,0%
Total		6	24	30	2	62
		9,7%	38,7%	48,4%	3,2%	100,0%

kadettikurssi * minulla on kehittämissideoita, joita voisi hyödyntää organisaation toiminnassa

		minulla on kehittämissideoita, joita voisi hyödyntää organisaation toiminnassa					Total
		erittäin vähäisessä määrin	vähäisessä määrin	jossain määrin	suuressa määrin	erittäin suuressa määrin	
kadettikurssi	92	2	7	3	2	0	14
		14,3%	50,0%	21,4%	14,3%	,0%	100,0%
	91	2	4	8	5	1	20
		10,0%	20,0%	40,0%	25,0%	5,0%	100,0%
	90	1	7	3	3	0	14
		7,1%	50,0%	21,4%	21,4%	,0%	100,0%
	89	0	6	5	1	1	13
		,0%	46,2%	38,5%	7,7%	7,7%	100,0%
Total		5	24	19	11	2	61
		8,2%	39,3%	31,1%	18,0%	3,3%	100,0%

kadettikurssi * minusta on mukavaa ratkaista visaisia ongelmia

		minusta on mukavaa ratkaista visaisia ongelmia					Total
		erittäin vähäisessä määrin	vähäisessä määrin	jossain määrin	suuressa määrin	erittäin suuressa määrin	
kadettikurssi	92	0	0	6	5	3	14
		,0%	,0%	42,9%	35,7%	21,4%	100,0%
	91	0	0	7	9	4	20
		,0%	,0%	35,0%	45,0%	20,0%	100,0%
	90	1	0	4	8	1	14
		7,1%	,0%	28,6%	57,1%	7,1%	100,0%
	89	0	1	5	7	1	14
		,0%	7,1%	35,7%	50,0%	7,1%	100,0%
Total		1	1	22	29	9	62
		1,6%	1,6%	35,5%	46,8%	14,5%	100,0%

kadettikurssi * minua kiehtovat ongelmat, joihin ei ole valmiita ratkaisuja

		minua kiehtovat ongelmat, joihin ei ole valmiita ratkaisuja					Total
		erittäin vähäisessä määrin	vähäisessä määrin	jossain määrin	suuressa määrin	erittäin suuressa määrin	
kadettikurssi	92	0	4	4	6	0	14
		,0%	28,6%	28,6%	42,9%	,0%	100,0%
	91	0	1	7	7	5	20
		,0%	5,0%	35,0%	35,0%	25,0%	100,0%
	90	1	3	4	6	0	14
		7,1%	21,4%	28,6%	42,9%	,0%	100,0%
	89	0	4	7	2	1	14
		,0%	28,6%	50,0%	14,3%	7,1%	100,0%
Total		1	12	22	21	6	62
		1,6%	19,4%	35,5%	33,9%	9,7%	100,0%

kadettikurssi * pidän tehtävistä, joissa voi keksiä uusia ratkaisuja

		pidän tehtävistä, joissa voi keksiä uusia ratkaisuja				Total
		vähäisessä määrin	jossain määrin	suuressa määrin	erittäin suuressa määrin	
kadettikurssi	92	0	7	5	2	14
		,0%	50,0%	35,7%	14,3%	100,0%
	91	0	7	9	4	20
		,0%	35,0%	45,0%	20,0%	100,0%
	90	2	4	8	0	14
		14,3%	28,6%	57,1%	,0%	100,0%
	89	1	6	6	1	14
		7,1%	42,9%	42,9%	7,1%	100,0%
Total		3	24	28	7	62
		4,8%	38,7%	45,2%	11,3%	100,0%

kadettikurssi * pohdin usein kysymystä, miksi ihmiset käyttäytyvät tietyllä tavalla

		pohdin usein kysymystä, miksi ihmiset käyttäytyvät tietyllä tavalla				Total
		vähäisessä määrin	jossain määrin	suuressa määrin	erittäin suuressa määrin	
kadettikurssi	92	7	4	3	0	14
		50,0%	28,6%	21,4%	,0%	100,0%
	91	6	6	4	4	20
		30,0%	30,0%	20,0%	20,0%	100,0%
	90	2	3	6	3	14
		14,3%	21,4%	42,9%	21,4%	100,0%
	89	4	5	3	2	14
		28,6%	35,7%	21,4%	14,3%	100,0%
Total		19	18	16	9	62
		30,6%	29,0%	25,8%	14,5%	100,0%

Ristiintaulukointi ”koen olevani kotoisin” ja kyky muutokseen ja kiinnostus ongelmanratkaisuun**kotoisin * minulla on rohkeutta esittää poikkeaviakin mielipiteitä**

		minulla on rohkeutta esittää poikkeaviakin mielipiteitä			Total
		jossain määrin	suuressa määrin	erittäin suuressa määrin	
kotoisin	kaupungista	14	17	4	35
		40,0%	48,6%	11,4%	100,0%
	maalta	13	13	1	27
		48,1%	48,1%	3,7%	100,0%
Total		27	30	5	62
		43,5%	48,4%	8,1%	100,0%

kotoisin * pystyn kyllä muuttamaan käsityksiäni ihmisistä, jos saan heistä uutta tietoa

		pystyn kyllä muuttamaan käsityksiäni ihmisistä, jos saan heistä uutta tietoa				Total
		vähäisessä määrin	jossain määrin	suuressa määrin	erittäin suuressa määrin	
kotoisin	kaupungista	1	7	23	4	35
		2,9%	20,0%	65,7%	11,4%	100,0%
	maalta	0	7	15	5	27
		,0%	25,9%	55,6%	18,5%	100,0%
Total		1	14	38	9	62
		1,6%	22,6%	61,3%	14,5%	100,0%

kotoisin * olen yleensä innostunut saadessani ryhtyä uuteen tehtävään tai hankkeeseen

		olen yleensä innostunut saadessani ryhtyä uuteen tehtävään tai hankkeeseen				Total
		vähäisessä määrin	jossain määrin	suuressa määrin	erittäin suuressa määrin	
kotoisin	kaupungista	2 5,7%	12 34,3%	19 54,3%	2 5,7%	35 100,0%
	maalta	4 14,8%	12 44,4%	11 40,7%	0 ,0%	27 100,0%
Total		6 9,7%	24 38,7%	30 48,4%	2 3,2%	62 100,0%

kotoisin * minulla on kehittämissideoita, joita voisi hyödyntää organisaation toiminnassa

		minulla on kehittämissideoita, joita voisi hyödyntää organisaation toiminnassa					Total
		erittäin vähäisessä määrin	vähäisessä määrin	jossain määrin	suuressa määrin	erittäin suuressa määrin	
kotoisin	kaupungista	3 8,8%	10 29,4%	13 38,2%	6 17,6%	2 5,9%	34 100,0%
	maalta	2 7,4%	14 51,9%	6 22,2%	5 18,5%	0 ,0%	27 100,0%
Total		5 8,2%	24 39,3%	19 31,1%	11 18,0%	2 3,3%	61 100,0%

kotoisin * minusta on mukavaa ratkaista visaisia ongelmia

		minusta on mukavaa ratkaista visaisia ongelmia					Total
		erittäin vähäisessä määrin	vähäisessä määrin	jossain määrin	suuressa määrin	erittäin suuressa määrin	
kotoisin	kaupungista	1 2,9%	0 ,0%	8 22,9%	19 54,3%	7 20,0%	35 100,0%
	maalta	0 ,0%	1 3,7%	14 51,9%	10 37,0%	2 7,4%	27 100,0%
Total		1 1,6%	1 1,6%	22 35,5%	29 46,8%	9 14,5%	62 100,0%

