

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

VARUSMIESTEN PALVELUSMOTIVAATIO ALUSPALVELUKSESSA

Pro gradu

Kadettialikersantti
Riikka Laine

75. Merikadettikurssi
Tekninen linja

Maaliskuu 2009

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

Kurssi 75. Merikadettikurssi	Linja Tekninen linja
Tekijä Kadettialikersantti Riikka Laine	
Tutkielman nimi Varusmiesten palvelusmotivaatio aluspalveluksessa	
Oppiaine, johon työ liittyy Sotilaspedagogiikka	Säilytyspaikka Kurssekirjasto (MPKK:n kirjasto)
Aika Maaliskuu 2009	Tekstisivuja 74 Liitesivuja 5
TIIVISTELMÄ <p>Tämän tutkimuksen luonne on selittävä ja kuvaileva. Tutkimuksen päämääränä on selvittää aluspalveluksessa olevien varusmiesten palvelusmotivaation taso sekä määrittää siihen vaikuttavia tekijöitä. Päämenetelmänä käytetään kvantitatiivista survey-tutkimusta.</p> <p>Tutkimusongelma on: Millainen on varusmiesten palvelusmotivaatio aluspalveluksessa? Vastauksia etsittiin kyselytutkimuksen avulla, joka toteutettiin Saaristomeren Meripuolustusalueella taistelualuksilla palveleville varusmiehille. Kyselyyn osallistui 105 varusmiestä saapumiserästä I/08. Kyselyssä kartoitettiin varusmiesten palvelusmotivaation tasoa sekä tutkittiin miten eri tekijät vaikuttavat motivaatioon. Motivaatioon vaikuttavat tekijät oli määritetty motivaatioteorioiden, aiempien tutkimusten sekä tutkijan omien kokemusten kautta. Vaikuttavat tekijät jakautuivat seitsemään osa-alueeseen, jotka olivat halukkuus, koulutus, meripalvelus, henki ja ilmapiiri, liikunta, vapaa-aika sekä etuudet.</p> <p>Kyselytutkimuksen tulosten perusteella aluspalveluksessa olevien varusmiesten palvelusmotivaatio on hyvä. Asteikolla 1-5 palvelusmotivaation lukuarvoksi saatiin 3.69. Tärkeimmät motivaatioon vaikuttavat tekijät olivat saatu koulutus sekä aluksen henki ja ilmapiiri. Koulutuksen osalta korostui oman erikoisalan koulutuksen merkitys sekä teoriakoulutuksen ja käytännön harjoittelun suhde. Ilmapiirin osalta tärkeimmiksi koettiin joukkoon kuulumisen tunne sekä henkilösuhteet, joissa tärkeimpänä henkilökunnan ja varusmiesten välinen henki. Liikuntakoulutuksella ja vapaa-ajan viettomahdollisuuksilla oli rantaviikoilla huomattava merkitys palvelusmotivaatioon, mutta meriviikoilla vain vähäinen.</p>	
AVAINSANAT motivaatio, palvelusmotivaatio, varusmies, aluspalvelus, kyselytutkimus	

VARUSMIESTEN PALVELUSMOTIVAATIO ALUSPALVELUKSESSA

1. JOHDANTO	1
2. MOTIVAATIO, MITÄ SE ON?	2
2.1 Motiivi	2
2.2 Motivaatio	4
2.3 Sisäinen ja ulkoinen motivaatio	7
2.4 Tarveteoriat	8
2.4.1 Maslow'n tarvehierarkiateoria	8
2.4.2 Alderferin kolmitasoteoria	10
2.5 Motivaatioon vaikuttavat tekijät	12
2.6 Motivaation vaikutukset	14
2.7 Palvelusmotivaatio	16
3. TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT	17
3.1 Tutkimuksen taustaa	17
3.2 Tutkimusongelmat	19
3.3 Tutkimusasetelma	20
3.4 Tutkimusmenetelmät	22
4. KYSELYTUTKIMUS	24
4.1 Tutkittava organisaatio	24
4.2 Kyselyn toteuttaminen	27
4.3 Aineiston analysointi	30
4.3.1 Tutkittava joukko	32
4.3.2 Halukkuus	34
4.3.3 Koulutus	36
4.3.4 Meripalvelus	42
4.3.5 Henki ja ilmapiiri	46
4.3.6 Liikunta	55
4.3.7 Vapaa-aika	60
4.3.8 Etuudet	63
4.3.9 Kokonaismotivaatio	64
4.3.10 Johtopäätökset	66

5. TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS	69
6. POHDINTA	72
LÄHTEET	75
LIITTEET	78

VARUSMIESTEN PALVELUSMOTIVAATIO ALUSPALVELUKSESSA

1. JOHDANTO

Noin 4 300 varusmiestä suorittaa vuosittain varusmiespalveluksensa merivoimissa ja heistä osa aluspalveluksessa. (Merivoimat, viitattu 31.1.2009.) Taistelualus on palveluspaikka, jossa varusmiehet eivät ole pääroolissa. Alukset ovat teknispainotteisia palveluspaikkoja, jossa palkatun henkilökunnan ja varusmiesten lukumäärän suhde on erilainen kuin monissa maalla sijaitsevissa perusyksiköissä. Osassa aluksista henkilökuntaa voi olla huomattavasti varusmiehiä enemmän, esimerkiksi Rauma-luokan ohjusveneellä on 17 palkattuun henkilökuntaan kuuluvaa ja vain kuusi varusmiestä. Tämä jo luo erilaisen pohjan varusmiespalvelukselle. Palkatun henkilökunnan päätehtävänä ei ole varusmieskoulutus, vaan toimia jakokirjan mukaisissa tehtävissä ja omalla erikoisalallaan luoda edellytykset aluksen tehtävän toteuttamiseen. Varusmiehet toimivat osana aluksen miehistöä ja omalta osaltaan edesauttavat aluksen tehtävän toteuttamista toimimalla jakokirjan mukaisissa tehtävissä.

Monet varusmiesten tehtävät aluspalveluksessa ovat melko yksinkertaisia ja saattavat vaikuttaa yksitoikkoisilta. Tällaisia tehtäviä ovat esimerkiksi merivahdin tähystäjä- ja ruorimiestehtävät, jotka toistuvat neljän tunnin sykleissä aina aluksen ollessa merellä. Myös alushuolto ja laivatyöt kuuluvat kiinteänä osana varusmiesten arkeen. Toisaalta aluspalvelukseen kuuluvat myös mielenkiintoiset harjoitukset merellä, vierailut monissa vierassatamissa sekä mahdollisuus päästä osallistumaan kansainvälisiin harjoituksiin. Onko aluspalveluksen erityspiirteillä vaikutusta varusmiesten motivaatioon? Pystyvätkö mielenkiintoiset palvelustehtävät pitämään motivaation korkeana myös yksinkertaisimmissa tehtävissä?

Motivaatio on arkielämästä tuttu ja runsaasti käytetty käsite, mutta tieteellisessä viitekehityksessä se on monimutkainen ja vaikeasti lähestyttävä psykologinen ilmiö. Tarkasteltaessa motiiveja ja motivaatiota etsitään syitä ihmisten käyttäytymiseen. Motivaatio ilmenee ensisijaisesti yksilön käyttäytymisessä. Se määrää, kuinka vireästi ja mihin suuntautuneena yksilö toimii. Motivaatiolla selitetään, miksi ihminen tekee juuri niin kuin tekee ja jättää jotain muuta tekemättä. (Kuusinen 1991, 175–196.) Motivaatio on noussut oppimisesta puhuttaessa keskeiseksi teemaksi. Oppimistyytlejä tutkimalla on havaittu, että yksilön motivaatio vaikuttaa merkittävästi siihen, millä tavoin oppija lähestyy tehtäviä, miten hän käsittelee tietoa ja kuinka hyvin hän yrittää opetella hänelle annetut tehtävät. (Kuusinen & Korkiakangas 1991, 57.)

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, onko aluspalveluksella vaikutusta varusmiesten motivaatioon eli ovatko aluspalveluksessa olevat varusmiehet motivoituneita. Mitkä tekijät vaikuttavat varusmiesten motivaatioon aluspalveluksessa ja mitä vaikutuksia motivaatiolla on? Tavoitteena on tuottaa alusten palkatulle henkilöstölle tietoa varusmiesten motivaation tasosta. Tätä kautta pystytään mahdollisiin motivaatiota heikentäviin seikkoihin vaikuttamaan.

Tutkimus jakautuu sisällöllisesti tarkasteltuna kolmeen osaan. Ensimmäisessä osassa tarkastellaan motivaatiota yleisesti. Tässä osassa perehdytään lyhyesti motivaatioon vaikuttaviin tekijöihin, motivaation vaikutuksiin sekä kahteen tarve teoriaan. Toisessa osassa tarkastellaan tämän tutkimuksen teoreettisia lähtökohtia. Kolmas osa on tutkimuksen painopiste. Se sisältää kyselytutkimuksen Saaristomeren Meripuolustusalueella taistelualuksilla palveleville varusmiehille sekä kyselyn tulosten analysoinnin. Tutkimuksen tuloksena tulisi olla tieto siitä, mikä on kyselyyn valitun joukon palvelusmotivaation taso ja mitkä tekijät siihen ovat vaikuttaneet. Tutkimuksen johtopäätökset esitellään työn lopussa.

2. MOTIVAATIO, MITÄ SE ON?

2.1. Motiivi

Motivaation kantasana on motiivi. Motiiveista puhuttaessa usein viitataan tarpeisiin, haluihin, vietteihin, sisäisiin yllykkeisiin sekä palkkioihin ja rangaistuksiin. Motiivit siis virittävät ja ylläpitävät yksilön yleistä käyttäytymisen suuntaa. Näin ollen ne ovat päämääräsuuntautuneita, joko tiedostamattomia tai tiedostettuja. (Peltonen & Ruohotie 1992, 16.)

Madsen ja Egidius (1976) ovat määritelleet motiivin aktivoivien prosessien kategoriaksi. Sitä määrittävät osallistuvat aivokeskukset ja ne motivoivat tekijät, jotka aiheuttavat prosessit. He luokittelevat motiivit viiteen ryhmään, joita ovat orgaaniset, emotionaaliset, sosiaaliset, älylliset sekä uni- ja toimintamotiivit.

Orgaanisille motiiveille on ominaista, että elimistössä olevat tekijät aiheuttavat motivoivat prosessit. Tällaisia motiiveja ovat esimerkiksi nälkä, joka aiheutuu kun verestä ja mahalaukusta puuttuu ravintoaineita, ja jano, joka aiheutuu elimistön solujen nesteen puutteesta. Orgaaniset motiivit eivät kuitenkaan aiheudu pelkästään ihmisen sisäisistä tapahtumasarjoista, vaan niihin vaikuttavat myös ulkoiset ärsykkeet. Esimerkiksi nälän tunteen voivat aiheuttaa myös ulkoiset tekijät, kuten hyvän ruuan näkeminen tai sen levittämä tuoksu. (Madsen & Egidius 1976, 20–23.)

Emotionaalisia motiiveja ovat tunteet, jotka ohjaavat käyttäytymistämme, esimerkiksi ilo, suru, alakuloisuus ja ahdistus. Kaksi tärkeintä emotionaalista motiivia ovat pelko ja viha. Nämä tunteet ovat yhteydessä syvällä oleviin tarpeisiin, jotka liittyvät yksilön taisteluun ja puolustukseen. Pelon aiheuttavat signaalit, joihin me reagoimme spontaanisti, esimerkiksi kipu ja äkilliset, voimakkaat, tuntemattomat tai epäselvät ärsykkeet. Myös mikä tahansa ennalta opittu ulkoinen ärsytys voi toimia vaaran merkinä. Ärtymys ja viha syntyvät, kun yksilöä estetään suorittamasta toimintoja, jotka voisivat tyydyttää hänen tarpeensa. (Madsen & Egidius 1976, 23–27.)

Sosiaaliset motiivit aktivoituvat sosiaalisissa tilanteissa. Tällaisia motiiveja ovat kontakti-, valta- ja suoritustiimi sekä alistus-, mustasukkaisuus- ja kateusmotiivi, idolinpalvonta, lojaalisuus, ylpeys, syyllisyyden ja häpeäntunteet. Kontaktimotiivi syntyy sellaisista sosiaalisista tilanteista, jotka saavat yksilön etsimään kosketusta toisiin ja säilyttämään saavutetun yhteyden. Näin ollen tämä motiivi on tärkein syy ryhmien muodostumiseen ja sosiaaliseen käyttäytymiseen. Yksilö käyttäytyy toisten toivomalla ja odottamalla tavalla saavuttaakseen ja säilyttääkseen sosiaalisen kontaktin. Valtamotiivi nähdään myös eläinmaailman puolella. Joillakin lajeilla se näkyy taisteluna alueesta (reviiristä), joillakin taisteluna sijoittumisesta sosiaaliseen arvojärjestykseen. Ihmisillä esiintyy molempia valtataistelun lajeja. Suoritustiimi syntyy kilpailutilanteessa, joko kahden tai useamman yksilön keskinäisessä kilpailussa tai yksilön kilpailussa itsensä kanssa. Suoritustiimillä on suuri pedagoginen ja sosiaalinen merkitys. (Madsen & Egidius 1976, 27–32.)

Älyllisiä motiiveja ovat tapahtumasarjat, jotka syntyvät aivokuoressa tapahtuvien kognitiivisten prosessien vaikuttaessa aktivointijärjestelmään. Tärkeimpiä älyllisiä motiiveja on tutkimismotiivi eli uteliaisuus. Sitä stimuloivat esimerkiksi uudet ja yllättävät ärsykkeet sekä ristiriitainen informaatio ja esityksessä olevat puutteet ja epäselvyydet. Nämä ärsykkeet käynnistävät tutkivan käyttäytymisen, joka yleensä päättyy epävarmuuden vähenemiseen ja informaation lisääntymiseen. (Madsen & Egidius 1976, 32–34.)

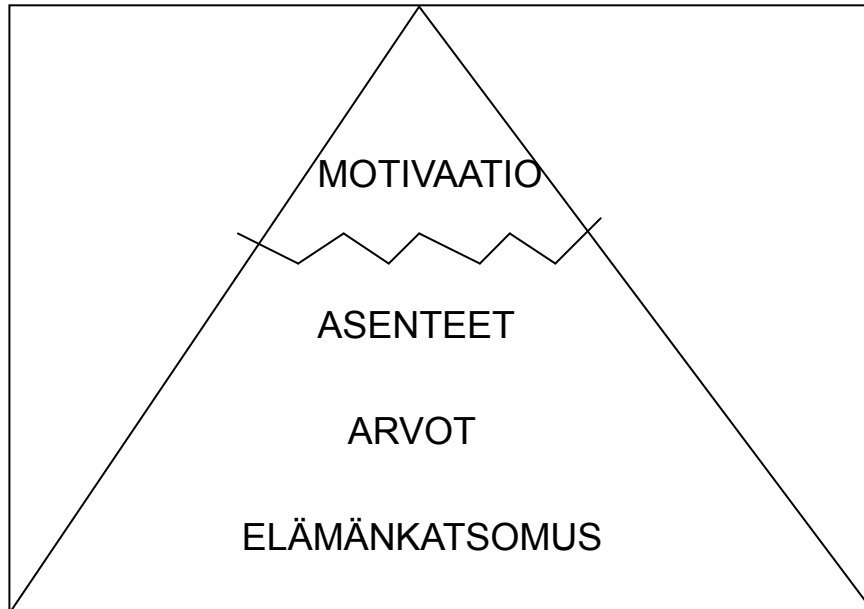
Uni- ja toimintamotiivin aiheuttaa ärsykkeiden puuttuminen. Puhekielessä toimintamotiiville on useita nimityksiä, muun muassa liikkumisen tarve, luomistarve, matkustushalu ja pelaamisen tarve. Toimintamotiivia vastaa yhtä vastustamaton unimotiivi. Toiminta ja uni vaihtelevat säännöllisenä vuorokausirytminä, joka ohjaa yksilön elintapoja. (Madsen & Egidius 1976, 34–36.)

Yksilön toimintaan vaikuttavat yleensä vähintään kaksi edellä esitettyä motiivia, jotka suuntaavat toimintaamme yhteen päämäärään. Emme syö pelkästään nälän takia, vaan istumme pöytään myös siksi, että aterioiden aikana on tilaisuus päästä kosketuksiin muiden ihmisten kanssa. Lisäksi voimme kokea makuelämysten tuottamaa mielihyvää ja saada emotionaalisen ilon ja viihtymisen tarpeen tyydytettyä. (Madsen & Egidius 1976, 37.)

2.2 Motivaatio

Motivaatio on tiettyyn tilanteeseen liittyvä, yksilön muuttuva henkinen tila, joka määrää vireyden ja suuntautuneisuuden yksilön toiminnassa (Peltonen 1990, 89). Motivaatio on alun perin johdettu latinalaisesta sanasta *movere*, joka tarkoittaa liikkumista. Myöhemmin motivaatio-termiä on laajennettu tarkoittamaan käyttäytymistä virittävien ja ohjaavien tekijöiden järjestelmää. (Peltonen & Ruohotie 1992, 16.)