kotoisin * minua kiehtovat ongelmat, joihin ei ole valmiita ratkaisuja

		minua kiehtovat ongelmat, joihin ei ole valmiita ratkaisuja					Total
		erittäin vähäisessä määrin	vähäisessä määrin	jossain määrin	suuressa määrin	erittäin suuressa määrin	
kotoisin	kaupungista	1 2,9%	3 8,6%	9 25,7%	17 48,6%	5 14,3%	35 100,0%
	maalta	0 ,0%	9 33,3%	13 48,1%	4 14,8%	1 3,7%	27 100,0%
Total		1 1,6%	12 19,4%	22 35,5%	21 33,9%	6 9,7%	62 100,0%

kotoisin * pidän tehtävistä, joissa voi keksiä uusia ratkaisuja

		pidän tehtävistä, joissa voi keksiä uusia ratkaisuja				Total
		vähäisessä määrin	jossain määrin	suuressa määrin	erittäin suuressa määrin	
kotoisin	kaupungista	1	9	19	6	35
		2,9%	25,7%	54,3%	17,1%	100,0%
	maalta	2	15	9	1	27
		7,4%	55,6%	33,3%	3,7%	100,0%
Total		3	24	28	7	62
		4,8%	38,7%	45,2%	11,3%	100,0%

kotoisin * pohdin usein kysymystä, miksi ihmiset käyttäytyvät tietyllä tavalla

		pohdin usein kysymystä, miksi ihmiset käyttäytyvät tietyllä tavalla				Total
		vähäisessä määrin	jossain määrin	suuressa määrin	erittäin suuressa määrin	
kotoisin	kaupungista	8	12	10	5	35
		22,9%	34,3%	28,6%	14,3%	100,0%
	maalta	11	6	6	4	27
		40,7%	22,2%	22,2%	14,8%	100,0%
Total		19	18	16	9	62
		30,6%	29,0%	25,8%	14,5%	100,0%

Ristiintaulukointi ”isäni tai lähisukulaiseni on” ja kyky muutokseen ja kiinnostus ongelmanratkaisuun**isä / sukulainen * minulla on rohkeutta esittää poikkeaviakin mielipiteitä**

		minulla on rohkeutta esittää poikkeaviakin mielipiteitä			Total
		jossain määrin	suuressa määrin	erittäin suuressa määrin	
isä / sukulainen	ei sotilaita lähisuvussa	26	23	3	52
		50,0%	44,2%	5,8%	100,0%
	opistoupseeri / toimiupseeri / vast.	0	1	0	1
		,0%	100,0%	,0%	100,0%
	upseeri	1	6	2	9
		11,1%	66,7%	22,2%	100,0%
Total		27	30	5	62
		43,5%	48,4%	8,1%	100,0%

isä / sukulainen * pystyn kyllä muuttamaan käsityksiäni ihmisistä, jos saan heistä uutta tietoa

		pystyn kyllä muuttamaan käsityksiäni ihmisistä, jos saan heistä uutta tietoa				Total
		vähäisessä määrin	jossain määrin	suuressa määrin	erittäin suuressa määrin	
isä / sukulainen	ei sotilaita lähisuvussa	1	10	34	7	52
		1,9%	19,2%	65,4%	13,5%	100,0%
	opistoupseeri / toimiupseeri / vast.	0	0	0	1	1
		,0%	,0%	,0%	100,0%	100,0%
	upseeri	0	4	4	1	9
		,0%	44,4%	44,4%	11,1%	100,0%
Total		1	14	38	9	62
		1,6%	22,6%	61,3%	14,5%	100,0%

isä / sukulainen * olen yleensä innostunut saadessani ryhtyä uuteen tehtävään tai hankkeeseen

		olen yleensä innostunut saadessani ryhtyä uuteen tehtävään tai hankkeeseen				Total
		vähäisessä määrin	jossain määrin	suuressa määrin	erittäin suuressa määrin	
isä / sukulainen	ei sotilaita lähisuvussa	6	21	24	1	52
		11,5%	40,4%	46,2%	1,9%	100,0%
	opistoupseeri / toimiupseeri / vast.	0	0	1	0	1
		,0%	,0%	100,0%	,0%	100,0%
	upseeri	0	3	5	1	9
		,0%	33,3%	55,6%	11,1%	100,0%
Total		6	24	30	2	62
		9,7%	38,7%	48,4%	3,2%	100,0%

isä / sukulainen * minulla on kehittämisideoita, joita voisi hyödyntää organisaation toiminnassa

		minulla on kehittämisideoita, joita voisi hyödyntää organisaation toiminnassa					Total
		erittäin vähäisessä määrin	vähäisessä määrin	jossain määrin	suuressa määrin	erittäin suuressa määrin	
isä / sukulainen	ei sotilaita lähisuvussa	5	23	14	7	2	51
		9,8%	45,1%	27,5%	13,7%	3,9%	100,0%
	opistoupseeri / toimiupseeri / vast.	0	1	0	0	0	1
		,0%	100,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	upseeri	0	0	5	4	0	9
		,0%	,0%	55,6%	44,4%	,0%	100,0%
Total		5	24	19	11	2	61
		8,2%	39,3%	31,1%	18,0%	3,3%	100,0%

isä / sukulainen * minusta on mukavaa ratkaista visaisia ongelmia

		minusta on mukavaa ratkaista visaisia ongelmia					Total
		erittäin vähäisessä määrin	vähäisessä määrin	jossain määrin	suuressa määrin	erittäin suuressa määrin	
isä / sukulainen	ei sotilaita lähisuvussa	1	1	19	23	8	52
		1,9%	1,9%	36,5%	44,2%	15,4%	100,0%
	opistoupseeri / toimiupseeri / vast.	0	0	0	1	0	1
		,0%	,0%	,0%	100,0%	,0%	100,0%
	upseeri	0	0	3	5	1	9
		,0%	,0%	33,3%	55,6%	11,1%	100,0%
Total		1	1	22	29	9	62
		1,6%	1,6%	35,5%	46,8%	14,5%	100,0%

isä / sukulainen * minua kiehtovat ongelmat, joihin ei ole valmiita ratkaisuja

		minua kiehtovat ongelmat, joihin ei ole valmiita ratkaisuja					Total
		erittäin vähäisessä määrin	vähäisessä määrin	jossain määrin	suuressa määrin	erittäin suuressa määrin	
isä / sukulainen	ei sotilaita lähisuvussa	1	11	20	16	4	52
		1,9%	21,2%	38,5%	30,8%	7,7%	100,0%
	opistoupseeri / toimiupseeri / vast.	0	0	1	0	0	1
		,0%	,0%	100,0%	,0%	,0%	100,0%
	upseeri	0	1	1	5	2	9
		,0%	11,1%	11,1%	55,6%	22,2%	100,0%
Total		1	12	22	21	6	62
		1,6%	19,4%	35,5%	33,9%	9,7%	100,0%