Kun tarkastellaan ihmistä yksilönä, voidaan olettaa, että hänen käyttäytymistään ohjaavat hyvin pitkälle motiivien aikaansaama motivaatio, asenteet, arvot sekä elämäkatsomus. Tätä voidaan kuvata kolmiolla tai jäävuorella, jonka huippuna motivaatio on. Kun kolmio kaadetaan kyljelleen, siitä muodostuu kiila, jonka terävänä kärkenä motivaatio edelleen on. (Peltonen & Ruohotie 1989, 13–14.)



KUVIO 1. Motivaatio on jäävuoren huippu (Peltonen & Ruohotie 1989, 13–14.)

Asenne merkitsee yksilön taipumusta tuntea, ajatella ja toimia tietyllä tavalla. Se on yksilön tapa käsittää ja arvioida ympäristön asioita. Se on joidenkin asioiden arvostamista ja joidenkin väheksymistä. (Peltonen & Ruohotie 1992, 39.) Asenne on suhteellisen pysyvä, sisäistynyt ja hitaasti muuttuva reaktiovalmius, kun taas motivaatio on melko lyhytaikainen ja liittyy yleensä vain yhteen tilanteeseen kerrallaan. Asenne vaikuttaa enemmän toiminnan laatuun, motivaatio taas vireyteen. Motivaation muutokset eivät välttämättä edellytä asenteiden muutoksia. (Peltonen & Ruohotie 1992, 17.)

Arvo on kohteen vakiintunut merkitys yksilölle, siihen sisältyy kannanotto tietyn kohteen (asian tai ilmiön) merkitykseen. Kannanotto voi koskea kohteen hyvyyttä tai pahuutta, tavoiteltavuutta tai ei-tavoiteltavuutta, hyväksymistä tai hylkäämistä tai muuta vastaavaa. Arvostuksen tuloksena yksilölle muodostuu käsitys kohteen arvosta. Tämä käsitys eli arvo ohjaa ihmisen käyttäytymistä. (Peltonen & Ruohotie 1989, 19.)

Elämäkatsomus on yksilön vakiintunut subjektiivinen kokonaisnäkemys ihmisestä, luonnosta ja yhteiskunnasta. Se koostuu tiedollisista, normatiivisista ja arvostavista käsityksistä. Elämäkatsomuksen synonyymi on maailmankatsomus. (Peltonen 1990, 90.)

Useimmat määritelmät kuvaavat motivaatiota vektorisuureena, jonka komponentteina erotetaan vireys ja suunta. (Peltonen & Ruohotie 1992, 16.) Peltonen ja Ruohotie (1992) ovat koonneet teokseensa motivaation määritelmiä:

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

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

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

Edellä mainituilla määritelmillä on kolme yhteistä ominaisuutta, joiden avulla motivaatio-ilmioitä voidaan luonnehtia:

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

Motivaatio on tilannesidonnainen ja siitä voidaan erottaa tilannemotivaatio ja yleismotivaatio. Tilannemotivaatio liittyy tilanteeseen, jossa sisäiset ja ulkoiset ärsykkeet virittävät joukon motiiveja ja aikaansaavat tavoitteeseen suuntautuvaa toimintaa. Se on luonteeltaan dynaamista ja voi vaihdella tilanteesta toiseen. Yleismotivaatio korostaa vireyden ja suunnan lisäksi käyttäytymisen pysyvyyttä. Tällöin se kuvaa toiminnan yleistä suuntaa ja vireyttä eli eräänlaista keskimääräistä tasoa. Tilannemotivaatio on voimakkaasti riippuvainen yleismotivaatiosta. Termiä yleismotivaatio voidaan käyttää asenteen synonyymina. (Ruohotie 1998, 41.)

2.3. Sisäinen ja ulkoinen motivaatio

Palkkioilla ja kannusteilla on suuri merkitys sille, miten innokkaasti yksilö pyrkii asetettuihin tavoitteisiin. Kannusteet ennakoivat palkkiota ja virittävät toimintaa, palkkiot puolestaan vahvistavat sitä. Kannusteet voivat palkita joko sisäisesti tai ulkoisesti. Vastaavasti ovat erotettavissa termit sisäinen ja ulkoinen motivaatio, jotka poikkeavat toisistaan käyttäytymistä suuntaavien ja virittävien motiivien puolesta. (Ruohotie 1998, 37–38.)

Sisäiselle motivaatiolle on ominaista se, että työ on itsessään palkitsevaa ja että käyttäytymisen syyt ovat sisäisiä. Sisäinen motivaatio liittyy ylemmän asteen tarpeiden (itsensä toteuttamisen ja kehittämisen tarpeet) toteuttamiseen. Sisäiset palkkiot ovat kestoaltaan pitkäaikaisia, joten niistä voi tulla pysyvän motivaation lähde. Siitä syystä ne ovat yleensä tehokkaampia kuin ulkoiset. (Peltonen & Ruohotie 1989, 25–26.)

Ulkoinen motivaatio on riippuvainen ympäristöstä. Sen on ulkoisesti välittänyt joku muu kuin henkilö itse. Usein ulkoinen motivaatio on yhteydessä alemman asteen tarpeiden (esimerkiksi turvallisuuden tai yhteenkuuluvuuden tarpeen) tyydytykseen. Ulkoiset palkkiot ovat yleensä kestoaltaan lyhytaikaisia ja tarvetta niiden saamiseen voi esiintyä usein. (Peltonen & Ruohotie 1992, 18–19.)

Sisäistä ja ulkoista motivaatiota ei voida pitää täysin erillisinä, pikemminkin ne täydentävät toisiaan. Ne esiintyvät yleensä yhtäaikaaisesti, joskin toiset motiivit ovat hallitsevampia kuin toiset. (Ruohotie 1998, 38.) Lisäksi samat kannusteet voivat palkita ulkoisesti tai sisäisesti, riippuen siitä, miten eri henkilöt havaitsevat tai tulkitsevat ne. Esimerkiksi jos palkka sidotaan suoritukseen, siitä tulee pätemisen mitta ja se voi palkita myös sisäisesti. (Peltonen & Ruohotie 1991, 30.)

Kuusinen (1991) on teoksessaan kuvannut Decin ja Ryanin (1985) organistista mallia sisäisestä ja ulkoisesta motivaatiosta. Malli ottaa huomioon myös yksilön persoonallisuuden rakenteen ja motivaation kehittymisen. Peruslähtökohtana on yksilön organismin sisäinen tarve kehittyä kohti suurempaa itsemääräytymistä, autonomiaa ja kyvykkyyttä. Yksilön hyvinvointi edellyttää sisäisten tunteiden ja tuntemusten sekä ulkoisen käyttäytymisen johdonmukaisuutta. Sisäisesti motivoitunut toiminta koetaan itsestä lähteväksi, eikä tekeminen ole uhkana autonomiantunteelle. Ulkoisesti motivoitunut käyttäytyminen aiheuttaa jännitteen ja pakon tunteen. Ulkoisen kontrollin, palkkioiden tai rangaistuksen, puuttuessa toiminta lakkaa ja menettää merkityksensä. Itsetarkoituksellinen tekeminen ja mielihyvä puuttuvat.

2.4. Tarveteoriat

Tarve määritellään sisäiseksi epätasapainon tilaksi, joka saa ihmisen toimimaan tasapainon saavuttamiseksi. Inhimillisissä tarpeissa esiintyvä vaihtelu ja tarpeiden suhteellinen voimakkuus tietyllä hetkellä ohjaavat yksilön yrityshalua ja suoriutumista tehtävästä. (Peltonen & Ruohotie 1992, 52.) Tarpeita on kuvattu yksinkertaisella frustraatioteorialla, jonka mukaan frustraatio eli turhautuminen johtaa tarpeen merkityksen kasvuun, kun taas tyydytys johtaa sen vähenemiseen. (Ruohotie 1998, 51.) Muun muassa Maslow ja Alderfer käyttävät tarvekäsitettä motivaatioteorioittensa pohjana.

2.4.1 Maslow'n tarvehierarkiateoria

Abraham Maslow'n tarvehierarkiateoria perustuu kahteen pääkohtaan. Ensimmäisen mukaan ihmisellä on halu tyydyttää tietynlaiset erityistarpeet, jotka Maslow on asettanut hierarkkiseen järjestykseen:

1. fysiologiset tarpeet
2. turvallisuuden tarve
3. liittymisen tarve
4. arvostuksen tarve ja
5. itsensä toteuttamisen tarve.

Lisäksi tarve tietää ja ymmärtää sekä esteettisyyden tarve tuodaan esille Maslow'n mallista puhuttaessa, mutta niitä ei sisällytetä tarvehierarkiaan. (Peltonen & Ruohotie 1992, 53.)

Tyydyttämättömillä tarpeilla on taipumus lisätä rauhattomuutta, joka saa ihmisen toimimaan sisäisen tasapainon saavuttamiseksi. Kun tarve tulee tyydytettyä, se menettää tehonsa motivoivana tekijänä, kunnes se ilmenee uudelleen. Tarpeiden suhteellinen voimakkuus vaihtelee tyydytystason mukaisesti. Esimerkiksi fysiologiset tarpeet toistuvat usein. Toisaalta itsensä toteuttamisen tarve on elinikäinen pyrkimys. (Peltonen & Ruohotie 1992, 53–54.)

Tarvehierarkiateorian toisen pääkohdan mukaan alemman tarpeen tultua tyydytetyksi ihminen siirtyy seuraavalle hierarkiatasolle ja pyrkii tyydyttämään sillä olevat uudet tarpeet. Eli alemman tason tarpeen tultua tyydytetyksi syntyy heti uusia, ylempiä tarpeita, jotka ohjaavat ihmisen toimintoja. Alempi tarve ei kuitenkaan katoa mihinkään, se vain lakkaa vaikuttamasta aktiivisena toiminnan suuntaajana. Tiivistettynä voidaan sanoa, että ihmisen toimintoja ohjaavat tyydyttämättömät tarpeet. (Peltonen & Ruohotie 1992, 54.) Maslow'n (1970, 53–54) mukaan tarpeiden ei tarvitse olla sataprosenttisesti tyydytettyjä ennen seuraavalle tasolle siirtymistä. Useimmilla normaalin yhteiskunnan jäsenillä kaikki tarpeet ovat samanaikaisesti osittain tyydytetty ja osittain tyydyttämättä.

Jos kaikki tarpeet ovat tyydyttämättömiä, fysiologiset tarpeet hallitsevat ihmisen toimintaa. Esimerkiksi välitön ravinnontarve dominoi kaikkia ihmisen pyrkimyksiä, tällöin ylempillä tasoilla olevat tarpeet jäävät taka-alalle. Fysiologiset tarpeet toistuvat säännöllisesti, mutta ne on helppo tyydyttää. Ne eivät katoa, vaan lakkaavat vaikuttamasta aktiivisina toiminnan suuntaajina. (Peltonen & Ruohotie 1992, 54.)

Kun fysiologiset tarpeet on tyydytetty, toiminta keskittyy turvallisuuden tarpeiden tyydyttämiseen. Turvallisuuden tarpeisiin kuuluvat muun muassa turvallisuus, vakaus, riippumattomuus, vapaus pelosta ja ahdistuksesta sekä lain, järjestyksen ja rajojen tarve. (Maslow 1970, 39.) Turvallisuuden tarve ilmenee monin tavoin, esimerkiksi taipumuksena pysytellä tutussa ympäristössä, tarpeena omaksua jokin uskonto tai filosofia, tarpeena hakea itselleen vahva auktoriteetti, johon voi turvautua ja luottaa. Turvallisuuden tarpeet ovat tyydytetty kulttuurissamme melko hyvin, muun muassa terveys, vakaa kehitys, hyvä sosiaaliturva ja vakuutus saavat ihmisen tuntemaan turvallisuutta. Turvallisuuden tarpeiden tultua tyydytetyksi ne eivät enää toimi aktiivisina motivaattoreina, vaan seuraavan tarpeen tyydytys hallitsee ihmisen käyttäytymistä. (Peltonen & Ruohotie 1992, 54–55.)

Kun molemmat alemman tason tarpeet on tyydytetty, aktivoituu rakkauden, kiintymyksen ja liittymisen tarve. Ihminen reagoi voimakkaasti ystävien, puolison tai lapsien puuttumiseen ja kaipaa läheisiä ihmissuhteita, yhteenkuuluvuutta sekä perheen ja ystävien läheisyyttä. Toiminta keskittyy näiden tarpeiden tyydyttämiseen. (Maslow 1970, 43.) Tyydyttäessään liittymisen tarvetta ihminen pyrkii käyttäytymään sosiaalisesti hyväksyttävällä tavalla. Tarpeen puuttuminen taas nähdään yleisesti sopeutumattomuuden keskeisenä tekijänä. (Peltonen & Ruohotie 1992, 55.)

Arvostuksen tarve eroaa liittymisen tarpeesta siten, että ihmiselle ei riitä ainoastaan se, että hänet hyväksytään. Hänen pitää olla myös jotain erityistä ja erottua ryhmästään. (Peltonen & Ruohotie 1992, 55.) Arvostuksen tarve voidaan jakaa kahteen ryhmään. Ensimmäiseen kuuluu itseluottamukseen ja itsetuntoon vaikuttavia tekijöitä; vahvuuden, soveltuvuuden, taitavuuden, pätevyyden, vapauden ja riippumattomuuden tarve. Toiseen ryhmään kuuluvat toisten ihmisten osoittaman arvostuksen tarve, halu saada mainetta, kuuluisuutta, kunniaa, arvovaltaa ja statusta. Arvostuksen tarpeen tyydyttyminen johtaa itseluottamuksen, vahvuuden, arvostuksen ja kyvykkyyden tunteisiin. Arvostuksen tunteen puuttuminen tuo alemmuuden, heikkouden ja avuttomuuden tunnetta. Nämä voivat johtaa masennukseen tai neuroottisiin tunteisiin. (Maslow 1970, 45.)

Vaikka kaikki tähän mennessä käsitellyt tarpeet olisi suurimmaksi osaksi tyydytetty, ilmenee luultavasti pian uusia tyytymättömyyden merkkejä. Ellei yksilön kykyjä ja edellytyksiä käytetä tarpeeksi hyväksi, hänessä syntyy tarve käyttää koko kapasiteettiaan ja tarve pystyä parempaan. Tätä tarvetta kutsutaan itsensä toteuttamisen tarpeeksi ja sitä luonnehditaan ihmisen pyrkimyksenä saada käyttää yhä enemmän luontaisia voimavaroja hyväkseen ja saavuttaa päämäärät, joihin katsoo pystyvänsä. (Peltonen & Ruohotie 1992, 55.)

2.4.2 Alderferin kolmitasoteoria

Clayton Alderfer halusi tarjota vaihtoehdon sekä Maslow'n tarvehierarkiateorialle että yksinkertaiselle frustraatiohypoteesille. Alderfer kehitti oman kolmitasoteoriaksi tai ERG-teoriaksi (Existence, Relatedness and Growth) kutsutun tarveteorian. Teorian perustana on oletus, että ihmisellä on kolme perustarpeiden kategoriaa; 1) toimeentulotarpeet (existence needs), 2) liittymistarpeet (relatedness needs) ja 3) kasvutarpeet (growth needs). (Peltonen & Ruohotie 1992, 55–56.)

Toimeentulotarpeet sisältävät kaikki materiaaliset ja fysiologiset tarpeet. Tyypillisiä toimeentulotarpeita ovat nälkä, jano, turvallisuus, palkka ja työympäristö. (Alderfer 1972, 102–112.) Peltosen ja Ruohotien (1992, 56) mukaan toimentulotarpeet tulevat työympäristössä esille esimerkiksi palkkavaatimuksina ja fyysiseen työympäristöön kohdistuvina vaatimuksina.

Liittymisen tarpeet liittyvät ihmisten väliseen vuorovaikutukseen ja läheisiin ihmissuhteisiin. Liittymisen tarpeille on tyypillistä, että niiden tyydyttyminen riippuu yhteenkuuluvuuden kokemisesta, jossa ihmiset jakavat ajatuksia ja tunteita keskenään. Tämä piirre erottaa liittymisen tarpeet toimeentulotarpeista selkeästi, koska toimeentulotarpeet juuri ehkäisevät yhteenkuuluvaisuuden kokemisen. Liittymisen tarpeen näkyviä muotoja ovat muun muassa hyväksyminen, ymmärtäminen ja vaikuttaminen. Tarpeen tyydyttämisen seurauksena ei aina ole positiivinen tunnetila. Vihan ja suuttumuksen ilmaiseminen muodostaa yhtä tärkeän osan ihmisten välisestä vuorovaikutuksesta kuin lämmön ja läheisyyden ilmauksetkin. Näin ollen liittymisen tarpeen tyydyttämisen vastakohta on tunne etäisyydestä tai kontaktien puute. (Peltonen & Ruohotie 1992, 56.)

Kasvutarpeet sisältävät kaikki ne pyrkimykset, joissa on kysymys ihmisen luovasta toiminnasta. Ihminen haluaa käyttää kaikkia voimavarojaan tehdessään päätöksiä ja ratkaistessaan ongelmatilanteita. Kasvutarpeiden tyydyttyminen riippuu siitä, onko yksilöllä mahdollisuuksia toimia luovasti ja kehittyä tässä toiminnassa. (Peltonen & Ruohotie 1992, 56.)

Alderfer (1972, 13) kuvaa tarpeiden voimakkuuden ja tyydytyspyrkimysten suhdetta seitsemällä perushypoteesilla:

1. Mitä vähemmän toimeentulotarpeita on tyydytetty, sitä enemmän niitä pyritään tyydyttämään.
2. Mitä vähemmän liittymistarpeita on tyydytetty, sitä enemmän toimeentulotarpeita pyritään tyydyttämään.
3. Mitä enemmän toimeentulotarpeita on tyydytetty, sitä enemmän liittymistarpeita pyritään tyydyttämään.
4. Mitä vähemmän liittymistarpeita on tyydytetty, sitä enemmän niitä pyritään tyydyttämään.
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.

Perushypoteeseista on nähtävissä eri tarpeiden välillä vallitseva eräänlainen kiertokulku. Ylemmän tason tarpeen tyydytyksen puute tekee alemman tason tarpeet tärkeämmäksi. Paluu alemman tason tarpeelle on vain väliaikaista, mahdollisuuden ilmetessä ihminen pyrkii uudelleen tyydyttämään ylemmän tason tarpeensa. Esimerkiksi jos kasvutarve jää tyydyttämättä, ihminen keskittyy liittymistarpeen tyydyttämiseen, mutta mahdollisuuden tullessa pyrkii jälleen kasvutarpeen tyydyttämiseen. (Peltonen & Ruohotie 1992, 56.)

Kolmitasoteorian mukaan tavoitteiden saavuttaminen johtaa tietyin edellytyksin entistä korkeampien tai vaikeammin saavutettavien tavoitteiden asettamiseen eli tavoitetason nousuun. Vastaavasti tavoitteiden saavuttamatta jättäminen johtaa tavoitetason laskuun ja helpompien päämäärien asettamiseen. Voidaan siis todeta, että mitä enemmän ihminen on tyydyttänyt kasvutarpeitaan, sitä enemmän hän pyrkii toteuttamaan ja kehittämään itseään. Toisaalta on esitetty myös näkökulma, joka poikkeaa tavoitetasoteoriasta. Mikäli epäonnistumisiin osataan suhtautua oikein ja pyritään selvittämään siihen johtaneet syyt, epäonnistumiset ja tavoitteiden saavuttamatta jättäminen saattavat edistää henkistä kasvua. (Ruohotie 1998, 52–53.)

Kolmitasoteoria perustuu olettamukseen, että perustarpeiden kategoriat vaikuttavat kaikkiin ihmisiin. Alderferin mukaan kaikki ihmiset kokevat jossain määrin kaikkia tarpeita, vain tarpeen voimakkuus vaihtelee yksilön erilaisuudesta johtuen. (Alderfer 1972, 12.)

2.5 Motivaation vaikuttavat tekijät

Motivaatio ei ole ominaisuus vaan tietyn prosessin tulos. Jos se olisi ominaisuus, meillä olisi koko elämämme ajan vain yksi motivaatiotila, joka pysyisi lähes muuttumattomana. Omista kokemuksistakin voi havaita, että motivaatio voi vaihdella voimakkaasti. Tämä johtuu monesta tekijästä, jotka vaikuttavat eri määrin motivaatioon. Lisäksi motivaatioon sisältyy ajallinen komponentti. Tämänhetkiset olosuhteet voivat vaikuttaa tulevaan motivaatioon. (Niermeyer & Seyffert 2004, 12.)

Motivaatio on monimutkainen käsitteellinen prosessijärjestelmä, johon ovat yhteydessä monet seikat. Peltosen (1990) mukaan motivaatioon vaikuttavat tärkeimmät tekijät ovat ulkoinen yllyke, valmius, odotus, motiivit, tarpeet ja tilannetekijät. Ulkoinen yllyke on henkilöön kohdistunut toimenpide, jolla pyritään vaikuttamaan yksilön sisäiseen tilaan ja käyttäytymiseen. Tällaisia ovat esimerkiksi ympäristön virikkeet ja palkitseminen. Valmius on yksilön kehityshistorian kautta syntynyt kyky suoriutua tilanteista. Keskeisiä valmiuden osia ovat tiedot ja ajattelutavat, taidot ja toimintatavat sekä asenteet ja suhtautumistavat. Odotus on mielikuva siitä, mitä tulevaisuudessa tapahtuu. Motivaation kannalta keskeisiä odotuksia ovat yleiskuva tulevaisuudesta kokonaisuudessaan, omat onnistumiset ja mahdolliset palkkio-odotukset. Tarve on sisäinen yllyke, joka on aiheuttanut sisäisen tasapainon häiriintymisen. Tämä epätasapaino virittää toimintaa, jolla tarve tulisi tyydytettyä ja tasapaino saavutettua. Tilannetekijöillä tarkoitetaan muita motivaatioon tietyssä tilanteessa vaikuttavia tekijöitä, kuten olosuhteita.

Työmotivaatiota ja työhalukkuutta on tutkittu paljon. Varusmiespalvelus voidaan mieltää varusmiehen työksi, joten työmotivaatioon vaikuttavat tekijät sopivat varsin kattavasti myös varusmiesten palvelusmotivaation tarkasteluun. Peltosen ja Ruohotien (1989, 74) mukaan työhalukkuutta määräävät lähinnä seuraavat seikat:

1. työn kannustearvo eli se, miten haasteelliseksi ja mielenkiintoiseksi työ koetaan (työn mielekkyys) ja missä määrin työ tuottaa onnistumisen ja edistymisen kokemuksia (sisäinen palaute),
2. suorituksia korostava ilmapiiri eli se, missä määrin henkilöstöön kuuluvat saavat palautetta suorituksistaan ja miten tehokkaaksi ja oikeudenmukaiseksi organisaation käytössä oleva palkkiojärjestelmä havaitaan sekä
3. ihmiskeskeinen ilmapiiri eli se, miten hyvin ihmisten välinen yhteistyö ja sisäinen tiedotus toimivat työyhteisössä.

Varusmiespalveluksessaakin mielekkyys on tärkeä motivaatioon vaikuttava tekijä. Toiskallion (1998, 32) mukaan mielekkyys on yksilön kokemus, jossa on keskeistä tarkoitusten ja asiayhteyksien käsittäminen. Mielekkyys syntyy ennen kaikkea siitä, että koulutettavat tuntevat, käsittävät ja hyväksyvät koulutuksen tavoitteet sekä ymmärtävät miten opetus ja harjoittelu edistävät näiden tavoitteiden saavuttamista.

Kannusteiden ja palkkioiden merkitys varusmiesten motivaatioprosessissa on merkittävä. Motivaation vahvistamiseksi ja ylläpitämiseksi tulee varusmiesten saada suorituksistaan palkkio, joka voi olla esimerkiksi kiitos, kuntoisuusloma tai sisäinen onnistumisen tunne. Tyytyväisyys ja varusmiesten arvostamat kannusteet pitävät motivaatioprosessia yllä. Tyytymättömyys tai kannusteiden puute aiheuttavat motivaation laskua. (Kuronen 1995, 33.)

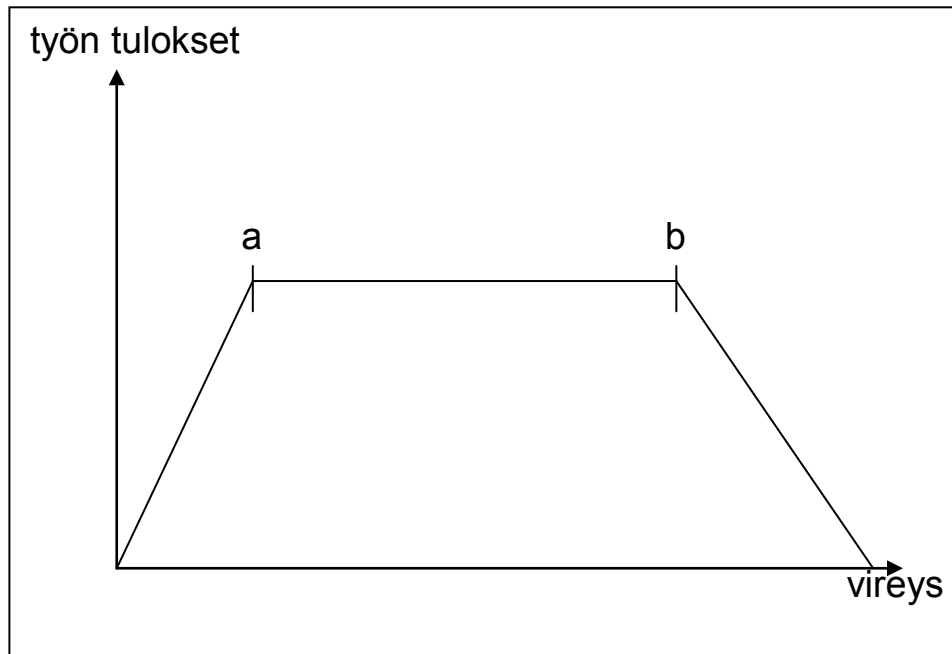
Sotilasyhteisössä ilmapiirin vaikutus motivaatioon ilmenee muun muassa siinä, että yhteishengellä on ratkaisevan tärkeä merkitys sotilasjoukon tehokkaalle toiminnalle. Yhteishenki kehittyy yhteisten tavoitteiden, koettelemusten sekä keskinäisen auttamisen ja onnistumisen aikaansaamana. (Toiskallio 1998, 33.) Kurosen (1995, 86) mukaan positiiviset ryhmätekijät, kuten hyvä ryhmän kiinteys ja me-henki parantavat ryhmän yksittäisten varusmiesten motivaatiota.

2.6 Motivaation vaikutukset

Suoritusta säätelevät kaksi tekijää, valmius ja motivaatio. Valmiudella tarkoitetaan yksilössä itsessään olevia edellytyksiä suoriutua annetuista tehtävistä. Motivaation lisääminen parantaa sellaisten henkilöiden suoritustasoa, joilla on riittävät valmiudet suoriutua tehtävästä. Jos valmiudet ovat heikot, motivaation lisääntyminen ei johda parempiin tuloksiin. Valmius ja motivaatio ovat siis vuorovaikutuksessa keskenään. (Peltonen & Ruohotie 1989, 26.)

Valmiudelle tyypillisiä piirteitä ovat siihen vaikuttavien tekijöiden suhteellinen pysyvyys, tekijät eivät muutu tilanteesta toiseen. Valmiustekijät vaikuttavat käyttäytymisen suuntaan, mutta ne eivät viritä käyttäytymistä. Valmius koostuu kypsyystasosta ja aikaisemmin opitusta, valmiudessa korostuu siis aikaisempien kokemusten vaikutus kyseessä olevan hetken käyttäytymiseen. (Peltonen & Ruohotie 1989, 26.)

Päinvastoin kuin valmiustekijät, motiivit virittävät käyttäytymistä. Motivoituneelle varusmiehelle on ominaista, että hän tekee työnsä tunnollisesti ja ahkerasti (vireys) saavuttaakseen tavoitteensa (suunta). (Peltonen & Ruohotie 1989, 27.) Vireyden ja työtulosten yhteyttä kuvaa kuvio 2.



KUVIO 2. Vireyden ja työtulosten käyräviivainen suhde. (Peltonen & Ruohotie 1989, 27.)

Kuviosta nähdään, että kun vireys alkaa nousta paranevat myös työn tulokset, kunnes saavutetaan ”myötöraja” (a). Tämän jälkeen tulokset eivät parane vaikka vireys nousisi. Kun ylitetään ”murtoraja” (b) vireys on muuttunut yliihottuneeksi tilaksi, jolloin tulokset alkavat heikentyä. (Peltonen & Ruohotie 1989, 27–28.) Esimerkiksi varusmies saattaa olla ensimmäisissä kovapanosammunnoissaan niin vireä, ettei kouluttajan opetus mene perille.

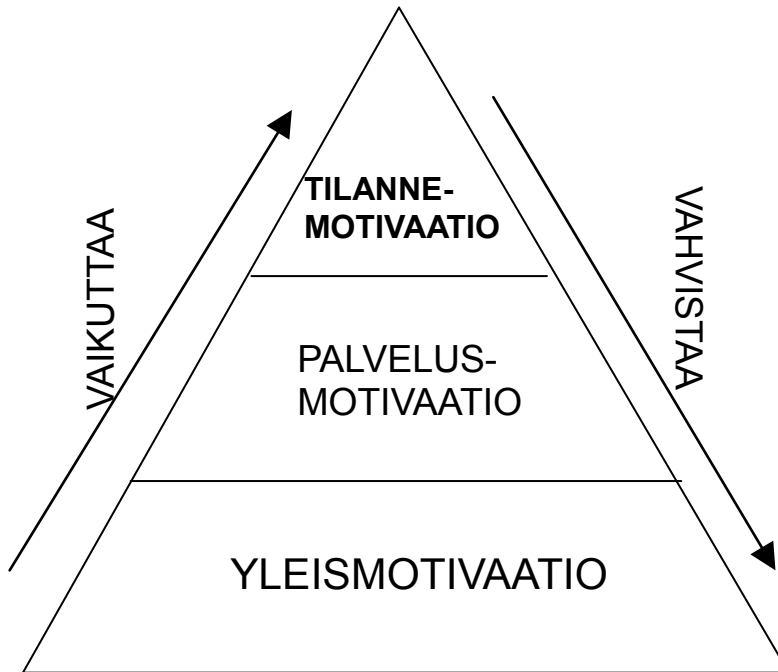
Nykytutkimuksen näkökulmasta motivaatio kuvastuu toiminnan tavoitteissa. Tavoite säätelee sitä, mitä yksilö pyrkii tekemään. Oppimista taas säätelee se, mitä yksilö tekee ja hänen toiminnastaan saamansa palaute. Oppimisen kannalta tärkeitä eivät ole vain toiminnan tavoitteet vaan myös keinot, joilla tavoitteisiin pyritään. Tätä tukee esimerkki, jossa kaksi ihmistä lukee samaa tekstiä ja molempien tavoitteena on tekstin oppiminen. Jos he kuitenkin käyttävät eri keinoja, esimerkiksi erilaisia lukemisstrategioita, he myös oppivat eri asioita. (Rauste-von Wright & von Wright 1994, 34–35.)

Tarkasteltaessa motivaation vaikutuksia oppimiseen, oppijan odotuksilla, uskomuksilla ja arvoilla on oma merkityksensä. Erilaisia odotuksia ovat oppijan itseluottamus ja usko omiin kykyihin sekä usko omiin menestymisen mahdollisuuksiin. Arvonäkökulma tulee näkyviin tehtävän mielekkyyttä koskevissa arvioissa sekä oppijan tavoiteorientaatioissa. Nämä tekijät vaikuttavat aktiviteettien valintaan ja siihen, miten sitkeästi oppija jaksaa ponnistella. Käsitys mielekkyydestä syntyy siitä, kuinka tärkeän, hyödyllisen tai kiinnostavan oppija uskoo oppimistehtävän olevan. Mielekkyyys sisältää kolme aspektia: saavutusarvo, mielenkiintoarvo ja hyötyarvo. Saavutusarvo kuvaa sitä, miten vaativaksi oppija kokee tehtävän. Arvo on korkea, jos oppija pitää itseään kyvykkäänä ja arvioi menestyvänsä hyvin vaativassa tehtävässä. Mielenkiintoarvo kuvaa oppijan sisäistä kiinnostusta tehtävään. Hyötyarvo viittaa tehtävästä saavutettavaan hyötyyn. Oppija saattaa opiskella innokkaasti asiaa, josta hän ei ole kiinnostunut, jos asiasta on hänelle hyötyä tai sen oppiminen on välttämätöntä esimerkiksi opinnoissa etenemisen kannalta. (Ruohotie 1996, 94–95.)

Tavoiteorientaatio jakautuu sisäiseen ja ulkoiseen puoleen. Sisäinen tavoiteorientaatio on kyseessä silloin, kun oppimisen vaikuttimina ovat asian hallitseminen, opittavan kokeminen haasteelliseksi, uteliaisuus tai oppimisen ilo. Ulkoisen tavoiteorientaation vaikutteina ovat ulkoiset tavoitteet, kuten hyväksytyksi tuleminen, hyvät arvosanat tai palkkiot. Yleisen käsityksen mukaan vahvan sisäisen tavoiteorientaation omaavat oppijat työskentelevät muita kovemmin ja soveltavat oppimisessaan tehokkaampia oppimisstrategioita kuin ulkoisen tavoiteorientaation omaavat. (Ruohotie 1996, 94–95.)

2.7 Palvelusmotivaatio

Varusmiehen kokonaismotivaatio muodostuu yleismotivaation, palvelusmotivaation ja tilannemotivaation yhteisvaikutuksena. Yleismotivaatio vastaa lähinnä asennetta, se ilmentää varusmiehen yleistä suhtautumista maanpuolustukseen. Palvelusmotivaatio ilmenee varusmiehen yleisenä suhtautumisena varusmieskoulutukseen kokonaisuutena sekä hänelle annettavaan koulutukseen. Palvelusmotivaatio on tilannemotivaatiota pysyvämpää, mutta saattaa muuttua yleisempiä maanpuolustusasenteita herkemmin. Mitä korkeampi varusmiehen tilannemotivaatio on, sitä aktiivisemmin ja keskittyneemmin hän osallistuu yksittäiseen koulutustapahtumaan. Palvelusmotivaatio muodostaa ikään kuin pohjan tilannemotivaatiolle. (Kuronen 1995, 30–32.)



KUVIO 3. Varusmiehen kokonaismotivaatio. (Kuronen 1995, 31.)