isä / sukulainen * pidän tehtävistä, joissa voi keksiä uusia ratkaisuja

		pidän tehtävistä, joissa voi keksiä uusia ratkaisuja				Total
		vähäisessä määrin	jossain määrin	suuressa määrin	erittäin suuressa määrin	
isä / sukulainen	ei sotilaita lähisuvussa	3	22	22	5	52
		5,8%	42,3%	42,3%	9,6%	100,0%
	opistoupseeri / toimiupseeri / vast.	0	0	1	0	1
		,0%	,0%	100,0%	,0%	100,0%
	upseeri	0	2	5	2	9
		,0%	22,2%	55,6%	22,2%	100,0%
Total		3	24	28	7	62
		4,8%	38,7%	45,2%	11,3%	100,0%

isä / sukulainen * pohdin usein kysymystä, miksi ihmiset käyttäytyvät tietyllä tavalla

		pohdin usein kysymystä, miksi ihmiset käyttäytyvät tietyllä tavalla				Total
		vähäisessä määrin	jossain määrin	suuressa määrin	erittäin suuressa määrin	
isä / sukulainen	ei sotilaita lähisuvussa	17 32,7%	13 25,0%	14 26,9%	8 15,4%	52 100,0%
	opistoupseeri / toimiupseeri / vast.	0 ,0%	0 ,0%	0 ,0%	1 100,0%	1 100,0%
	upseeri	2 22,2%	5 55,6%	2 22,2%	0 ,0%	9 100,0%
Total		19 30,6%	18 29,0%	16 25,8%	9 14,5%	62 100,0%

Ristiintaulukointi kadettikurssi ja urakäsitys**kadettikurssi * itseni kehittäminen on minulle jatkuva haaste**

		itseni kehittäminen on minulle jatkuva haaste				Total
		vähäisessä määrin	jossain määrin	suuressa määrin	erittäin suuressa määrin	
kadettikurssi	92	0 ,0%	4 28,6%	9 64,3%	1 7,1%	14 100,0%
	91	0 ,0%	10 50,0%	9 45,0%	1 5,0%	20 100,0%
	90	2 14,3%	8 57,1%	3 21,4%	1 7,1%	14 100,0%
	89	1 7,1%	5 35,7%	6 42,9%	2 14,3%	14 100,0%
Total		3 4,8%	27 43,5%	27 43,5%	5 8,1%	62 100,0%

kadettikurssi * tunnen heikot ja vahvat puoleni

		tunnen heikot ja vahvat puoleni			Total
		jossain määrin	suuressa määrin	erittäin suuressa määrin	
kadettikurssi	92	4 28,6%	9 64,3%	1 7,1%	14 100,0%
	91	5 25,0%	15 75,0%	0 ,0%	20 100,0%
	90	5 35,7%	8 57,1%	1 7,1%	14 100,0%
	89	3 21,4%	10 71,4%	1 7,1%	14 100,0%
Total		17 27,4%	42 67,7%	3 4,8%	62 100,0%

kadettikurssi * asetan itselleni jatkuvasti uusia kehittämistavoitteita

		asetan itselleni jatkuvasti uusia kehittämistavoitteita				Total
		vähäisessä määrin	jossain määrin	suuressa määrin	erittäin suuressa määrin	
kadettikurssi	92	2	5	7	0	14
		14,3%	35,7%	50,0%	,0%	100,0%
	91	4	11	5	0	20
		20,0%	55,0%	25,0%	,0%	100,0%
	90	5	6	3	0	14
		35,7%	42,9%	21,4%	,0%	100,0%
	89	1	7	5	1	14
		7,1%	50,0%	35,7%	7,1%	100,0%
Total		12	29	20	1	62
		19,4%	46,8%	32,3%	1,6%	100,0%

kadettikurssi * minulla on varsin realistinen kuva siitä mihin kykenen

		minulla on varsin realistinen kuva siitä mihin kykenen			Total
		jossain määrin	suuressa määrin	erittäin suuressa määrin	
kadettikurssi	92	2	12	0	14
		14,3%	85,7%	,0%	100,0%
	91	3	16	1	20
		15,0%	80,0%	5,0%	100,0%
	90	5	8	1	14
		35,7%	57,1%	7,1%	100,0%
	89	4	9	1	14
		28,6%	64,3%	7,1%	100,0%
Total		14	45	3	62
		22,6%	72,6%	4,8%	100,0%

kadettikurssi * käytän kurssikavereiltani saamaa palautetta kehittämisen tukena

		käytän kurssikavereiltani saamaa palautetta kehittämisen tukena				Total
		vähäisessä määrin	jossain määrin	suuressa määrin	erittäin suuressa määrin	
kadettikurssi	92	1	3	10	0	14
		7,1%	21,4%	71,4%	,0%	100,0%
	91	1	5	14	0	20
		5,0%	25,0%	70,0%	,0%	100,0%
	90	1	7	6	0	14
		7,1%	50,0%	42,9%	,0%	100,0%
	89	0	3	10	1	14
		,0%	21,4%	71,4%	7,1%	100,0%
Total		3	18	40	1	62
		4,8%	29,0%	64,5%	1,6%	100,0%

kadettikurssi * suhtaudun myönteisesti saamaani palautteeseen: se suuntaa omaa kehittymistä

		suhtaudun myönteisesti saamaani palautteeseen: se suuntaa omaa kehittymistä				Total
		erittäin vähäisessä määrin	jossain määrin	suuressa määrin	erittäin suuressa määrin	
kadettikurssi	92	0	2	12	0	14
		,0%	14,3%	85,7%	,0%	100,0%
	91	0	3	16	1	20
		,0%	15,0%	80,0%	5,0%	100,0%
	90	1	4	9	0	14
		7,1%	28,6%	64,3%	,0%	100,0%
	89	0	1	11	2	14
		,0%	7,1%	78,6%	14,3%	100,0%
Total		1	10	48	3	62
		1,6%	16,1%	77,4%	4,8%	100,0%

Ristiintaulukointi ”koen olevani kotoisin” ja urakäsitys**kotoisin * itseni kehittäminen on minulle jatkuva haaste**

		itseni kehittäminen on minulle jatkuva haaste				Total
		vähäisessä määrin	jossain määrin	suuressa määrin	erittäin suuressa määrin	
kotoisin	kaupungista	3 8,6%	14 40,0%	16 45,7%	2 5,7%	35 100,0%
	maalta	0 ,0%	13 48,1%	11 40,7%	3 11,1%	27 100,0%
Total		3 4,8%	27 43,5%	27 43,5%	5 8,1%	62 100,0%

kotoisin * tunnen heikot ja vahvat puoleni

		tunnen heikot ja vahvat puoleni			Total
		jossain määrin	suuressa määrin	erittäin suuressa määrin	
kotoisin	kaupungista	9 25,7%	24 68,6%	2 5,7%	35 100,0%
	maalta	8 29,6%	18 66,7%	1 3,7%	27 100,0%
Total		17 27,4%	42 67,7%	3 4,8%	62 100,0%

kotoisin * asetan itselleni jatkuvasti uusia kehittämistavoitteita

		asetan itselleni jatkuvasti uusia kehittämistavoitteita				Total
		vähäisessä määrin	jossain määrin	suuressa määrin	erittäin suuressa määrin	
kotoisin	kaupungista	7 20,0%	15 42,9%	12 34,3%	1 2,9%	35 100,0%
	maalta	5 18,5%	14 51,9%	8 29,6%	0 ,0%	27 100,0%
Total		12 19,4%	29 46,8%	20 32,3%	1 1,6%	62 100,0%