Pääesikunta on laatinut varusmiesten palvelusmotivaation kehittämistä pysyväisasiakirjan, jossa käsitellään varusmiesten palvelusmotivaatioon vaikuttavia tekijöitä. Asiakirjan mukaan hyvä palvelusmotivaatio on perusta tiedollisten, taidollisten ja erityisesti henkisten valmiuksien saavuttamiselle. Varusmieskoulutuksen tarkoituksena ei ole koetella henkistä kestäkykyä, vaan antaa hyvä pohja sen häiriöttömälle kasvattamiselle. On kuitenkin sellaisia tekijöitä, jotka voivat aiheuttaa asenteellista varautuneisuutta varusmiespalvelusta kohtaan. Asenteisiin ovat keskeisesti vaikuttamassa palvelusolosuhteet ja palveluksen järjestely sekä koulutuksen toteutustavat ja oikea suhtautuminen varusmiehiin ihmisinä ja koulutettavina. Kun nämä osa-alueet ovat varusmiehille ymmärrettävällä tavalla toteutettu, ovat perustekijät asenteiden myönteiselle kehittymiselle olemassa. (PEKOUL-OS PAK C 01:11 Varusmiesten palvelusmotivaation kehittäminen 1990.)

3. TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT

3.1 Tutkimuksen taustaa

Puolustusvoimissa on tehty paljon motivaatioon liittyviä eritasoisia tutkimuksia. Tutkimuksissa on käsitelty motivaatioon vaikuttavia tekijöitä, motivaation vaikutuksia sekä keinoja motivaatioon vaikuttamiseen.

Kuronen (1995) on diplomityössään selvittänyt jalkaväessä palvelevien varusmiesten motivaatioon vaikuttavia tekijöitä. Tutkimuksessa saatujen tulosten perusteella varusmiesjohtajat olivat motivoituneita, mutta miehistöön kuuluvien varusmiesten motivaatio ei ollut kovinkaan korkea. Heikon motivaation aiheuttavia tekijöitä olivat muun muassa koulutuksen mielenkiinnottomuus, mielekkäiden tavoitteiden puuttuminen sekä eräiden kouluttajien toiminta.

Aikkilan (2000) kadetin tutkielman tarkoituksena oli löytää konkreettisia esimerkkejä siitä, miten varusmiehiä pitäisi kouluttaa ja kohdella, jotta heidän palvelusmotivaationsa kehittyisi. Teemahaastattelujen, osallistuvan havainnoin ja kirjoitelman avulla suoritettuna tutkimuksen mukaan tärkein varusmiehen palvelusmotivaatioon vaikuttava tekijä löytyi saadusta koulutuksesta ja kouluttajista. Varusmiehet näkivät kouluttajan merkityksen suureksi motivaation muodostumisessa.

Joskittin (2000) kadetin tutkielman päämääränä oli selvittää Raja- ja merivartiokoulun Rajajääkärikomppaniassa miehistötehtävissä palvelevien varusmiesten palvelusmotivaatioon laskevasti vaikuttavia tekijöitä. Tutkielman tutkimusaineisto koottiin kyselyiden ja haastatteluiden avulla. Tutkimuksessa ilmenneet keskeisimmät palvelusmotivaatiota laskevat tekijät olivat varusmiesjohtajien käytös, vapaa-ajan vähäisyys sekä tunne koulutuksen ajankäytön tehottomuudesta ja koulutuksen polkemisesta paikallaan.

Varusmiesten palvelusmotivaatiota, siihen vaikuttavia tekijöitä ja sen kehittämistä on puolustusvoimissa tutkittu runsaasti. Tutkimuksien kohderyhmänä ovat pääsääntöisesti olleet maavoimissa ja rajavartiolaitoksessa palvelevat varusmiehet. Tutkimuksissa on havaittu motivaation kiistaton merkitys opetustavoitteiden saavuttamiselle. Tutkimuksissa havaitut motivaation tasoon vaikuttavat tekijät ovat monilta osin yhteneviä. Näitä tekijöitä ovat muun muassa koulutuksen laatu, kouluttajien toiminta sekä vapaa-aika. Alusympäristö luo varusmiespalvelukselle erilaisia haasteita ja mahdollisuuksia, joihin ei aiemmissa tutkimuksissa ole otettu kantaa. Aiemmissä tutkimuksissa havaitut motivaatioon vaikuttavat tekijät pätevät varmasti osiltaan myös aluspalveluksessa, mutta vaikuttavatko tekijät samalla tavalla tai löytyykö muita vaikuttavia tekijöitä? Aluspalveluksessa olevien varusmiesten motivaation tasoa ei ole myöskään aiemmin tutkittu puolustusvoimissa. Tässä tutkimuksessa selvitetään varusmiesten motivaatiota ja siihen vaikuttavia tekijöitä aluspalveluksen osalta.

3.2 Tutkimusongelmat

Vanhan sanonnan mukaan hyvä kysymys on jo puoli vastausta. Niiniluodon (1980, 27) mukaan tutkijan ammattitaidon ratkaiseva koetus on muuttaa yleinen tutkimusteema yksityiskohtaisiksi tutkimuksen osaongelmiksi. Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2005, 116) mukaan ongelman asettaminen ja muotoileminen on usein vaikeampaa kuin sen ratkaiseminen.

Oma henkilökohtainen kokemus voi motivoida tutkimuksen tekemiseen, varsinkin tutkimusongelman ja -ongelmien hahmottamiseen. (Syrjälä 1996, Aikkilan 2000, 20 mukaan.) Omat kokemukset ja sitä kautta mielenkiinto aiheeseen ovat varmasti tehokkaimpia motivoijia tutkimuksen tekemisessä.

Tämän tutkimuksen idea heräsi tutkijan omien kokemusten kautta. Työskentely aluksella ja varusmiesten kouluttaminen alusympäristössä herättivät kiinnostuksen varusmiesten motivaatiota kohtaan. Ylläpitävätkö aluksen päivittäisten rutiinien edellyttämät tehtävät varusmiesten motivaatiota, onko alusympäristön tuomilla haasteilla vaikutusta motivaatioon?

Tutkimusongelman muotoileminen oli haastavaa. Ongelmaan ei pitäisi pystyä vastaamaan yhdellä sanalla, joten se karsi pois kysymyksen: ”Ovatko varusmiehet motivoituneita aluspalveluksessa?” Kysymys ”Vaikuttaako aluspalvelus varusmiesten palvelusmotivaatioon?” olisi vaatinut vertailua aluspalvelusta edeltävän palveluksen kanssa. Lopulliseksi kysymykseksi muotoutui: ”Millainen on varusmiesten palvelusmotivaatio aluspalveluksessa?”

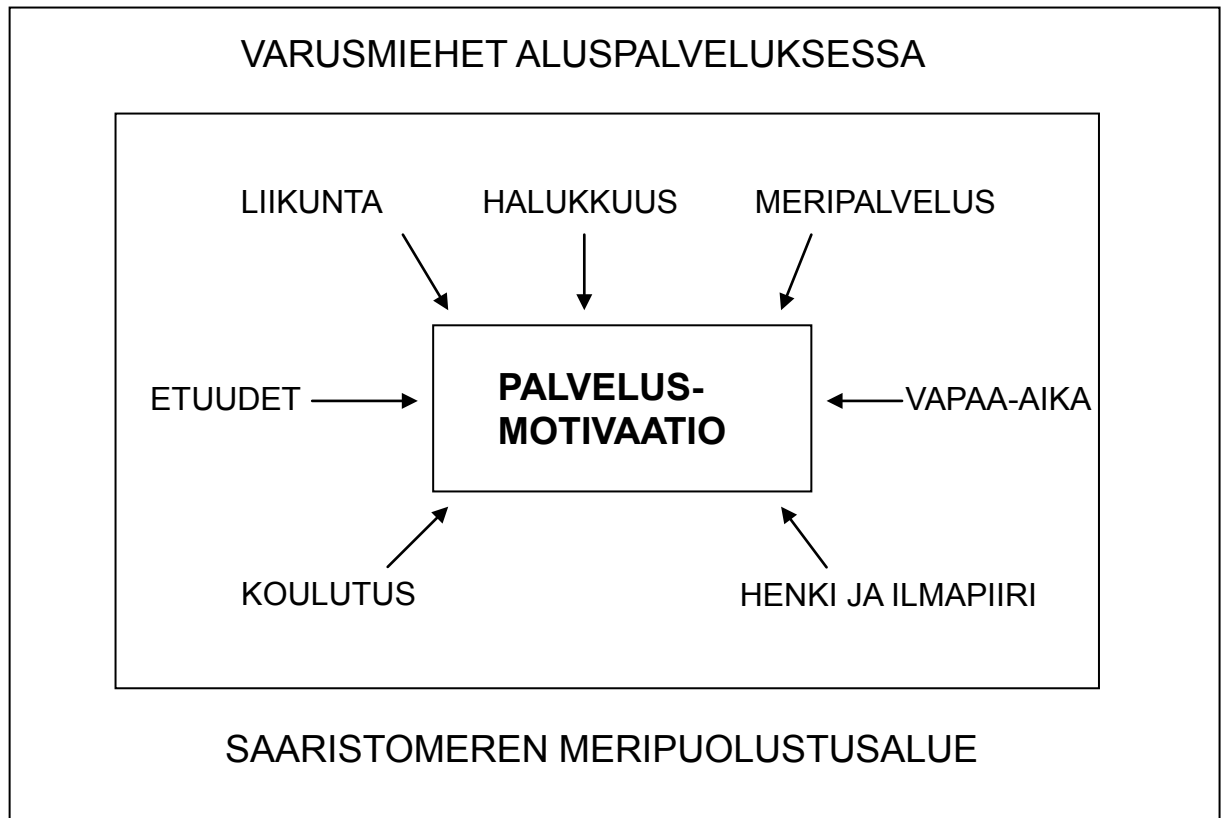
Motivaatio on haastava suure mittaamisen kannalta. Ei ole mielekäästä eikä tutkimustulosten kannalta järkevää kysyä varusmiehiltä suoraan ovatko he motivoituneita vai eivät. Tästä syystä päätettiin varusmiesten palvelusmotivaatiota lähestyä osatekijöiden kautta, näiden tekijöiden summana muodostuu kokonaismotivaatio. Näistä osatekijöistä muodostuu varusmiehille pidettävän kyselyn runko ja myös tutkimuksen alaongelma.

Pääongelma on useimmiten yleisluontoinen kysymys, jossa koko tutkittava kokonaisuus hahmottuu. Alaongelmiin saadut vastaukset tekevät mahdolliseksi vastata myös pääongelmaan (Hirsjärvi ym. 2005, 116–119). Alaongelman tarkoitus on täsmentää tutkimustehtävää, jonka selvittämiseen varsinainen tutkimustoiminta myöhemmin kohdistuu (Kari & Huttunen 1988, 24). Tässä tutkimuksessa varusmiesten palvelusmotivaatio aluspalveluksessa on pääongelma ja siihen vaikuttavat tekijät alaongelma. Tutkimusongelmat ovat seuraavat:

1. Millainen on varusmiesten palvelusmotivaatio aluspalveluksessa?
2. Mitkä tekijät vaikuttavat varusmiesten palvelusmotivaatioon aluspalveluksessa?

3.3 Tutkimusasetelma

Tutkimuksessa pyritään määrittämään niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat varusmiesten palvelusmotivaatioon aluspalveluksessa ja näiden tekijöiden kautta hahmottamaan varusmiesten palvelusmotivaatiota aluspalveluksessa. Tutkimuksessa tarkastellaan pelkästään aluspalveluksessa olevien varusmiesten palvelusmotivaatioita, siihen vaikuttavia tekijöitä ja sen vaikutuksia. Mahdollisesti esille tuleviin motivaatiota alentaviin tekijöihin ei haeta kehitysehdotuksia. Tutkimus käsittelee vain Saaristomeren Meripuolustusalueella taistelualuksilla palvelevia varusmiehiä. Muissa joukko-osastoissa sekä apualuksilla palvelevat varusmiehet ovat rajattu pois tutkimuksesta. Näin otanta pienenee ja tutkimus kohdistuu vain Saaristomeren Meripuolustusalueen varusmiesten palvelusmotivaatioon, mutta näin myös mahdollistetaan tutkijan resurssien riittäminen. Tutkimusasetelma näkyy kuviossa 4.



KUVIO 4: Tutkimusasetelma

Motivaatio on haastava käsite tutkia, koska sitä ei voida suoraan mitata. Käsite joudutaan operationaalistamaan eli muuttamaan teoreettinen käsite sellaisiksi käsitteiksi, joita voidaan mitata ja joista voidaan saada tutkittavilta tietoa. Operationaalistamisella osoitetaan yhteys teoreettisen käsitteen ja sen empiirisen vastineen eli todellisen ilmiön välillä. (Jyväskylän yliopiston avoin yliopisto: Kasvatustieteellinen tutkimus 1 Johdantoluento 24.1.2008, viitattu 1.10.2008.)

Tässä tutkimuksessa palvelusmotivaatio on operationaalistettu seitsemään eri osa-alueeseen, joita ovat halukkuus, koulutus, etuudet, henki ja ilmapiiri, meripalvelus, liikunta sekä vapaa-aika. Osa-alueilla pyrittiin tarkastelemaan aluspalvelusta mahdollisimman monesta näkökulmasta ja löytämään motivaatioon vaikuttavia tekijöitä. Osa-alueiden valinnassa ovat vaikuttaneet tutkijan henkilökohtaiset kokemukset, motivaatioteoriat sekä Puolustusvoimissa aiemmin tehtyjen motivaatiota käsittelevien tutkimusten tulokset.

3.4 Tutkimusmenetelmät

Tutkimuksen tarkoituksena pidetään yleensä neljää seikkaa. Tutkimus voi olla kartoittava, kuvaileva, selittävä tai ennustava. Yksittäisellä tutkimuksella voi olla myös monta tarkoitusta ja ne voivat muuttua tutkimuksen edetessä. Kartoittavan tutkimuksen päämääränä on katsoa mitä tapahtuu, etsiä uusia näkökulmia ja ilmiöitä, selvittää vähän tunnettuja ilmiöitä sekä kehittää hypoteeseja. Kartoittava tutkimus on usein luonteeltaan kvalitatiivinen ja siinä käytetään kenttä- tai tapaustutkimusta. Selittävä tutkimus etsii selitystä tilanteelle tai ongelmaan ja tunnistaa syy-seurausketjuja. Tutkimuksen strategia voi olla kvantitatiivinen tai kvalitatiivinen ja menetelminä käytetään usein kenttätutkimusta tai historiallisia metodeja. Kuvaileva tutkimus esittää tarkkoja kuvauksia henkilöistä, tapahtumista tai tilanteista. Ilmiöiden keskeisiä ja kiinnostavia piirteitä dokumentoidaan. Kuvaileva tutkimus voi olla luonteeltaan kvantitatiivinen tai kvalitatiivinen, menetelmänä voidaan käyttää kenttätutkimusta tai survey-tutkimusta. Ennustava tutkimus ennustaa tapahtumia tai ihmisten toimintoja, jotka ovat seurauksena ilmiöstä. Tutkimusstrategiana voi olla eksperimentaalinen strategia. (Hirsjärvi ym. 2005, 129–130.)

Tämän tutkimuksen on tarkoitus olla selittävä ja kuvaileva. Päämääränä on tuottaa tietoa aluspalveluksessa olevien varusmiesten motivaation tasosta sekä löytää motivaatioon vaikuttavia tekijöitä. Kyselytutkimuksen avulla vastataan tutkimusongelmaan ”Millainen on varusmiesten palvelusmotivaatio aluspalveluksessa?”. Toiseen tutkimusongelmaan ”Mitkä tekijät vaikuttavat varusmiesten palvelusmotivaatioon aluspalveluksessa?” on vastauksia haettu motivaatioteorioiden ja aiempien tutkimusten perusteella. Näiden vastausten soveltuvuutta aluspalvelukseen tutkitaan kyselytutkimuksen avulla. Tutkimuksen selittävä luonne ilmenee kyselyn tulosten analysoinnissa, kun pyritään löytämään syyt saatujen tulosten takaa.

Tutkimuksen tutkimusstrategian valinta oli haastavaa. Kvalitatiivisella tutkimusmetodilla olisi pystytty tarkemmin tutkimaan motivaation syitä, mutta otos olisi jäänyt varsin suppeaksi. Jos otanta olisi ollut esimerkiksi 20 varusmiestä, olisiko voitu puhua palvelusmotivaatiosta aluspalveluksessa vai olisiko aihe tällöin rajautunut palvelusmotivaatioksi jollain tietyllä aluksella. Tutkimuksessa haluttiin kuitenkin kartoittaa varusmiesten palvelusmotivaatiota koko aluspalveluksen osalta. Kvantitatiivisella tutkimusmetodilla pystyttiin toteuttamaan kokonaistutkimus Saaristomeren Meripuolustusalueella. Syiden pohtiminen tosin jäi tutkijan ongelmaksi mittaria rakennettaessa. Kvantitatiivisella survey-tutkimuksella varusmiesten palvelusmotivaatio pystyttiin muuttamaan numeeriseen ja helposti analysoitavaan muotoon.

Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla selvitetään lukumääriin ja prosentiosuuksiin liittyviä kysymyksiä sekä eri asioiden välisiä riippuvuuksia tai tutkittavassa ilmiössä tapahtuneita muutoksia. Se edellyttää riittävän suurta ja edustavaa otosta. Aineiston keruussa käytetään yleensä standardoituja tutkimuslomakkeita valmiine vastausvaihtoehtoineen. Asioita kuvataan numeeristen suureiden avulla ja yleensä olemassa oleva tilanne saadaan kartoitettua, mutta ei pystytä riittävästi selvittämään asioiden syitä. (Heikkilä 1999, 15–16.)

Hirsjärven ym. (2005, 131) mukaan kvantitatiivisessa tutkimuksessa keskeisinä seikkoina voidaan pitää aiempien tutkimusten johtopäätöksiä, aiempia teorioita, hypoteesien esittelemistä, aineiston keruun suunnittelua sekä aineiston saattamista tilastollisesti käsiteltävään muotoon. Survey-tutkimuksessa kerätyn aineiston avulla pyritään kuvailemaan, vertailemaan ja selittämään ilmiöitä. Huhtisen (2002, 103–104) mukaan survey-tutkimukseen sisältyy useimmiten viisi eri vaihetta: suunnittelu, otoksen määrittely, mittarin (kyselyn) rakentaminen, tiedon kerääminen ja kerätyn tiedon analysointi. Huolellisella suunnittelulla kyselystä pystytään rakentamaan validi ja luotettava.

Aiemmistä varusmiesten palvelusmotivaatiota käsittelevistä tutkimuksista on voitu tehdä johtopäätöksiä, joiden mukaan motivaatiolla on tärkeä merkitys varusmieskoulutuksen osana. Motivaatiolla on myös suuri rooli haluttujen oppimistulosten saavuttamisessa. Nämä johtopäätökset luovat pohjan tälle tutkimukselle ja sen tarpeellisuudelle. Aiempien tutkimusten sekä motivaatioteorioiden pohjalta on luotu mittarit aluspalveluksessa olevien varusmiesten palvelusmotivaation mittaamiseen.

Toisaalta tämä tutkimus on myös selittävä tutkimus, jossa etsitään asioiden välisiä syyseuraussuhteita. Jotta näitä kausaalisia yhteyksiä voidaan kartoittaa, täytyy hankittu informaatio muuttaa ensin määrälliseen eli kvantitatiiviseen muotoon. Sen jälkeen asioista sekä niiden välisistä suhteista voidaan saada tarkkoja tietoja sekä voidaan kuvata eri asioiden välisiä riippuvuuksia. (Hirsjärvi ym. 2005, 137.)

Survey-tutkimuksen keskeisenä menetelmänä on kysely, jolla kerätään tutkimukseen tarvittavaa aineistoa. Kyselyllä kerättävä aineisto puretaan ja käsitellään yleensä kvantitatiivisin menetelmin. (Hirsjärvi ym. 2005, 182–183.) Varusmiesten palvelusmotivaatiota selvitetään varusmiehille tehdyllä kyselyllä. Hirsjärven ym. (2005, 184) mukaan kyselyn etuna voidaan pitää sitä, että sillä saadaan kerättyä melko helposti laaja tutkimusaineisto. Kyselyllä voidaan myös tavoittaa nopeammin useita henkilöitä kuin esimerkiksi haastattelulla.

Kyselyn haittapuolena on aineiston luotettavuuden epävarmuus. Ei ole mahdollista varmistua siitä, miten vakavasti vastaajat ovat suhtautuneet tutkimukseen tai miten onnistuneita annetut vastausvaihtoehdot ovat olleet vastaajien näkökulmasta. Hyvän kyselylomakkeen laatiminen vaatii tutkijalta aikaa, tietoa ja taitoa. Kysymykset eivät saa olla johdattelevia, mutta eivät myöskään väärin tulkittavia. Kerrallaan tulisi kysyä vain yhtä asiaa ja kysymyksen tulisi olla lyhyt, selkeä ja yksinkertainen. Vastaajien tulisi ymmärtää kysymys oikein ja heidän tietopohjansa tulisi riittää siihen vastaamiseen. (Hirsjärvi ym. 2005, 184.)

4. KYSELYTUTKIMUS

4.1 Tutkittava organisaatio

Saaristomeren Meripuolustusalue on merivoimien komentajan alainen valmiusyhtymä, joka vastaa Saaristomeren ja Ahvenanmaan alueen puolustuksesta. Sen tärkeimmät tehtävät ovat merivalvonta, alueellisen koskemattomuuden turvaaminen merellä, sodan ajan joukkojen perustaminen ja kouluttaminen sekä meriyhteyksien turvaaminen. Saaristomeren Meripuolustusalueen päätukikohta sijaitsee Turun Pansiossa. (Merivoimat, Saaristomeren Meripuolustusalue, viitattu 18.11.2008.)

Merivoimien valmiusyhtymänä Saaristomeren Meripuolustusalueen yksiköillä on korkea valmius ja suuri torjuntakyky jo rauhan aikana. Teknispainotteisena joukko-osastona Saaristomeren Meripuolustusalueella on palkattua henkilöstöä varusmiehiä enemmän. Käytössä olevat asejärjestelmät, eli ohjus-, miina- ja rannikkotykistöasejärjestelmät, kyetään saattamaan nopeasti toimintavalmiuteen. Joukko-osastossa on kaksi laivuetta, joihin on sijoitettu taistelualuksia: 6. Ohjuslaivue ja 4. Miinalaivue. (Merivoimat, Saaristomeren Meripuolustusalue esittely, viitattu 18.11.2008.)

6. Ohjuslaivueen päätehtävänä on ylläpitää ja kehittää pintatorjuntakykyä ohjusaseella Saaristomeren Meripuolustusalueen operaatioalueella. Laivueen pääkalustona ovat Rauma-luokan ohjusveneet, joiden päätehtävä on pinta-alusten torjunta ohjusaseella. Alukset soveltuvat elektroniseen valvontaan, ilmatorjuntaan sekä sukellusveneiden torjuntaan. (Merivoimat, Saaristomeren Meripuolustusalue, 6. Ohjuslaivue, viitattu 18.11.2008.) Rauma-luokan ohjusveneellä palvelee 17 palkattuun sotilashenkilöstöön kuuluvaa ja kuusi varusmiestä. Varusmiehet palvelevat tykkimiehen, laivakokin ja laivaradistin tehtävissä. Varusmiehistä kaksi on saanut aliupseerin koulutuksen.

4. Miinalaivueen päätehtävänä on ylläpitää ja kehittää miinasodankäyntivalmiutta. Laivueen toiminta jakautuu miina-aseen käyttöön eli merimiinojen laskemiseen sekä miinantorjuntaan. Laivueessa on pääkalustona miinoitukseen soveltuvat Hämeenmaa-luokan miinalaivat ja Pansio-luokan miinalautta sekä miinantorjuntaan soveltuvat Kuha-luokan heräteraivaajat. (Merivoimat, Saaristomeren Meripuolustusalue, 4. Miinalaivue, viitattu 18.11.2008.)

Hämeenmaa-luokan miinalaivoilla palvelee 27 palkattuun sotilashenkilöstöön kuuluvaa ja noin 30 varusmiestä. Varusmiesten erikoisalut ovat merenkulku, taisteluväline, kone, talous ja viesti, näistä varusmiehistä 11 on saanut johtajakoulutuksen. Pansio-luokan miinalautalla palvelee kahdeksan palkattuun sotilashenkilöstöön kuuluvaa ja 12 varusmiestä. Varusmiehet palvelevat taisteluväline-, kone- ja talousalan tehtävissä, heistä kaksi on saanut johtajakoulutuksen. Kuha-luokan heräteraivaajilla palvelee kahdeksan palkattuun sotilashenkilöstöön kuuluvaa ja yhdeksän varusmiestä. Varusmiehet palvelevat taisteluväline-, kone- ja talousalan tehtävissä, heistä kaksi on saanut johtajakoulutuksen.

Kaikki aluspalvelukseen tulevat varusmiehet suorittavat kahdeksan viikon mittaisen peruskoulutuskauden Suomenlahden Meripuolustusalueen Merivoimien Koulutuskeskuksessa. Peruskoulutuksen jälkeen alkaa viiden viikon pituinen joukkokoulutusjakso, jonka aikana koulutetaan laivastojoukoissa palveleville rannikkotaistelijan perustiedot ja -taidot. Joukkokoulutusjakson jälkeen siirrytään laivapalvelukseen, joka alkaa erikoiskoulutuskaudella (EI ja EII). E I-kaudella perehdytetään miehistö aluksella tapahtuvaan palvelukseen ja koulutushaaransa yleisiin tehtäviin sekä valitaan erikoissalat. E II-kaudella opitaan oman erikoisalan tehtävät sekä syvennetään opittuja tietoja ja taitoja. Miehistön palvelusaika on 270 vuorokautta. (Merivoimat, Varusmiespalvelus, viitattu 31.1.2009.)

Laivastoaliupseerikurssi, josta valmistetaan laivastoaliupseeriksi, alkaa heti peruskoulutuskauden jälkeen. Kurssi jakaantuu kahteen osaan, AUK I ja II. AUK I alkaa viiden viikon mittaisella yhteiskoulutusjaksolla, jonka aikana opiskellaan jalkaväkiryhmänjohtajan taitoja. Tämän jälkeen aliupseerioppilaat siirtyvät valitsemilleen aluksille yksikkökoulutusjaksolle. Laivastoaliupseerikurssilla opitaan johtamistaitoja, joita harjoitellaan aluspalveluksen aikana. Tavoitteena on, että laivastoaliupseeri kykenee kriisin aikana toimimaan oman erikoisalansa aliupseeritehtävissä sekä hallitsee oman alansa kaluston käytön ja niihin liittyvät toimenpiteet. Valinta reserviupseerikurssille Merisotakouluun tapahtuu AUK I:n aikana pidettyjen johtajatestien sekä osoitetun kyvykkyyden ja sopivuuden perusteella. Reserviupseerikurssilla annetaan nuoremman upseerin yksikössään tarvitsemat tiedot ja taidot sekä opetetaan pienen aluksen ohjailuun vaadittavat merenkululliset ja merimiestäidolliset perustiedot. Reserviupseerikurssin jälkeen upseerikokelaat siirtyvät aluksille harjoittelemaan näitä taitoja. Varusmiesjohtajat palvelevat 362 vuorokautta. (Merivoimat, Varusmiespalvelus, viitattu 31.1.2009.)

Yleiseen laivapalvelukseen kuuluvat aluskohtainen koulutus ja harjoitukset, sisäpalvelus, vahtipalvelus, toiminta hälytystiloissa ja yksikköpalvelus. Aluskohtaisella koulutuksella ja harjoituksella tarkoitetaan henkilöstön erikois- ja yleismerisotilaallista koulutusta, taistelu- ja hälytysharjoituksia sekä muita henkilöstön yhteisiä koulutustapahtumia. Aluskohtaista koulutusta johtaa aluksen päällikkö ja siihen osallistuu koko aluksen henkilöstö. Vahtipalveluksella tarkoitetaan aluksen valmiuden ja turvallisuuden ylläpitämiseksi sekä jatkuvien tehtävien suorittamiseksi järjestettyä henkilöstön vuorottelua laivapalveluksessa. Aluksen valmiudesta johtuen se on torjunta-, meri- tai satamavahtipalvelusta. Yksikköpalvelukseen kuuluvat huoltoaluepalvelus, aamu- ja iltatoimet, ruokailut, aluksen yleiset kunnossapito- ja huoltotyöt sekä laivatarkastukset. (Merisotilaan käsikirja 2004, 84.)

Aluksen päällikkö vastaa aluksestaan ja sen henkilökunnasta kaikissa tilanteissa ja olosuhteissa. Johtamisessa päälliköllä on apunaan I-upseeri sekä erikoisalojen johtajat. Vahdin puitteissa toimittaessa toimintaa johtaa vahdin vahtipäällikkö. Jokaisella aluksen vakinaiseen henkilöstöön kuuluvalla on hallinnollisen jaon mukainen, jakokirjaan merkitty tehtävä, jota hän vastuullisena hoitaa. Jakokirja on aluksen toimintaa säätelevä perusasiakirja, joka määrittää johtosuhteet ja henkilöstön tehtäväpaikat eri tilanteissa. Jatkuvan toimintavalmiuden ylläpitoa ja vahtipalvelusta varten henkilöstö jaetaan kahteen vahtiin siten, että kumpikin vahti pystyy miehittämään ohjailun, koneiden käytön ja torjuntavalmiuden edellyttämät taisteluasemat. (Merisotilaan käsikirja 2004, 84.)

4.2 Kyselyn toteuttaminen

Otannan avulla pyritään saamaan isosta perusjoukosta, esimerkiksi suomen kansalaisista eräänlainen pienoismalli, joka kuvaa ja vastaa mahdollisimman hyvin perusjoukkoa. (Valli 2001, 13–14.) Kokonaistutkimuksessa tutkitaan jokainen perusjoukon eli populaation jäsen. Se kannattaa tehdä, jos perusjoukko on pieni. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa kokonaistutkimus kannattaa tehdä yleensä aina, kun yksilöiden lukumäärä on alle sata. (Heikkilä 1999, 32.)

Tutkittava joukko koostui Saaristomeren Meripuolustusalueella taistelualuksilla palvelevista varusmiehistä, joita kyselyn aikaan oli palveluksessa 111. Perusjoukon koon takia kokonaistutkimuksen tekeminen oli perusteltua ja jopa välttämätöntä riittävien tulosten saamiseksi. Tutkimukseen vastaajat jakautuivat viiteen eri perusyksikköön, joita olivat Ohjusviirikö, miinalaiva Hämeenmaa, miinalaiva Uusimaa, Raivaajaviirikö ja Miinaviirikö.

Tutkimusaineisto kerättiin strukturoidulla kyselyllä, jonka laatimisessa hyödynnettiin aikaisempia tutkimuksia sekä tutkijan henkilökohtaisia kokemuksia ja havaintoja. Kysely toteutettiin kontrolloituna ja informoituna kyselynä, jossa tutkija jakaa kyselylomakkeet henkilökohtaisesti. Samalla tutkija kertoo tutkimuksen tarkoituksesta, selostaa kyselyä ja vastaa kysymyksiin. (Hirsjärvi ym. 2005. 185–186.)

Kyselyn ajankohtana oli syyskuun viimeinen viikko vuonna 2008 ja kysely toteutettiin perusyksiköittäin. Tutkija oli paikalla jokaisessa tilaisuudessa ja ohjeisti kyselyyn osallistuvat varusmiehet. Kyselyn ajankohdan sijoittuminen 270 vuorokautta palvelevien kotiutusviikolle ei ollut paras mahdollinen ratkaisu, mutta alusten meripäivien takia kyselyn suorittaminen muuna ajankohtana ei ollut mahdollista. Kysely oli kuitenkin suoritettava ennen saapumiserän kotiutumista, koska uudella saapumiserällä ei olisi ollut riittävää kokemusta aluspalveluksesta. Kyselyn teko postikyselynä olisi poistanut ajankohtaongelman, mutta kuten Hirsjärvi ym. (2005, 185) on todennut, postikyselyn ongelmana on kato. Myös postikyselyn alusten henkilöstölle teettämä lisätyö puolsi informoidun kyselyn käyttöä.

Kyselyyn osallistui yhteensä 105 varusmiestä saapumiserästä I/2008, joten vastausprosentti oli 95. Kyselyyn vastanneista varusmiehistä 14 % palveli Ohjusviirikössä, 28 % Raivaajaviirikössä, 29 % miinalaiva Hämeenmaalla, 18 % miinalaiva Uusimaalla ja 11 % Miinaviirikössä.

Kysely koostui 58 kysymyksestä ja väittämästä, joihin vastattiin erilliselle tiedonkeruulomakkeelle. Neljä kysymyksistä oli avoimia kysymyksiä ja loput monivalintakysymyksiä.

Kysymykset 1–7 koskivat vastaajan taustatietoja. Näissä kysymyksissä selvitettiin vastaajan joukko-yksikkö, alus, erikoisala, sotilasarvo, ikä, koulutustausta sekä harrastukset. Kysymykset 1–6 olivat tyypiltään strukturoituja eli monivalintakysymyksiä ja harrastuksia koskeva kysymys oli avoin. Vertailemalla taustatiedoista saatuja vastuksia muiden kysymysryhmien vastauksiin voidaan selvittää mahdolliset taustatietojen aiheuttamat muuttujat vastauksissa. Lisäksi taustatietojen perusteella voidaan luokitella vastaukset aluksittain, erikoisaloittain tai sotilasarvoittain ja tutkia näiden tekijöiden mahdollisia yhdistäviä vaikutuksia. Kysymykset ja väittämät 8–58 koskivat palvelusmotivaatiota ja ne on muodostettu motivaatiosta operationaalistettujen seitsemän osa-alueen pohjalta. Osa-alueita ovat halukkuus, koulutus, etuudet, henki ja ilmapiiri, meripalvelus, liikunta sekä vapaa-aika.

Etuuksia lukuun ottamatta osa-alueiden väittämät olivat tyypiltään strukturoituja. Strukturoitujen kysymysten tarkoituksena on vastausten käsittelyn yksinkertaistaminen sekä virhetulkintojen määrän vähentäminen. Etuna asteikkotyypisten kysymysten käyttämisessä on nopea vastaaminen, tulosten tilastollisen käsittelyn helppous sekä se, että niiden avulla saadaan paljon tietoa vähään tilaan. Heikkoutena taas on se, ettei vastauksista voida päätellä, mikä painoarvo kohteilla on eri vastaajille. (Heikkilä 1999, 49–51.)

Väittämiin vastattiin valitsemalla laskevan skaalan asteikosta omaa mielipidettä lähimmin vastaava vaihtoehto. Väittämien järjestysasteikkona käytettiin 5-portaista Likertin asteikkoa, jossa vastausvaihtoehdot alkoivat kohdasta A = täysin samaa mieltä ja päättyivät kohtaan E = täysin eri mieltä. Keskimmäisenä vastausvaihtoehtona oli neutraaliluokka, C = en osaa sanoa. Vallin (2001, 35) mukaan tämä vaihtoehto sulkee pois pakkovastaamisen ongelman, jossa vastaajan olisi valittava jokin vaihtoehto, vaikka hänellä olisikaan mielipidettä asiasta.

Kyselylomaketta laadittaessa eri osa-alueiden väittämät olivat omina kokonaisuuksinaan. Lopulliseen lomakkeeseen väittämät sekoitettiin ja osa-alueita kuvaavat otsikot poistettiin, näin pyrittiin vähentämään vastaajien johdattelua. Kyselylomake on liitteenä 1.

Väittämät 8, 12, 15, 24, 29 ja 37 käsittelivät halukkuutta. Näillä väittämillä pyrittiin selvittämään onko vastaaja päässyt suorittamaan varusmiespalvelusta haluamallaan tavalla. Väittämät 10, 16, 23, 26, 28, 36, 38, 45, 49 ja 53 koskivat aluspalveluksessa annettavaa koulutusta. Väittämissä oli otettu kantaa käytännön harjoitusten ja teoriakoulutuksen suhteeseen, koulutuksen laatuun ja kouluttajien ammattitaitoon. Kyselyn ohjeistuksessa pyydettiin vastaajia vastaamaan väittämiin pelkästään aluspalveluksen osalta, ei huomioimaan esimerkiksi peruskoulutuskautta.

Aluspalveluksen ehkä merkittävintä osa-aluetta eli meripalvelusta käsittelivät väittämät 13, 20, 32, 34, 40, 46, 47, 50 ja 52. Väittämillä selvitettiin vastaajien kantaa vahtitehtäviin, levon ja harjoitusten määrään, muonitukseen sekä merisairauteen. Aluksen henkeä ja ilmapiiriä eri henkilöstöryhmien kesken selvitettiin väittämillä 9, 11, 17, 21, 25, 30, 39, 43, 54 ja 55. Väittämillä pyrittiin selvittämään varusmiesten ja palkatun sotilashenkilöstön välillä vallitseva henki sekä varusmiesten keskinäiset välit. Myös vastaajien mahdollisuudet keskustella ongelmistaan yhdistettiin tähän osa-alueeseen.

Tutkijan omien havaintojen perusteella varusmiesten mielestä tärkeitä asioita varusmiespalveluksessa ovat liikunta ja vapaa-aika. Liikuntaa käsittelivät väittämät 18, 22, 27, 31, 33, 41, 48 ja 51. Liikunnan osalta pyrittiin selvittämään vastaajien liikunnallinen aktiivisuus, liikuntakoulutuksen laatu ja määrä sekä aluspalveluksen fyysinen raskaus. Vapaa-aikaa käsittelivät väittämät 14, 19, 35, 42 ja 44. Näillä väittämillä selvitettiin vastaajien kanta lomien ja vapaiden riittävyteen sekä vapaa-ajan viettomahdollisuuksiin.

Väittämien joukossa oli kontrolliväittämiä, joilla jo aiemmin kysytyä asiaa kysyttiin uudestaan, mutta käänteisessä muodossa. Kontrolliväittämiä avulla vastaajien syventymistä ja tarkkuutta voidaan valvoa.

Etuuksia koskevat kysymykset olivat avoimia kysymyksiä, joihin vastattiin vastauslomakkeen kääntöpuolelle. Kysymykset sijoitettiin kyselyn loppuun, jotta ei sekoitettu strukturoituja ja avoimia kysymyksiä. Kysymyksillä haluttiin selvittää vastaajien aluspalveluksesta saamat mahdolliset etuudet, esimerkiksi työkokemus ja tutkia sen vaikutusta kyselyn tuloksiin. Myös aiempien tutkintojen tai ammattitaidon hyödyntäminen aluspalveluksessa ja sen vaikutus motivaatioon kiinnostivat.

Kyselylomake testattiin ennen varsinaisen kyselyn järjestämistä. Testin tarkoituksena oli tarkistaa kysymysten selkeys ja yksiselitteisyys sekä kerätä vastaajien mielipiteitä lomakkeen toimivuudesta. Testiryhmään kuului kolme vanhimman vuosikurssin kadettia Merisotakoulusta. Testin ja palautekeskustelun jälkeen muutamien väittämien sanamuotoja tarkistettiin ja korjattiin, mutta suurempia muutoksia ei ollut tarvetta tehdä.

4.3 Aineiston analysointi

Kyselyn tulokset muutettiin sähköiseen muotoon Jotos-lukijalaitteella, joka lukee tiedon optiselta tiedonkeruulomakkeelta. Jotos-ohjelmalla väittämistä muodostettiin osa-alueiden mukaiset summamuuttujat. Käänteisten väittämien vastaukset käännettiin, jotta ne ovat vertailukelpoisia muiden vastausten kanssa. Jotos-ohjelmalla pystyttiin tarkastelemaan väittämien ja summamuuttujien arvoja koko joukon osalta sekä taustatekijöittäin jaoteltuna. Kyselyn tuloksia analysoitiin myös SPSS-ohjelmalla. Ohjelmalla tutkittiin korrelaatioita väittämien ja osa-alueiden välillä sekä kokonaismotivaation arvoja eri vastausvaihtoehtojen välillä.

Yksittäisen vastaajan kokonaismotivaation arvo saatiin laskemalla väittämien numero 8–55 vastausten keskiarvo. Kaikki väittämät ja osa-alueet olivat samanarvoisia eli niille ei ollut määritelty painokertoimia. Osa-alueiden pitäminen samanarvoisina helpotti tutkijan työtä, eikä tutkijalla olisi ollut kompetenssia määrittää painotettavia osa-alueita tai väittämiä.

Taustatekijöittäin jaoteltuna kokonaismotivaation arvo saatiin laskemalla kaikkien joukkoon kuuluvien yksilöiden kokonaismotivaation keskiarvo. Jotos-ohjelmalla pystyttiin määrittämään osa-alueiden keskiarvot koko joukosta tai taustatekijöittäin jaoteltuina, mutta kokonaismotivaation määrittäminen ei ollut mahdollista. Niinpä kokonaismotivaatio määritettiin Excel-taulukolla laskemalla kaikkien osa-alueiden arvojen keskiarvot sekä koko joukon osalta että taustatekijöittäin jaoteltuna.

Tulkittaessa väittämien eri vastausvaihtoehtojen vaikutusta vastaajien kokonaismotivaatioon, kokonaismotivaation arvo muodostui kaikkien kyseisen vastausvaihtoehdon valinneiden kokonaismotivaatioiden keskiarvoista. Nämä arvot muodostettiin SPSS-ohjelmalla. Taulukossa 1 on esimerkki SPSS-ohjelmalla muodostetusta taulukosta väittämän numero 21 (Varusmiesten ja henkilökunnan välillä vallitsee hyvä henki) osalta. Taulukon vasemmassa sarakkeessa ovat väittämän vastausvaihtoehdot (1 = Täysin samaa mieltä, 2 = Osittain samaa mieltä, 3 = En osaa sanoa, 4 = Osittain eri mieltä, 5 = Täysin eri mieltä). Keskimmaisessä sarakkeessa (N) on kuhunkin vastausvaihtoehtoon vastanneiden vastaajien lukumäärä. Viimeisessä sarakkeessa (Mean) on kuhunkin vastausvaihtoehtoon vastanneiden vastaajien kokonaismotivaatioiden keskiarvot. Esimerkiksi kyseiseen väittämään on 22 vastaajaa vastannut olevansa täysin samaa mieltä ja heidän kokonaismotivaatioidensa keskiarvo on 4.0131. Kyseiset taulukot ovat tutkijan hallussa, niitä ei suuren määränsä takia liitetty tutkimukseen.

TAULUKKO 1. Esimerkki SPSS-ohjelmalla muodostetusta taulukosta. (Väittämän numero 21 vastausvaihtoehtojen vaikutus kokonaismotivaatioon.)

	N	Mean
1	22	4,0131
2	43	3,7292
3	25	3,5340
4	10	3,4563
5	5	3,1981
Total	105	3,6909

Avoin vastausaineisto analysoitiin tyypittelemällä vastaukset ja jakamalla ne positiivisiin ja negatiivisiin luokkiin. Osa avoimista vastauksista oli tyhjiä, joita ei huomioitu analysoinnissa. Avoimien vastausten vaikutus kokonaismotivaatioon tutkittiin laskemalla kokonaismotivaation arvo manuaalisesti kyseisiltä vastauslomakkeilta.

Taustatietoja kysyttiin luokittelu- eli nominaaliasteikolla. Nominaaliasteikon mukaisten muuttujien yksilöt tai alkiot voidaan jakaa eri ryhmiin tai kertoa ovatko ne samanlaisia vai erilaisia, mutta muita vertailuja niiden välillä ei voida suorittaa. Asteikossa yksilö voi kuulua vain yhteen luokkaan. (Valli 2001, 21–24.)

Strukturoitujen kysymysten vastausvaihtoehdot annettiin Likertin viisiportaisella asteikolla. Se on järjestys- eli ordinaaliasteikko. Siinä havainnot voidaan asettaa järjestykseen ominaisuuden määrän mukaan. Tyypillisimpiä järjestysasteikkojen muuttujia ovat mielipidekysymykset, joihin vastataan vaihtoehtojen pohjalta. (Valli 2001, 21–24.) Tuloksia analysoitaessa vastausvaihtoehdot ovat selkeyden vuoksi monissa tilanteissa jaettu positiivisiin (täysin samaa mieltä, osittain samaa mieltä) ja negatiivisiin (täysin eri mieltä, osittain eri mieltä) vastauksiin.

Kahden muuttujan välisen yhteyden tärkein indikaattori on korrelaatio. Kaksi muuttujaa voi korreloida positiivisesti, jolloin ensimmäisen muuttujan arvon ollessa korkea myös toisen muuttujan arvo on korkea, Toisaalta muuttujien välinen korrelaatio voi olla negatiivinen, jolloin ensimmäisen muuttujan arvojen ollessa korkeita toisen muuttujan arvot ovat pieniä. Voi olla myös, että muuttujien välillä ei ole yhteyttä, jolloin muuttujat eivät korreloi. (Metsämuuronen 2006, 353.)

Korrelaatiokerroin voi saada arvoja välillä $-1-1$. Mitä lähempänä ollaan nollaa, sitä vähemmän on yhteyttä muuttujien välillä. Se, eroaako korrelaatiokerroin nolasta tilastollisesti merkitsevästi, riippuu pitkälti otoskoosta. Nyrkkisääntönä korrelaatiokertoimen suuruudesta voidaan sanoa: mitä suurempi, sen parempi. Ihmistieteissä harvoin päästään suurempiin kuin 0.80 korrelaatioihin. Voidaan sanoa, että mikäli korrelaatiokertoimen arvo vaihtelee välillä 0.80–1.0, sitä voidaan sanallisesti kuvailla ”erittäin korkeaksi”, välillä 0.60–0.80 ”korkeaksi”, välillä 0.40–0.60 ”melko korkeaksi” tai ”kohtuulliseksi”. (Metsämuuronen 2006, 360.)

4.3.1 Tutkittava joukko

Tutkimukseen osallistui yhteensä 105 varusmiestä Saaristomeren Meripuolustusalueelta. Vastaajien jakautuminen erikoisaloittain ja sotilasarvoittain sekä koko otoksesta että alusluokkien osalta näkyy taulukossa 2.

TAULUKKO 2. Vastaajien jakautuminen erikoisaloittain ja sotilasarvoittain.

	Miinalaivat	Ohjusveneet	Heräteraiv.	Miinalautta	YHT.
Merenkulku	14	–	2	1	17
Taisteluväline	11	9	13	6	39
Kone	17	–	7	2	26
Talous	5	4	6	2	17
Viesti	3	2	1	–	6
Upskok/Alik/Matr	1 / 19 / 30	– / 5 / 10	2 / 5 / 22	– / 1 / 10	3 / 30 / 72

Taulukosta 2 voidaan havaita, että erikoisalojen jakautuminen koko otoksessa on melko epätasaista. Kaikilla alusluokilla ei ole varusmiehiä kaikkien erikoisalojen tehtävissä. Esimerkiksi ohjusveneillä ei ole merenkulkualan varusmiehiä, vaan taisteluvälinealan varusmiehet toimivat myös merenkulkuun liittyvissä tehtävissä. Tämä selittää taisteluvälinealan suurehkon osuuden. Taulukosta 2 nähdään myös sotilasarvojen jakautuminen vastaajien kesken. Upseerikokelaita koko joukosta on vain noin 3 %. Varusmiesjohtajien ja miehistön lukumäärän suhde vaihtelee eri alusluokilla melko suuresti, miinalautalla varusmiesjohtajia on 9 % ja miinalaivoilla 40 % koko varusmiesmäärästä.

Ikäjakaumaltaan vastaajien joukko on hyvin homogeeninen, 96 % vastaajista on 18–20-vuotiaita ja vain 4 % tätä vanhempia. Koulutustaustaltaan yli puolet vastaajista on ammatillisen tutkinnon suorittaneita, ylioppilaita on 39 % ja peruskoulupohjaisia vain 6 %. Aluksittain ikäluokkien ja koulutustaustan jakautumisessa ei ole huomattavia eroja.

Vastaajien harrastukset jakautuivat tasaisesti eri alusten ja henkilöstöryhmien välillä. Suosituimmat harrastukset olivat lenkkeily sekä erilaiset pallopelit, niitä ilmoitti harrastavansa noin kolmannes vastaajista. Kuntosalilla käyntiä harrasti noin neljännes vastaajista. Musiikkia erilaisissa muodoissa harrasti noin viidennes vastaajista. Purjehdusta tai veneilyä ilmoitti harrastavansa neljä vastaajista. Yllättävän suuri osa, 29 vastaajaa ilmoitti, etteivät he harrasta mitään.

4.3.2 Halukkuus

Varusmiesten halukkuutta palvella nykyisessä palveluspaikassaan mitattiin väittämällä:

- 8. Halusin varusmiespalvelukseen Merivoimiin
- 12. Pääsin haluamaani koulutukseen (AUK/RUK/miehistö)
- 15. Halusin aluspalvelukseen
- 24. Halusin omalle erikoisalalleni
- 29. Halusin varusmiespalvelukseen Saaristomeren Meripuolustusalueelle
- 37. Pääsin palvelemaan haluamalleni alukselle.

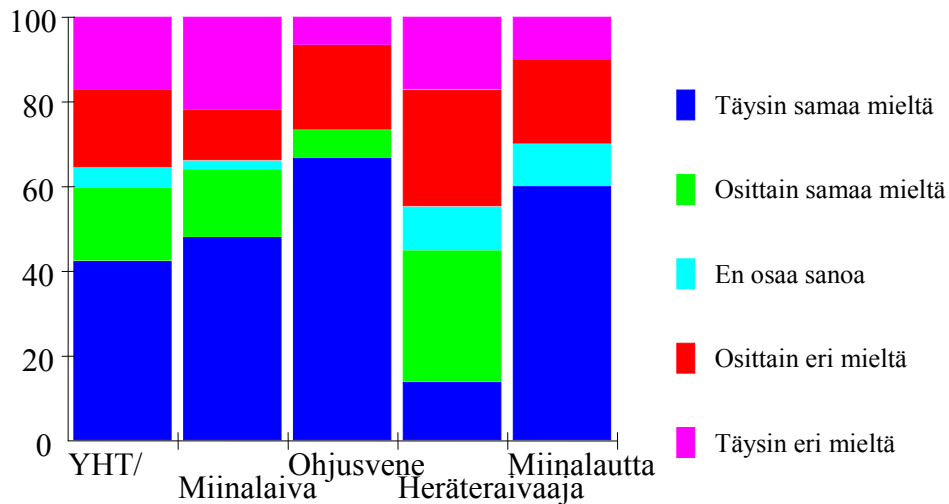
Osa-alueen keskiarvo oli korkea (4,39), eikä taustamuuttujien (alus, erikoisala, sotilasarvo) välillä ollut merkittäviä eroja. Alusta koskevaa väittämää lukuun ottamatta vastaukset olivat hyvin homogeenisia.

TAULUKKO 3. Positiivisten vastausten (täysin samaa mieltä, osittain samaa mieltä) osuudet kaikista vastauksista.