kotoisin * minulla on varsin realistinen kuva siitä mihin kykenen

		minulla on varsin realistinen kuva siitä mihin kykenen			Total
		jossain määrin	suuressa määrin	erittäin suuressa määrin	
kotoisin	kaupungista	5 14,3%	29 82,9%	1 2,9%	35 100,0%
	maalta	9 33,3%	16 59,3%	2 7,4%	27 100,0%
Total		14 22,6%	45 72,6%	3 4,8%	62 100,0%

kotoisin * käytän kurssikavereiltani saamaa palautetta kehittämisen tukena

		käytän kurssikavereiltani saamaa palautetta kehittämisen tukena				Total
		vähäisessä määrin	jossain määrin	suuressa määrin	erittäin suuressa määrin	
kotoisin	kaupungista	2	9	23	1	35
		5,7%	25,7%	65,7%	2,9%	100,0%
	maalta	1	9	17	0	27
		3,7%	33,3%	63,0%	,0%	100,0%
Total		3	18	40	1	62
		4,8%	29,0%	64,5%	1,6%	100,0%

kotoisin * suhtaudun myönteisesti saamaani palautteeseen: se suuntaa omaa kehittymistä

		suhtaudun myönteisesti saamaani palautteeseen: se suuntaa omaa kehittymistä				Total
		erittäin vähäisessä määrin	jossain määrin	suuressa määrin	erittäin suuressa määrin	
kotoisin	kaupungista	1	6	25	3	35
		2,9%	17,1%	71,4%	8,6%	100,0%
	maalta	0	4	23	0	27
		,0%	14,8%	85,2%	,0%	100,0%
Total		1	10	48	3	62
		1,6%	16,1%	77,4%	4,8%	100,0%

Ristiintaulukointi ”isäni tai muu lähisukulaiseni on” ja urakäsitys**isä / sukulainen * itseni kehittäminen on minulle jatkuva haaste**

		itseni kehittäminen on minulle jatkuva haaste				Total
		vähäisessä määrin	jossain määrin	suuressa määrin	erittäin suuressa määrin	
isä / sukulainen	ei sotilaita lähisuvussa	3	24	21	4	52
		5,8%	46,2%	40,4%	7,7%	100,0%
	opistoupseeri / toimiupseeri / vast.	0	0	0	1	1
		,0%	,0%	,0%	100,0%	100,0%
	upseeri	0	3	6	0	9
		,0%	33,3%	66,7%	,0%	100,0%
Total		3	27	27	5	62
		4,8%	43,5%	43,5%	8,1%	100,0%

isä / sukulainen * tunnen heikot ja vahvat puoleni

		tunnen heikot ja vahvat puoleni			Total
		jossain määrin	suuressa määrin	erittäin suuressa määrin	
isä / sukulainen	ei sotilaita lähisuvussa	13 25,0%	37 71,2%	2 3,8%	52 100,0%
	opistoupseeri / toimiupseeri / vast.	0 ,0%	1 100,0%	0 ,0%	1 100,0%
	upseeri	4 44,4%	4 44,4%	1 11,1%	9 100,0%
Total		17 27,4%	42 67,7%	3 4,8%	62 100,0%

isä / sukulainen * asetan itselleni jatkuvasti uusia kehittämistavoitteita

		asetan itselleni jatkuvasti uusia kehittämistavoitteita				Total
		vähäisessä määrin	jossain määrin	suuressa määrin	erittäin suuressa määrin	
isä / sukulainen	ei sotilaita lähisuvussa	11 21,2%	23 44,2%	17 32,7%	1 1,9%	52 100,0%
	opistoupseeri / toimiupseeri / vast.	0 ,0%	0 ,0%	1 100,0%	0 ,0%	1 100,0%
	upseeri	1 11,1%	6 66,7%	2 22,2%	0 ,0%	9 100,0%
Total		12 19,4%	29 46,8%	20 32,3%	1 1,6%	62 100,0%

isä / sukulainen * minulla on varsin realistinen kuva siitä mihin kykenen

		minulla on varsin realistinen kuva siitä mihin kykenen			Total
		jossain määrin	suuressa määrin	erittäin suuressa määrin	
isä / sukulainen	ei sotilaita lähisuvussa	12 23,1%	39 75,0%	1 1,9%	52 100,0%
	opistoupseeri / toimiupseeri / vast.	0 ,0%	0 ,0%	1 100,0%	1 100,0%
	upseeri	2 22,2%	6 66,7%	1 11,1%	9 100,0%
Total		14 22,6%	45 72,6%	3 4,8%	62 100,0%

isä / sukulainen * käytän kurssikavereiltani saamaa palautetta kehittämisen tukena

		käytän kurssikavereiltani saamaa palautetta kehittämisen tukena				Total
		vähäisessä määrin	jossain määrin	suuressa määrin	erittäin suuressa määrin	
isä / sukulainen	ei sotilaita lähisuvussa	3 5,8%	14 26,9%	34 65,4%	1 1,9%	52 100,0%
	opistoupseeri / toimiupseeri / vast.	0 ,0%	0 ,0%	1 100,0%	0 ,0%	1 100,0%
	upseeri	0 ,0%	4 44,4%	5 55,6%	0 ,0%	9 100,0%
Total		3 4,8%	18 29,0%	40 64,5%	1 1,6%	62 100,0%

isä / sukulainen * suhtaudun myönteisesti saamaani palautteeseen: se suuntaa omaa kehittymistä

		suhtaudun myönteisesti saamaani palautteeseen: se suuntaa omaa kehittymistä				Total
		erittäin vähäisessä määrin	jossain määrin	suuressa määrin	erittäin suuressa määrin	
isä / sukulainen	ei sotilaita lähisuvussa	1 1,9%	7 13,5%	41 78,8%	3 5,8%	52 100,0%
	opistoupseeri / toimiupseeri / vast.	0 ,0%	0 ,0%	1 100,0%	0 ,0%	1 100,0%
	upseeri	0 ,0%	3 33,3%	6 66,7%	0 ,0%	9 100,0%
Total		1 1,6%	10 16,1%	48 77,4%	3 4,8%	62 100,0%

Summamuuttuja	Johtamis- motivaatio	Sitoutu- minen työyhteisöön	Kyky muutok- seen ja kiinnostus ongelman- ratkaisuun	Tunnus- tuksen tarve	Urakäsitys	Epävar- muus ja itse- näisyys	Taipumus riskin- ottoon
Johtamis- motivaatio	1,000	,197	,380	,223	,267	-,119	-,235
Sitoutuminen työyhteisöön	,197	1,000	,232	-,005	,170	-,129	,087
Kyky muutokseen ja kiinnostus ongelman- ratkaisuun	,380	,232	1,000	,118	,343	,022	-,244
Tunnustuksen tarve	,223	-,005	,118	1,000	-,002	,054	-,015
Urakäsitys	,267	,170	,343	-,002	1,000	-,142	-,350
Epävarmuus ja itsenäisyys	-,119	-,129	,022	,054	-,142	1,000	,065
Taipumus riskin- ottoon	-,235	,087	-,244	-,015	-,350	,065	1,000
Joustavuus	,069	,133	,160	-,071	,151	-,005	-,104
Kasvumotivaatio	,231	,041	,402	,119	,147	,174	-,244
Sitoutuminen työhön	,181	-,055	,166	,076	,092	,028	,059
Empatia	,066	-,165	-,133	,171	-,051	,099	,076
Sopeutuminen	,123	-,149	,045	-,036	,253	-,034	-,275

Summamuuttuja	Joustavuus	Kasvu-motivaatio	Sitoutuminen työhön	Empatia	Sopeutuminen
Johtamis-motivaatio	,069	,231	,181	,066	,123
Sitoutuminen työyhteisöön	,133	,041	-,055	-,165	-,149
Kyky muutokseen ja kiinnostus ongelman-ratkaisuun	,160	,402	,166	-,133	,045
Tunnustuksen tarve	-,071	,119	,076	,171	-,036
Urakäsitys	,151	,147	,092	-,051	,253
Epävarmuus ja itsenäisyys	-,005	,174	,028	,099	-,034
Taipumus riskin-ottoon	-,104	-,244	,059	,076	-,275
Joustavuus	1,000	,208	,027	-,076	,116
Kasvumotivaatio	,208	1,000	,186	-,225	,071
Sitoutuminen työhön	,027	,186	1,000	,051	,029
Empatia	-,076	-,225	,051	1,000	,036
Sopeutuminen	,116	,071	,029	,036	1,000

tietoa lentoupseerin uralla etenemismahdollisuuksista

	N	%
paljon	1	1,6
melko paljon	12	19,4
riittävästi	25	40,3
liian vähän	19	30,6
aivan liian vähän	5	8,1
Total	62	100,0

mahdollisuudet luoda toivoma ura

	N	%
hyvät	32	51,6
tydyttävät	24	38,7
huonot	6	9,7
Total	62	100,0

Millaisia odotuksia sinulla on tulevaisuuden uraasi kohtaan? Mainitse kolme tärkeintä asiaa tärkeysjärjestyksessä?

Kadettikurssi 92

1. tärkein	2. tärkein	3. tärkein
positiivinen työympäristö	pääsen lentämään HN:ään	saan valita sijoituspaikan
hornet, totta kai	lennostoihin siirtyminen	hawk-lentäminen
hornet-kurssi	mahdollisimman paljon lentämistä	mielenkiintoiset työtehtävät
hornet-koulutus	mielenkiintoinen työ	asettumisen mahdollisuus (ei siirtoja)
paljon lentotunteja	hyvät työtoverit	hyvä työilmapiiri
työn ohella on riittävästi aikaa omalle perheelle	työpaikka on lähellä kotia / kotipaikkakuntaa	pysyvä työpaikka jollakin alueella, ei vasten tahtoa tapahtuvia pakkosiirtoja
paljon haasteellista lentämistä	fiksuja ja vekkuleita työkavereita	mahdollisuus vaikuttaa omaan uraansa
haasteet (=viihtyvyyys)	ura	lentäminen
pääsen lentämään torjuntahävittäjää	kehitys ihmisenä ja johtajana	pääsen toimimaan haastavassa ja arvostetussa tehtävässä
uusia, hienoja kokemuksia	haasteita	lentämistä alussa paljon
laivuepalvelus (paljon lentotunteja)	hyvä työilmapiiri	tulevat etenemiset muihin tehtäviin
saa lentää kauan ja paljon lentämistä	ei joudu luolaan	välttää pakkosiirto Kauhavalle
ei tarvitse jäädä Kauhavalle töihin	haastavia tehtäviä	
	saisi pitkään olla samalla paikkakunnalla	pääsisi HN:lle, tai J-kylään uuteen kuljetuskonekalustoon tai yhteyskonekalustoon

Kadettikurssi 91

1. tärkein	2. tärkein	3. tärkein
HN-paikka	ei älyttömästi siirtoja	pitkä aktiivilentoura
Hornet-ohjaaja	Satakunnan lennosto	hyvä palkka
pääsisin hakemaani palvelupaikkaan	ei tulisi pakkosiirtoja	palkka olisi toivotunlainen
lentopalvelus	palkkaus	mahdollisimman pitkä laivue ura
varma ja hyväpalkkainen työ	arvostus siviilimaailmassa	elämyksiä
Mielenkiintoista ja vaihtelevaa	hyvä toimeentulo	arvostus
lentämistä	reilua meininkiä	ei siirtoja usein
liittyy lentopalvelukseen edes jotenkin	mieluisen työnkuva	pitkä lentoura
HN-paikka Pirkkalaan	hyvä työympäristö	mielenkiintoisia tehtäviä lentämisen ohella
valmistuminen	HN-paikka	pitkä laivuepalvelus
työ on ja pysyy, samoin lentolisien ja palkan suhteen	ei PAKOLLISIA komennuksia ulkomaille	hyvä meininki:)
lentäminen mahd. pitkään	mahd. vähän siirtoja	ei tarttis mennä Kauhavalle
paljon lentämistä	haastavia tehtäviä	monipuolisuutta
lentäminen	mahd. vähän paikkakunnan vaihtoja	työympäristö
saan lentää hävittäjää	pääsen virkaan tai toimeen mihin haluan	opin ja tulen ammattilaiseksi
omista lähtökohdistani kiinnostava, vaihteleva työ (lentotoiminta)	hyvä työympäristö	pysyvä sijainti ja mahdollisuus hyödyntää koulutusta tulevaisuudessakin
haastava työ	varmoja ratkaisuja	
Hornet	lennon opettaja	jonkin sortin johtaja

Kadettikurssi 90

1. tärkein	2. tärkein	3. tärkein
varma työ	hyvä toimeentulo	mielenkiintoinen työ
lentomerkki	valmistuminen	seuraavat konetyypit
saa lentää	pääsee lennostoon	saa vaikuttaa urakehitykseen
saan lentää niin pitkään kun haluan	pystyy paikat kunnossa	voi itse vaikuttaa mihin tehtäviin siirtyy
mahdollisimman pitkä laivuepalvelus	saisi olla muuttamatta liikaa	eläkkeelle
työskentely lennostossa	hengissä pysyminen	turvattu toimeentulo (palkka OK)
riittävästi lentotunteja	hyvä työyhteisö	mielekkäät tehtävät
pysyä pitkään samalla palveluspaikkakunnalla	saa lentää	lentolisä säilyy
riittävä toimeentulo	HN	saa edes lentää
pysyvä paikkakunta / vähän siirtoja	lennosto	tehtävien joustava vaihtuminen
saa lentää paljon	pysyn terveenä (fysiikka)	saan palvella samassa paikassa pitkään
varma työ	kohtalainen palkka	vähän siirtoja
paljon lentotunteja	paljon rahaa	vähän siirtoja
HN	Pirkkala	paljon lentotunteja

Kadettikurssi 89

1. tärkein	2. tärkein	3. tärkein
HN	pitkä laivueura	pysyy paikat kunnossa
terveys	palkka	HN
paljon lentämistä	mielenkiintoisia tehtäviä	8 h työpäivät
pääsen selvyteen kyvyistäni	työ ”normalisoituu” (eli ei tehdä työtä 24h)	pääsen noviisin asemasta pikku hiljaa pois
mielenkiintoista HW 2	erittäin haastavaa HN	uusia elämyksiä ja kokemuksia
hyvä työskentely ilmapiiri	pysyvä työpaikka	nouseva palkkakäyrä
pysyvyys samalla paikkakunnalla	mahd. pitkä lentoura	ilman EUK:ia eläkkeelle
pääsen Satakunnan lennoston	saan siellä [Satakunnan lennostossa] lentää HN:ää	HN:uran jälkeen saan edelleen tehdä haastavia hommia
pitkä lentoura	ei siirtoja	sopiva ura kehitys
pitkä lentoura	ei siirtoja	sopiva ura kehitys
saa lentää paljon seuraavat 10v	pitkään töissä samassa paikassa	hyvä työpaikka ilmapiiri
Nousujohteinen ura	HN-ura mahdollisimman pitkä	saa tehdä mielekkäitä asioita
päästä haluamaani lennoston	pystyä vaikuttamaan ammatinkuvaan	edetä uralla vakaasti
Nousujohteisuus lentämisessä/ eteneminen HN-kalustoon	varma työ	loistavat työkaverit

KYSELYLOMAKE LENTOKADETEILLE

Pyydän Sinua vastaamaan kysymyksiin mahdollisimman tarkasti ja totuudenmukaisesti, joko ympyröimällä kohdaltasi sopivat vaihtoehdot tai kirjoittamalla vastauksesi sille varattuun tilaan.