	N	%
8. Halusin varusmiespalvelukseen merivoimiin	98	93
12. Pääsin haluamaani koulutukseen.	85	81
15. Halusin aluspalvelukseen.	95	90
24. Halusin omalle erikoisalalleni.	87	83
29. Halusin varusmiespalvelukseen SMMEPA:lle.	102	97
37. Pääsin palvelemaan haluamalleni alukselle.	62	60

Taulukosta 3 havaitaan, että vastanneista varusmiehistä suurin osa oli päässyt suorittamaan varusmiespalvelusta haluamallaan tavalla. Osa-alueen väittämistä eniten hajontaa tuli väittämän numero 37 kohdalla. Taulukosta 3 voidaan kuitenkin havaita, että yli puolet vastaajista on päässyt palvelukseen haluamalleen alukselle. Kuviossa 5 on esitetty väittämän numero 37 vastausten jakautuminen aluksittain. Kuvioista voidaan havaita, ettei vastauksissa ollut merkittäviä eroja alusten välillä. Kuviota tulkittaessa on myös huomioitava, että vastaajien lukumäärässä oli huomattavia eroja eri alusten välillä.

37. Pääsin palvelemaan haluamalleni alukselle.



KUVIO 5. Väittämän numero 37 vastausten jakautuminen aluksittain.

Tutkittaessa halukkuuksien vaikutusta vastaajien kokonaismotivaatioon havaitaan selkeästi, että varusmiehen pääsyyllä haluamaansa palveluspaikkaan on suuri merkitys palvelusmotivaatioon.

TAULUKKO 4. Halukkuus osa-alueen väittämien vastausten vaikutus kokonaismotivaatioon.

	8.	12.	15.	24.	29.	37.
1. Täysin samaa mieltä	3,7461	3,7966	3,7709	3,7557	3,7225	3,7543
2. Osittain samaa mieltä	3,5719	3,6293	3,3195	3,6465	3,6333	3,8255
3. En osaa sanoa	3,3441	3,3997	3,4082	3,5822	3,2065	3,5236
4. Osittain eri mieltä	2,6782	3,5799	-	3,6148	-	3,7888
5. Täysin eri mieltä	2,7097	3,1964	3,3560	3,2326	2,5440	3,3425

Taulukossa 4 on esitetty osa-alueen väittämien eri vastausvaihtoehtoihin vastanneiden kokonaismotivaatioiden keskiarvot. Taulukosta voidaan havaita, että kokonaismotivaatioiden keskiarvot laskevat mentäessä positiivisesta vastauksesta negatiivista kohti. Väittämien numero 8 ja 29 ääripäiden vastausten kokonaismotivaatioiden keskiarvojen välillä on suurimmat erot (-1,04 ja -1,18). Tästä voidaan päätellä, että puolustushaara- ja joukko-osastovalinnoilla on suurempi merkitys varusmiesten palvelusmotivaatioon kuin joukko-osaston sisällä tehtävillä valinnoilla. On myös huomattava, että eniten hajontaa aiheuttaneessa alusta koskeneessa väittämässä numero 37 ei ole merkittäviä poikkeamia kokonaismotivaatiossa vastausvaihtoehtojen välillä.

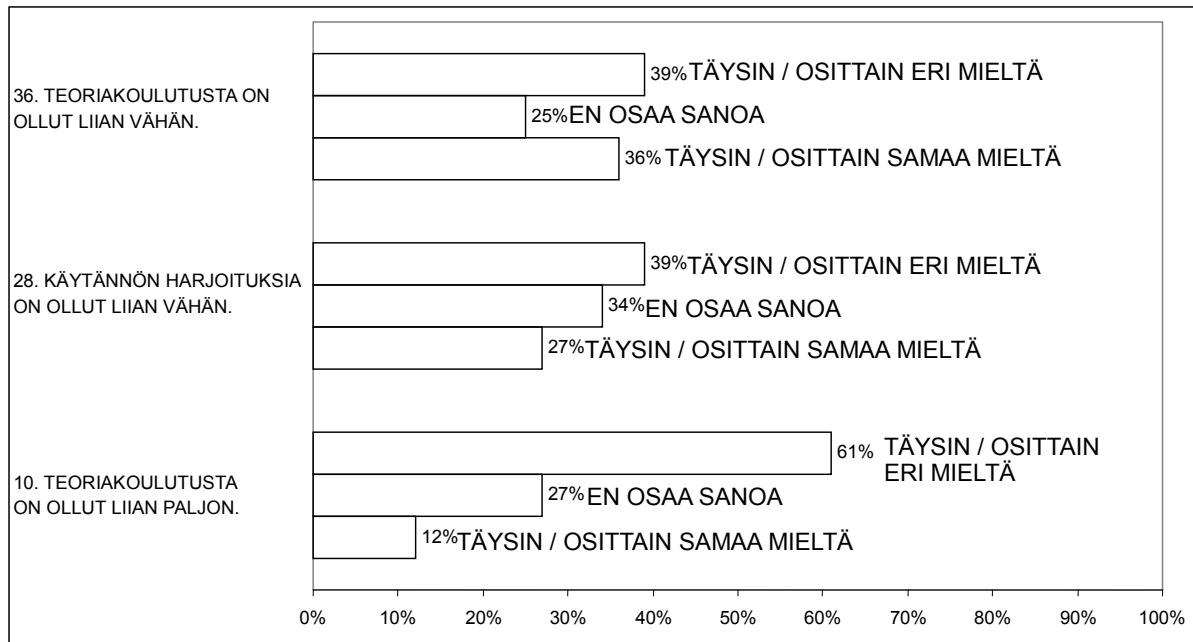
Korrelaatiotaulukosta (LIITE 2) nähdään, ettei halukkuus korreloi merkittävästi minkään muun osa-alueen kanssa. Korrelaatio on suurin koulutusosa-alueen kanssa (0.358, $p < 0.001$), mutta ei kuitenkaan ylitä Metsämuurosen (2006) määrittämää kohtuullisen korrelaation tasoa.

4.3.3 Koulutus

Varusmiesten mielipiteitä koulutuksesta mitattiin väittämillä:

- 10. Teoriakoulutusta on ollut liian paljon
- 16. Olen saanut riittävästi koulutusta oman erikoisalani osalta.
- 23. Koulutus on ollut mielenkiintoista
- 26. Kouluttajat ovat ammattitaitoisia
- 28. Käytännön harjoituksia on ollut liian vähän
- 36. Teoriakoulutusta on ollut liian vähän
- 38. Kouluttajat ovat vastanneet kysymyksiini koulutuksissa
- 45. Olen saanut riittävästi koulutusta yleisestä laivapalveluksesta
- 49. Olen saanut koulutusta muiden erikoisalojen tehtävistä (ristiinkoulutus)
- 53. Opetusmenetelmät ovat olleet tehokkaita.

Osa-alueen keskiarvo oli 3,42. Taustatekijöiden välillä ei ollut havaittavissa merkittäviä eroja. Alusluokittain eroteltuna ohjusveneillä oli hieman korkeampi keskiarvo (3.63), muiden alusluokkien keskiarvot olivat hyvin lähekkäin (miinalaivat 3.41, heräteraivaajat 3.36 ja miinalautta 3.38). Erikoisaloittain jaoteltuina keskiarvot eivät poikenneet merkittävästi toisistaan, ne olivat välillä 3.34 – 3.49. Sotilasarvoittain tarkasteltuna keskiarvo nousi sotilasarvon yletessä (matruusit 3.38, aliupseeri 3.5 ja upseerikokelaat 3.77). Tässä jaottelussa on kuitenkin huomioitava, että upseerikokelaita osallistui kyselyyn vain kolme.



KUVIO 6. Väittämien numero 10, 28 ja 36 vastausten jakautuminen.

Väittämät numero 10, 28 ja 36 mittasivat teoriakoulutuksen ja käytännön harjoitusten suhdetta. Kuvioista 6 nähdään vastausten jakautumien väittämien osalta. 12 % vastaajista oli sitä mieltä, että teoriakoulutusta on ollut liian paljon ja 36 % vastaajista sitä mieltä, että teoriakoulutusta on ollut liian vähän. Käytännön harjoitusten määrästä 27 % oli sieltä mieltä, että niitä on liian vähän. Teoriakoulutusta koskevissa väittämässä neljäsosa ja käytännön harjoitusta koskevassa väittämässä kolmasosa vastaajista oli vastannut ”en osaa sanoa”. Näiden vastausten osuus on suurehko muihin väittämiin verrattuna. Vastaukset voitaneen tulkita tyytyväisyydeksi teorian ja käytännön määrien suhteen.

Alusluokittain tarkasteltuna voidaan kuitenkin havaita huomattaviakin eroja koulutusmäärien suhteen. Miinalautalla palvelevista 45 % koki käytännön harjoituksia olleen liian vähän, kun vastaava osuus ohjusveneillä palvelevilla oli 33 % ja muilla alusluokilla palvelevilla 23 %. Miinalautalla palvelevilla oli myös suurin positiivisten vastausten osuus liian vähäistä teoriakoulutusta käsittelevässä väittämässä. Heistä 72 % oli täysin tai osittain samaa mieltä väittämän kanssa, kun muilla vastaava osuus oli 20–30 %. Erikoisalojen osalta kone- ja taisteluvälinehenkilöstöllä oli prosentuaalisesti hieman enemmän positiivisia vastauksia väittämässä numero 28. Väittämässä numero 36 taloushenkilöstöllä oli selkeästi vähiten positiivisia vastauksia. Koulutustaustan perusteella tarkasteltuna havaittiin, että peruskoulun käyneillä ei ollut yhtään positiivista vastausta väittämien osalta. Ylioppilailla oli jokaisessa väittämässä hieman suurempi prosentuaalinen osuus positiivisia vastauksia kuin ammatillisen tutkinnon suorittaneilla.

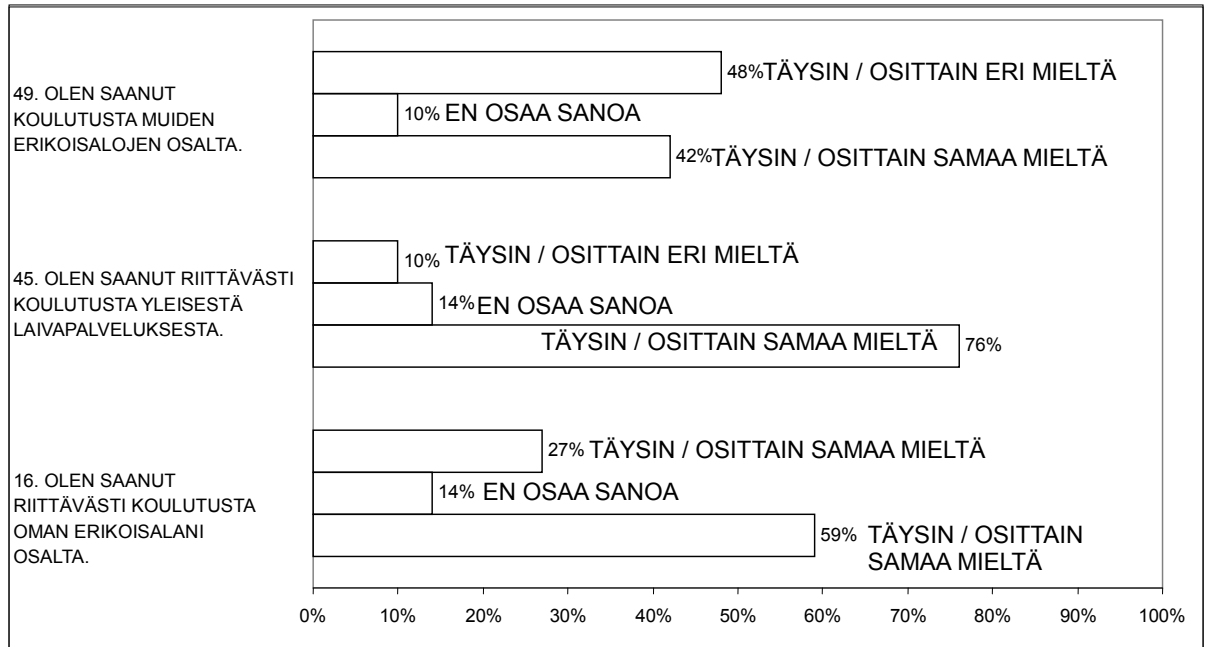
Teoriakoulutusta koskevat väittämät olivat kontrolliväittämiä, joiden tarkoituksena oli myös tarkkailla vastaajien syventymistä. Negatiivisesti väittämään numero 10 oli vastannut 61 % vastaajista ja väittämään numero 36 39 % vastaajista. Tämän perusteella voitaneen olettaa, että kukin vastaajista on vastannut negatiivisesti vain toiseen väittämään. Näin ollen vastaajat ovat syventyneet kyselyyn ja lukeneet kysymykset riittävällä tarkkuudella. Väittämien välillä on kohtalainen positiivinen korrelaatio (0.552, $p < 0.001$).

TAULUKKO 5. Väittämien numero 10, 28 ja 36 vastausten vaikutus kokonaismotivaatioon.

	10.	28.	36.
1. Täysin samaa mieltä	3.0641	3.2972	3.3716
2. Osittain samaa mieltä	3.6296	3.7378	3.8395
3. En osaa sanoa	3.6557	3.7767	3.6527
4. Osittain eri mieltä	3.7346	3.7214	3,8364
5. Täysin eri mieltä	3.7401	3.5681	3.5064

Taulukossa 5 on esitetty teoriakoulutusten ja käytännön harjoitusten määrää mittavien väittämien eri vastausvaihtoehtoihin vastanneiden kokonaismotivaatioiden keskiarvot. Väittämässä numero 10 havaitaan kokonaismotivaation nousevan mentäessä positiivisesta vastauksesta negatiivisen suuntaan. Tästä voidaan päätellä, että jos vastaaja kokee teoriakoulutusta olevan liian paljon, se vaikuttaa hänen motivaatioonsa laskevasti. Toisinpäin ajateltuna heikompi motivaatio saa varusmiehen tuntemaan teoriakoulutuksen määrän liian suureksi.

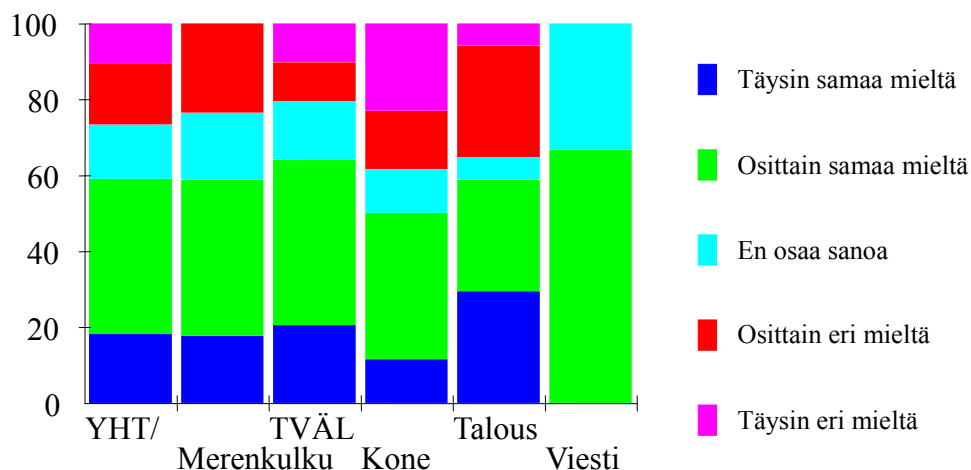
Liian vähästä teoriakoulutuksesta sekä käytännön harjoituksista puhuttaessa vastausvaihtoehtojen ääripäissä havaitaan alhaisimmat keskiarvot. Taulukosta 5 nähdään, että vastaajat, jotka kokivat teoriaa sekä käytännön harjoittelua olleen liian vähän, oli alhaisin motivaatio. Myös täysin eri mieltä väittämän kanssa olleille oli keskiarvoa heikompi motivaatio.



KUVIO 7 . Väittämien numero 16, 45 ja 49 vastausten jakautuminen.

Saadun koulutuksen riittävyyttä mitattiin väittämällä numero 16, 45 ja 49. Riittävästi koulutusta oman erikoisalalan osalta oli kokenut saaneensa 59 % vastaajista, näistä vastaajista kuitenkin 41 % oli vain osittain samaa mieltä. Erikoisaloittain tarkasteltuna kuviosta 8 voidaan havaita, että merkittäviä eroja ei ole. Viestihenkilöstöllä ei ollut negatiivisia vastauksia väittämään, mutta kuviota tarkasteltaessa on huomioitava, että viestierikoisalalan edustajia on huomattavasti vähemmän kuin muiden erikoisalalan edustajia..

16. Olen saanut riittävästi koulutusta oman erikoisalalani osalta.



KUVIO 8. Väittämän numero 16 vastausten jakautuminen erikoisaloittain.

Yleisen laivapalveluksen osalta vastaajat ovat olleet hyvin yksimielisiä. 76 % vastaajista on ollut täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että on saanut riittävästi koulutusta yleisestä laivapalveluksesta.

Muiden erikoisalojen tehtävien koulutuksen eli ristiinkoulutuksen osalta vastaajat jakautuivat kahteen ryhmään. Vastaajista 42 % vastasi saaneensa ristiinkoulutusta ja 48 % ei ollut saanut. Erikoisaloittain vastaukset jakautuivat melko tasaisesti, mutta alusluokittain tarkasteltuna eroja löytyi. Ohjusveneillä palvelevista 73 % oli saanut ristiinkoulutusta, kun miinalaivoilla palvelevilla vastaava luku oli 28 %. Tähän hajontaan syynä saattavat olla miinalaivoilla palvelevien varusmiesten spesifimmät tehtävät verrattuna ohjusveneillä palveleviin.