1. Olen kadettikurssia

- | | |
|---|-----|
| 1 | 89. |
| 2 | 90. |
| 3 | 91. |
| 4 | 92. |

2. Olen syntynyt vuonna

- | | |
|---|------|
| 1 | 1980 |
| 2 | 1981 |
| 3 | 1982 |
| 4 | 1983 |
| 5 | 1984 |
| 6 | 1985 |
| 7 | 1986 |

3. Siviilisäätyni on

- | | |
|---|-------------|
| 1 | naimaton |
| 2 | naimisissa |
| 3 | avoliitossa |

4. Onko sinulla lapsia

- | | |
|---|-------|
| 1 | kyllä |
| 2 | ei |

5. Koen olevani kotoisin

- | | |
|---|-------------|
| 1 | maalta |
| 2 | kaupungista |

6. Asun vapaa-aikanani

- | | |
|---|-----------------------------|
| 1 | vanhempien luona |
| 2 | omassa asunnossani |
| 3 | vuokralla |
| 4 | Kadettikoulun majoituksessa |

7. Isäni / muu lähisukulaiseni on

- | | |
|---|----------------------------------|
| 1 | upseeri |
| 2 | opistoupseeri/toimiupseeri/vast. |
| 3 | sopimussotilas |
| 4 | töissä muussa sotilasvirassa |
| 5 | ei sotilaita lähisuvussa |

8. Olen ennen kadettikoulua

- | | |
|---|---|
| 1 | opiskellut korkeakoulussa |
| 2 | opiskellut ammatillisessa oppilaitoksessa |
| 3 | ollut va-palveluksessa puolustusvoimissa |
| 4 | ollut päätoimisessa työssä yli 6 kk |
| 5 | ei mikään edellisistä |

9. Rahatilanteeni on kadettikoulun aikana ollut

- | | |
|---|------------|
| 1 | kiitettävä |
| 2 | hyvä |
| 3 | tydyttävä |
| 4 | välttävä |
| 5 | huono |

10. Miten kotonasi on suhtauduttu opiskeluun kadettikoulussa

- | | |
|---|-------------------------|
| 1 | On tuettu paljon |
| 2 | On oltu tyytyväisiä |
| 3 | Neutraalisti |
| 4 | Välinpitämättömästi |
| 5 | Ei ole katsottu hyvällä |

Seuraavassa on joukko väittämiä, jotka voivat luonnehtia Sinua itseäsi hyvin tai huonosti. Arvioi kunkin väittämän osalta, missä määrin se soveltuu omaan käsitykseeni itsestäsi urasi tässä vaiheessa. Merkitse vastauksesi ympäröimällä se vastausvaihtoehdon numero, joka vastaa parhaiten käsitystäsi. Lue väittämät huolellisesti.

Väittämä pitää paikkaansa

	Erittäin vähäisessä määrin	Vähäisessä määrin	Jossain määrin	Suuressa määrin	Erittäin suuressa määrin
	1	2	3	4	5
10. Minulta löytyy rohkeutta esittää poikkeaviakin mielipiteitä.....	1	2	3	4	5
11. Olen onnistunut koulutuksessani keskitasoa paremmin.....	1	2	3	4	5
12. Luulen, että kurssitoverini pitävät minusta.....	1	2	3	4	5
13. Pidän toimintatavasta, jossa joku muu tekee päätökset, ja sanoo, mitä minun on tehtävä.....	1	2	3	4	5
14. Minulla on usein sellainen tunne, että muut käyttävät minua hyväkseen.....	1	2	3	4	5
15. Voin mielestäni vaikuttaa hyvin vähän siihen, mitä minulle urallani tapahtuu.....	1	2	3	4	5
16. Näen itsessäni paljon sellaista, jonka muuttaisin jos voisin.....	1	2	3	4	5
17. Luotan vaikeissakin asioissa omiin kykyihini.....	1	2	3	4	5
18. Minulta löytyy riittävästi tahdonvoimaa toteuttaa tärkeäksi kokemani tavoitteet.....	1	2	3	4	5
19. Olen ihmissuhteissani joustava.....	1	2	3	4	5
20. Muutan joustavasti toimintatapaani, jos huomaa olevani väärässä.....	1	2	3	4	5
21. Suhtaudun toisten esittämiin mielipiteisiin ja ehdotuksiin ennakkoluulottomasti.....	1	2	3	4	5
22. Pystyn kyllä muuttamaan käsityksiäni ihmisistä, jos saan heistä uutta tietoa.....	1	2	3	4	5
23. Sopeudun hyvin muutoksiin (mm. teknologisiin muutoksiin, uusiin sääntöihin ja opiskelumenetelmiin jne.).....	1	2	3	4	5
24. Kestän hyvin minuun kohdistuvan arvostelun.....	1	2	3	4	5
25. Minulla on suuri halu näyttää muille, mihin pystyn.....	1	2	3	4	5
26. Minulle on tärkeää onnistua kaikessa, mitä teen.....	1	2	3	4	5
27. Minulla on kunnianhimoa edetä mahdollisimman pitkälle.....	1	2	3	4	5
28. Minulle on tärkeää saada arvostusta ja tunnustusta.....	1	2	3	4	5
29. Haluan kantaa opinnoissani paljon henkilökohtaista vastuuta.....	1	2	3	4	5
30. Tulostavoite ei kannusta minua.....	1	2	3	4	5
31. Vältän asettamasta itselleni liian suuria vaatimuksia.....	1	2	3	4	5
32. Minulla on taipumus asettaa itselleni korkeita tulostavoitteita.....	1	2	3	4	5

Väittäjä pitää paikkaansa

	Erittäin vähäisessä määrin	Vähäisessä määrin	Jossain määrin	Suuressa määrin	Erittäin suuressa määrin
	1	2	3	4	5
33. Olen yleensä innostunut saadessani ryhtyä uuteen tehtävään tai hankkeeseen.....	1	2	3	4	5
34. Muiden on vaikea edetä samaa vauhtia työskennellessään kanssani.....	1	2	3	4	5
35. Olen sitä mieltä, että sopiva annos riskejä on elämän suola.....	1	2	3	4	5
36. Minun on helppo sietää epävarmuutta.....	1	2	3	4	5
37. Minun on helppo sietää stressiä.....	1	2	3	4	5
38. Olen taipuvainen varovaisuuteen toiminnoissani.....	1	2	3	4	5
39. Minusta on houkuttelevaa ottaa riskejä.....	1	2	3	4	5
40. Haluan tehdä työtä, johon liittyy muutoksia ja vaihtelua, vaikka se tuntuisikin epävarmalta.....	1	2	3	4	5
41. Kokeilen mielelläni uusia ideoita.....	1	2	3	4	5
42. Pidän hankkeesta, joka vaatii nopeaa toimintaa.....	1	2	3	4	5
43. Minun on helppo sopia uusia ystävyysuhteita.....	1	2	3	4	5
44. Työskentelen mielelläni ryhmässä.....	1	2	3	4	5
45. Autan mielelläni muita.....	1	2	3	4	5
46. Työskentelen mieluummin itsenäisesti kuin yhdessä muiden kanssa.....	1	2	3	4	5
47. Minusta on rasittavaa kuunnella kurssikavereideni huolia.....	1	2	3	4	5
48. Minun ei ole vaikea asettua kurssikaverini asemaan.....	1	2	3	4	5
49. Minulle ei tuota vaikeuksia ottaa huomioon kurssikavereideni erilaisuus.....	1	2	3	4	5
50. En läheskään aina tiedä, mitä muut (kurssikaverit, esimiehet ja opettajat jne.) odottavat minulta ja miten he minuun suhtautuvat.....	1	2	3	4	5
51. Saan helposti toisen ihmisen avautumaan.....	1	2	3	4	5
52. Yleensä ymmärrän vuorovaikutustilanteessa puhujan sanoman ja tunteet.....	1	2	3	4	5
53. Minusta on rasittavaa tehdä asioita, jotka vaativat pitkäaikaista keskittymistä.....	1	2	3	4	5
54. Pitkästyn muita helpommin, kun minun on tehtävä rutiinihommia... ..	1	2	3	4	5
55. Jaksan kyllä puurtaa tärkeän tavoitteen saavuttamiseksi vaikeuksista huolimatta.....	1	2	3	4	5
56. Yleensä en anna periksi ennen kuin olen saavuttanut tavoitteeni.....	1	2	3	4	5
57. Asioiden suunnittelu pitkälle tulevaisuuteen on mielestäni ajan hukkaa: aina tapahtuu jotain, mikä pakottaa muuttamaan suunnitelmia.....	1	2	3	4	5
58. Antaudun tekemilleni asioille niin, että minua voisi kutsua siinä					

suhteessa narkomaaniksi.....	1	2	3	4	5
------------------------------	---	---	---	---	---

Väittämä pitää paikkaansa

	Erittäin vähäisessä määrin	Vähäisessä määrin	Jossain määrin	Suuressa määrin	Erittäin suuressa määrin
	1	2	3	4	5
59. Arvostan kuulumistani Ilmavoimiin.....	1	2	3	4	5
60. Jokaisella henkilöllä on velvollisuus tehdä parhaansa työnantajalle, jonka kanssa on tehnyt sopimuksen.....	1	2	3	4	5
61. Mielestäni kenenkään ei tarvitse olla uskollinen organisaatiolle, jossa hän työskentelee.....	1	2	3	4	5
62. Tunnen olevani yhtä perhettä muiden samassa yhteisössä toimivien henkilöiden kanssa.....	1	2	3	4	5
63. Tunnen erityistä kiintymystä nykyiseen koulutukseeni.....	1	2	3	4	5
64. Menettäisin paljon, jos joutuisin jättämään koulutuksen kesken.....	1	2	3	4	5
65. Mielestäni Ilmavoimat on yksi parhaista työnantajista maassamme. ...	1	2	3	4	5
66. Olen todella innostunut koulutuksestani.....	1	2	3	4	5
67. Minulla ei ole vaihtoehtoja nykyiselle koulutukselleni.....	1	2	3	4	5
68. En halua vaihtaa nykyistä koulutustani toiseen.....	1	2	3	4	5
69. Organisaation kehittämistavoitteet ovat minulle niin etäinen asia, etten jaksa kiinnostua niistä.....	1	2	3	4	5
70. Seuraan jatkuvasti oman alani kehitystä.....	1	2	3	4	5
71. Luen paljon omaa alaani käsittelevää kirjallisuutta (artikkeleita, lehtiä jne.).....	1	2	3	4	5
72. Nykyiset opintoni vaativat minulta liikaa.....	1	2	3	4	5
73. Olen tulevaisuudessa kiinnostunut lisäkoulutuksesta, mikäli se mahdollistaa siirtymisen uusiin haasteellisiin tehtäviin (mm. ulkomaille).....	1	2	3	4	5
74. Minulla on monia kehittämisideoita, joita voisi hyödyntää organisaation toiminnassa.....	1	2	3	4	5
75. Itseni kehittäminen on minulle jatkuva haaste.....	1	2	3	4	5
76. Minusta on mukavaa ratkaista visaisia ongelmia.....	1	2	3	4	5
77. Pyrin löytämään ongelmiin useita vaihtoehtoisia ratkaisuja.....	1	2	3	4	5
78. Minua kiehtovat ongelmat, joihin ei ole valmiita ratkaisuja.....	1	2	3	4	5
79. Pidän tehtävistä, joissa voi keksiä uusia ratkaisuja.....	1	2	3	4	5
80. Pohdin usein kysymystä, miksi ihmiset käyttäytyvät tietyllä tavalla. ...	1	2	3	4	5
81. Keskustelen usein toisten kanssa opiskeluun liittyvistä ongelmista ja niiden ratkaisumahdollisuuksista.....	1	2	3	4	5
82. En juuri pysähdy erittelemään omia ajatuksiani ja tunteitani.....	1	2	3	4	5
83. Tunnen heikot ja vahvat puoleni.....	1	2	3	4	5
84. Tunnen olevani omalla alallani.....	1	2	3	4	5

85. Minulla on selkeät tavoitteet uralla kehittymisen suhteen.....	1	2	3	4	5
86. Asetan itselleni jatkuvasti uusia kehittämistavoitteita.....	1	2	3	4	5

Väittämä pitää paikkaansa

	Erittäin vähäisessä määrin	Vähäisessä määrin	Jossain määrin	Suuressa määrin	Erittäin suuressa määrin
	1	2	3	4	5
87. Minulla on varsin realistinen kuva siitä, mihin kykenen.....	1	2	3	4	5
88. Käytän kurssikavereiltani saamaa palautetta kehittämisen tukena.....	1	2	3	4	5
89. Suhtaudun myönteisesti saamaani palautteeseen: se suuntaa omaa kehittämistäni.....	1	2	3	4	5
90. Pidän siitä, että ihmiset arvostavat minua.....	1	2	3	4	5
91. Minulle on tärkeää se, että minut tunnetaan vaikuttajana organisaatiossa.....	1	2	3	4	5
92. Minun on tärkeää saada julkista tunnustusta.....	1	2	3	4	5
93. Sosiaalinen asema (status) on minulle tärkeä kannustin.....	1	2	3	4	5
94. Etsin saavutuksilleni muiden ihmisten tunnustuksen.....	1	2	3	4	5
95. Minua kannustaa työ, jolla on korkea status.....	1	2	3	4	5
96. Haluan saada arvostetun aseman Ilmavoimien organisaatiossa.....	1	2	3	4	5
97. Arvostan kaikkia niitä tunnustuksia, joita jaetaan opintomenestyksen perusteella.....	1	2	3	4	5
98. Haluan valtaa itselleni.....	1	2	3	4	5
99. Haluan toimia johtotehtävissä.....	1	2	3	4	5
100. Haluaisin viran, jossa minulla on mahdollisuus vaikuttaa toisiin ihmisiin.....	1	2	3	4	5
101. Pidän siitä, että voin johtaa ihmisiä ja päättää resurssien käytöstä.....	1	2	3	4	5
102. Haluaisin muiden ihmisten arvostavan minua johtajana/esimiehenä.....	1	2	3	4	5
103. Tulevaan työhöni liittyy sosiaalista arvostusta, joka kohottaa itsetuntoani.....	1	2	3	4	5
104. Viihtyisin hyvin esimiestehtävissä.....	1	2	3	4	5

Seuraavassa on muutamia kysymyksiä urastasi ja siihen liittyvistä odotuksista. Pyydän Sinua vastaamaan kysymyksiin, joko ympyröimällä kohdaltasi sopivat vaihtoehdot tai kirjoittamaan vastauksesi sille varattuun tilaan.

105. Tärkein syyni hakeutua ilmavoimien kadettikurssille oli:

- 1 Upseerin työ oli minulle kutsumusammatti
 - 2 Työ ilmassa kiehtoi
 - 3 Halusin korkeakoulututkinnon
 - 4 En päässyt muuallekaan
 - 5 Positiiviset kokemukset varusmiesajalta
 - 6 Kadetin taloudelliset etuudet verrattuna siviiliopiskelijoihin
 - 7 Sukulaisen / ystävän suosittelu
 - 8 Joku muu, mikä?
-
-

106. VALITSE KOLME ENITEN VAIKUTTAVAA VAIHTOEHTOA

Uramotivaatioitani vahvistaa erityisesti:

- 1 Palkkaus valmistuessa
- 2 Varma työpaikka
- 3 Olen tyytyväinen ammattijärjestöni kykyyn ajaa asioitani
- 4 Koen kadettien väliset suhteet Lentosotakoululla hyväksi
- 5 Puolustusvoimien henkilöstöpolitiikka
- 6 Koulutus Lentosotakoululla
- 7 Saan matkustaa paljon koulutukseni aikana
- 8 Olen tyytyväinen tulevaan työhöni
- 9 Olen saanut kadettina uusia, tärkeitä ihmissuhteita
- 10 Olen tyytyväinen kadettina saamiini etuihin, kuten päivärahaan
- 11 Sotilaslentäjän ammattia arvostetaan riittävästi yhteiskunnassa
- 12 Koulutukseni vastaa kuvaa, jonka sain siitä ennen koulutuksen aloittamista
- 13 Olen tyytyväinen opetusilmapiiriin Lentosotakoulussa
- 14 Olen tyytyväinen esimiehiini Lentosotakoulussa

15 Olen tyytyväinen lentopalveluksessa saamiini elämyksiin
jatkuu...

16 Joku muu, mikä?

107. VALITSE KOLME ENITEN VAIKUTTAVAA VAIHTOEHTOA

Uramotivaatiotani heikentää erityisesti:

- 1 Pitkä sitoumus
 - 2 Olen tyytymätön ammattijärjestöni
 - 3 Parisuhteeni kärsii kouluksestani
 - 4 Koen kadettikurssien väliset suhteet Lentosotakoululla
huonoiksi
 - 5 Puolustusvoimien henkilöstöpolitiikka
 - 6 Uusimuotoinen koulutusjärjestelmä
 - 7 Joudun matkustamaan kohtuuttoman paljon koulutukseni takia
 - 8 En saa riittävästi tietoa tulevasta työstäni
 - 9 Joudun olemaan paljon poissa kotoa
 - 10 Ansioni kadettina ovat liian pienet
 - 11 Koulutukseni ei vastaa kuvaa, jonka sain siitä ennen
koulutuksen aloittamista
 - 12 Lentosotakoulussa vallitsee huono henki
 - 13 Olen tyytymätön esimiehiini Lentosotakoulussa
 - 14 Olen pettynyt lentokoulutuksen venymiseen
 - 15 Lentopalvelus on henkisesti rankkaa
 - 16 Epätietoisuus pääsystä lennoston
 - 17 Joku muu, mikä?
-
-

108. Missä määrin olet saanut tietoa lentoupseerin uralla etenemismahdollisuuksista

- | | |
|---|-------------------|
| 1 | paljon |
| 2 | melko paljon |
| 3 | riittävästi |
| 4 | liian vähän |
| 5 | aivan liian vähän |

perustele vastausvaihtoehdotasi:

109. Millaiset mahdollisuudet arvioit Sinulla olevan luoda toivomasi ura Ilmavoimissa

- | | |
|---|--------------------|
| 1 | erittäin hyvät |
| 2 | hyvät |
| 3 | tydyttävät |
| 4 | huonot |
| 5 | ei mahdollisuuksia |

perustele vastausvaihtoehdotasi:

110. Millaisia odotuksia Sinulla on tulevaisuuden uraasi kohtaan

Mainitse kolme tärkeintä asiaa tärkeysjärjestyksessä

1. _____
2. _____
3. _____

111. Kirjoita halutessasi tähän alle heränneitä ajatuksia tästä kyselystä, uramotivaatiostasi, urasuunnitelmistasi ja niihin vaikuttavista tekijöistä – tai muuta mieltäsi painavaa:

..... JA KIITOS VAIVANNÄÖSTÄSI !!

Kuopio 08.09.2005

HYVÄ LENTOKADETTI

Teen pro gradu-tutkielmaani Maanpuolustuskorkeakoulun koulutustaidon laitoksella. Tutkimukseni tarkoituksena on selvittää lentokadettien uramotivaatiota ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Tuloksia käytetään mahdollisuuksien mukaan kadettien koulutuksen ja tulevan työn kehittämiseen.

Pyydän Sinua täyttämään oheisen kyselylomakkeen. Vastaaminen on vapaaehtoista, mutta erittäin toivottavaa. Sinun näkemyksesi ja mielipiteesi ovat tärkeitä. Käsittelen vastaukset luottamuksellisesti, eikä yksittäisen vastaajan henkilöllisyyttä voida tutkimuksesta tunnistaa. Tutkimuksen onnistumisen kannalta on tärkeää, että vastaat huolella jokaiseen kysymykseen. Kyselylomake on esitettävä kolmella 89. kurssin lentokadetilla ja siihen vastaamiseen menee aikaa noin 20 minuuttia.

Tutkimukseni 1. ohjaaja on kapt Jarkko Pirkkalainen Ilmasotakoululta.

Toivon, että palautat kyselylomakkeen oheisessa kuoressa maanantaihin 31/ 10/ 2005 mennessä. Mikäli palauttamisen kanssa tulee ongelmia tai viivästyksiä, ota yhteyttä allekirjoittaneeseen. Kirjeet voi lähettää sisäisessä postissa osoitteeseen Lentosotakoulu, Kurssiosasto, KadKsi 89 ja Kadetti Lyytinen. Minuun saa parhaiden yhteyden joko siviilipuhelimella 050-3527908 tai soittamalla LentoSK:n laivueeseen 06-1813550.

Vastaa mielelläni tutkimusta koskeviin kysymyksiin.

KIITOS AVUSTASI!

Kadetti Tomi Lyytinen

Kadettikurssi 89

Lentosotakoulu