TAULUKKO 6. Väittämien numero 16, 45 ja 49 vastausten vaikutus kokonaismotivaatioon.

	16.	45.	49.
1. Täysin samaa mieltä	3.9192	3.8602	3.7837
2. Osittain samaa mieltä	3.7586	3.7550	3.8305
3. En osaa sanoa	3.6944	3.3894	3.6331
4. Osittain eri mieltä	3.5542	3.5204	3.6868
5. Täysin eri mieltä	3.2382	3.2257	3.4338

Taulukosta 6 voidaan havaita, miten koulutuksen riittävyyden kokeminen on vaikuttanut vastaajien kokonaismotivaatioon. Kaikkien väittämien osalta huomataan, että ”en osaa sanoa” vaihtoehtoa lukuun ottamatta kokonaismotivaatio laskee mentäessä positiivisesta vastausvaihtoehdosta negatiivisen suuntaan. Tästä voidaan päätellä, että riittämättömältä tuntuva koulutus vaikuttaa laskevasti motivaatioon. Tai toisinpäin; heikosti motivoituneet kokevat myös koulutuksen riittämättömäksi. Suurimmat erot motivaatioiden tasossa ovat oman erikoisalan koulutusta koskevassa väittämässä. Tämä osoittaa sillä olevan suurimman vaikutuksen motivaatioon. Ristiinkoulutusta koskevassa väittämässä oli suurin hajonta, mutta pienimmät vaihtelut motivaatiossa. Tämä osoittaa sen, että ristiinkoulutuksen merkitys ei ole kovinkaan suuri kokonaismotivaatiota tarkasteltaessa.

Loput osa-alueen väittämistä käsittelivät koulutuksen laatua ja kouluttajien toimintaa. Vastausten perusteella koulutus on koettu mielekkääksi ja kouluttajat asiansa osaaviksi. 55 % vastaajista oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että koulutus on ollut mielenkiintoista. 64 prosentin mielestä kouluttajat ovat ammattitaitoisia ja 76 prosentin mukaan kouluttajat vastaavat kysymyksiin. Opetusmenetelmien tehokkuudesta täysin tai osittain samaa mieltä oli 53 %. Tässä väittämässä ”en osaa sanoa” vastausten määrä oli melko suuri (29 %), joka saattaa selittyä kysymyksen vaikeaselkoisuudella. Ei voida olla varmoja, onko opetusmenetelmä käsitteenä tuttu kaikille kyselyyn vastanneille. Vastaukset olivat varsin tasaisesti jakautuneet erikoisaloittain ja alusluokittain. Huomiona alusluokkien osalta kuitenkin se, että ohjusveneiden osalta vastauksissa ei ollut yhtään negatiivista vastausta.

TAULUKKO 7. Väittämien numero 23, 26, 38 ja 53 vastausten vaikutus kokonaismotivaatioon.

	23.	26.	38.	53.
1. Täysin samaa mieltä	4.0741	4.0978	3.8939	4.0412
2. Osittain samaa mieltä	3.7850	3.7876	3.7182	3.8322
3. En osaa sanoa	3.5684	3.4619	3.4059	3.5424
4. Osittain eri mieltä	3.4471	3.3833	3.5163	3.7055
5. Täysin eri mieltä	3.1827	3.3047	2.4097	3.0167

Tarkasteltaessa koulutuksen laadun ja kouluttajien toiminnan vaikutusta kokonaismotivaatioon havaitaan taulukosta 7, että kokonaismotivaatio laskee mentäessä positiivisesta vastausvaihtoehdosta negatiivisen suuntaan. Väittämässä numero 38 havaittava erittäin alhainen kokonaismotivaation arvo ei ole vertailukelpoinen, koska vastausvaihtoehdon ”täysin eri mieltä” on valinnut vain yksi vastaaja. Koulutuksen mielenkiintoisuutta ja opetusmenetelmien tehokkuutta käsittelevissä väittämissä havaitaan jo merkittäviä poikkeamia kokonaismotivaatioiden arvoissa. Koulutuksen kokeminen mielenkiintoiseksi ja tehokkaaksi nostaa motivaatiota huomattavasti. Myös kouluttajien ammattitaidolla on merkitystä koulutettavien motivaation tasoon.

Tarkasteltaessa korrelaatiotaulukkoa (LIITE 2) havaitaan, että koulutusosa-alueella on kohtalainen positiivinen korrelaatio osa-alueiden henki ja ilmapiiri (0.498, $p<0.001$), meripalvelus (0.434, $p<0.001$) sekä liikunta (0.419, $p<0.001$) kanssa. Eli kuten luvussa 4.3 on esitelty, ensimmäisen muuttujan arvon eli tässä tapauksessa koulutuksen arvon ollessa korkea myös toisen muuttujan arvo eli tässä tapauksessa hengen ja ilmapiirin, meripalveluksen tai liikunnan arvo on myös korkea.

4.3.4 Meripalvelus

Varusmiesten mielipiteitä meripalveluksesta mitattiin väittämillä:

- 13. Saan riittävästi lepoaikaa merellä oltaessa
- 20. Oman erikoisalani tehtävät ovat riittävän haastavia
- 32. Aluksella tarjotaan riittävästi ruokaa
- 34. Tulen usein merisairaaksi
- 40. Toimin vahtitehtävissä merellä oltaessa (merivahti, konevahti, tms.)
- 46. Merellä oltaessa on riittävästi tekemistä.
- 47. Olen päässyt riittävästi osallistumaan ammuntoihin
- 50. Vahtitehtävät merellä ovat riittävän haastavia
- 52. Aluksella tarjottava ruoka on hyvää.

Osa-alueen väittämien keskiarvo oli 3.73. Alusluokittain tarkasteltuna keskiarvoissa ei ollut merkittäviä poikkeamia ja ne noudattivat normaalijakaumaa. Erikoisalojen kohdallakaan merkittäviä eroja ei ollut, viestihenkilöstöllä oli alhaisin keskiarvo (3.48) ja taisteluvälinehenkilöstöllä korkein (3.9). Sotilasarvoittain tarkasteltuna tulos oli sama kuin koulutusosa-alueessakin; sotilasarvon yletessä keskiarvokin nousi (matruusit 3.69, aliupseerit 3.8 ja upseerikokelaat 4.04).

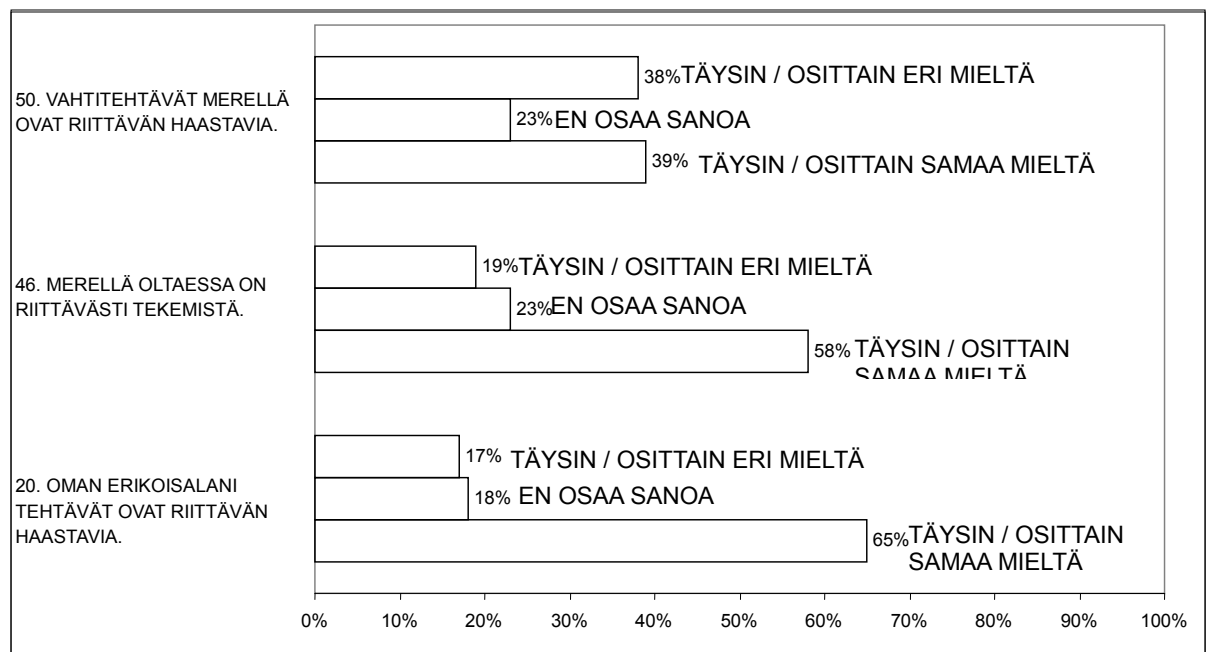
Osa-alueen väittämistä väittämät numero 13, 32, 34 ja 52 mittasivat vastaajien fyysisiin vaatimuksiin (lepo ja ruoka) sekä fyysisiin ominaisuuksiin (merisairaus) liittyviä tekijöitä meripalveluksessa. Ruokaan liittyvissä väittämässä vastaukset olivat hyvin homogeenisia. 88 % vastaajista oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että aluksella tarjotaan riittävästi ruokaa ja 84 % oli täysin tai osittain samaa mieltä ruuan hyvydestä. Lepoajan riittävyys jakoi vahvasti mielipiteet, 44 % koki saaneensa riittävästi lepoaikaa merellä ja 42 % ei mielestään ollut saanut. Tässä väittämässä huomio kiinnittyi ohjusveneillä palvelevien vastauksiin, heistä vain 13 % oli samaa mieltä väittämän kanssa. Vastaava osuus heräteraivaajilla palvelevilla oli 38 %, miinalaivoilla palvelevilla 52 % ja miinalautalla palvelevilla 64 %. Erikoisalojen osalta esiin nousevat viestihenkilöstön vastaukset. Heistä vain 13 % on väittämän kanssa samaa mieltä, kun muilla erikoisaloilla vastaava osuus on 40 – 50 %. Täysin tai osittain samaa mieltä väittämän ”Tulen usein merisairaaksi” kanssa oli vain 11 %, joten merisairaus ei ole ongelma vastaajille.

TAULUKKO 8. Väittämien numero 13, 32, 34 ja 52 vastausten vaikutus kokonaismotivaatioon.

	13.	32.	34.	52.
1. Täysin samaa mieltä	3.9392	3.8061	3.1491	3.7842
2. Osittain samaa mieltä	3.8730	3.5348	3.5645	3.6979
3. En osaa sanoa	3.4659	3.4488	3.5178	3.5601
4. Osittain eri mieltä	3.7791	3.3396	3.7771	3.5586
5. Täysin eri mieltä	3.2984	2.9355	3.7258	3.0953

Taulukosta 8 voidaan tarkastella fyysisiin vaatimuksiin ja ominaisuuksiin liittyvien väittämien vastausvaihtoehtojen vaikutuksia kokonaismotivaatioon. Riittävää lepoaikaa tarkasteltaessa (väittäjä numero 13) havaitaan, että täysin eri mieltä olleilla kokonaismotivaatio on alhaisempi kuin muilla, kuitenkin osittain eri mieltä olleilla motivaatiossa ei ole merkittävää poikkeamaa. Voidaan siis todeta, että vähäinen tunne levon puutteesta ei vielä vaikuta motivaatioon alenemiseen merkittävästi.

Ruuan laatua ja määrää koskevissa väittämässä kokonaismotivaation arvo laskee mentäessä positiivisesta vastauksesta negatiivisen suuntaan. Mutta kuten aiemmin todettiin, väittämien vastauksissa ei ollut juuri ollenkaan hajontaa. Näin ollen kokonaismotivaation arvot eivät ole täysin vertailukelpoisia, koska negatiivisissa vaihtoehdoissa ei ollut kuin muutama vastaus. Sama ongelma toistuu myös merisairautta käsittelevässä väittämässä (väittäjä numero 34). Taulukon 8 mukaan ”täysin samaa mieltä” vastausvaihtoehdon valinneilla on huomattavasti alhaisempi motivaatio kuin muilla, mutta kyseisen vaihtoehdon on valinnut vain kaksi vastaajaa.



KUVIO 9. Väittämien numero 20, 46 ja 50 vastausten jakautuminen.

Muut meripalvelusosa-alueen väittämät käsitelivät vahtipalvelusta ja toimintaa merellä. Vahtitehtävissä merellä toimi suurin osa, 83 % vastaajista. Tehtävien haastavuutta oman erikoisalan sekä vahtitehtävien osalta mitattiin väittämässä numero 20 ja 50. Kuten kuviosta 9 voidaan havaita, vastaukset poikkesivat hyvin paljon toisistaan. Erikoisalan tehtävät koettiin suurelta osin riittävän haastaviksi, mutta vahtitehtävien osalta näin ei ollut. Täysin tai osittain samaa mieltä erikoisalan tehtävien riittävän haastavuuden kanssa oli 65 % vastaajista, kun vastaava luku vahtitehtävien riittävän haastavuuden osalta oli 39 %. Väittämän numero 50 ”en osaa sanoa” vastausten suurehko osuus saattaa selittyä sillä, että myös vahtitehtävissä toimimattomat olivat vastanneet tähän väittämään.

Kun tarkastellaan näitä väittämiä taustatekijöittäin eroteltuna, voidaan huomata muutama kiinnostava seikka. Erikoisalan haastavuuden olivat kaikkein positiivisimmin kokeneet viesti- ja taisteluvälinehenkilöstö, joilla positiivisten vastausten osuus oli noin 80 %. Muilla erikoisaloilla vastaava osuus oli 50–60 %. Viestihenkilöstö oli kokenut myös vahtitehtävien haastavuuden positiivisimmin. Heillä positiivisten vastausten osuus väittämässä numero 50 oli 83 %, kun se muilla erikoisaloilla oli 30–40 %. Alusluokittain tarkasteltuna miinalautalla palvelevat kokivat vahtitehtävien haastavuuden kaikkein negatiivisimmin, heidän vastauksistaan 73 % oli negatiivisia. Myös upseerikokelaat olivat kokeneet vahtitehtävien haastavuuden heikoksi, heidän vastauksissaan ei ollut yhtään positiivista vastausta.

Riittävän tekemisen määrää merellä mitattiin väittämällä numero 46. Kuviosta 9 nähdään, että 58 % vastaajista oli ainakin osittain sitä mieltä, että tekemistä on riittävästi. Kaikista vastaajista 19 % oli osittain tai täysin eri mieltä väittämän kanssa. Vastaava luku ohjusveneillä palvelevien vastauksista oli 33 % ja viestihenkilöstön vastauksista 50 %. Alusluokittain ja erikoisaloittain tarkasteltuna ohjusveneillä palvelevien ja viestihenkilöstön tyytymättömyys tekemisen riittävyteen korostui.

Väittämällä numero 47 pyrittiin selvittämään ovatko varusmiehet päässeet riittävästi osallistumaan meripalveluksen ”kohokohtiin”, joita esimerkiksi ammunnat edustavat. Vastaukset jakoutuivat varsin tasaisesti, 26 % vastaajista oli täysin samaa mieltä ja 27 % täysin eri mieltä väittämän kanssa. Positiivisiin ja negatiivisiin jaoteltuina vastaukset jakoutuivat 45 % - 40 %. Kun tarkastellaan taulukosta 7 kokonaismotivaation keskiarvojen muutoksia väittämän vastausvaihtoehtojen välillä, huomataan, etteivät arvot poikkea merkittävästi. Mielenpitoet riittävästä ammuntoihin osallistumisesta eivät siis vaikuta motivaatioon juurikaan.

TAULUKKO 9. Väittämien numero 20, 30, 36, 47 ja 50 vastausten vaikutus kokonaismotivaatioon.

	20.	40.	46.	47.	50.
1. Täysin samaa mieltä	3.8967	3.7442	3.7685	3.7057	3.6673
2. Osittain samaa mieltä	3.7312	3.6952	3.7764	3.8838	3.8663
3. En osaa sanoa	3.5713	3.5074	3.6821	3.7335	3.6253
4. Osittain eri mieltä	3.5534	3.4880	3.5775	3.6956	3.7844
5. Täysin eri mieltä	3.2664	3.4210	3.3031	3.5121	3.4166

Taulukosta 9 nähdään myös muiden vahtitehtäviä ja toimintaa merellä käsittelevien väittämien vastausvaihtoehtojen vaikutus kokonaismotivaation keskiarvoihin. Väittämän numero 40 kohdalta huomataan, että merellä vahtitehtävissä toimivilla on hieman korkeampi kokonaismotivaatio kuin vahtitehtävissä toimimattomilla, erot eivät kuitenkaan ole suuria. Erikoisalan ja vahtitehtävien haastavuutta käsittelevissä väittämässä (väittämät numero 20 ja 50) havaitaan kiinnostava tekijä. Erikoisalaa koskevassa väittämässä kokonaismotivaation arvo laskee selkeästi mentäessä positiivisesta vaihtoehdosta negatiivisen suuntaan. Vahtitehtäviä koskevassa väittämässä näin ei ole, vaan jopa osittain eri mieltä olevilla on korkeampi keskiarvo kuin täysin samaa mieltä olevilla. Tästä voitaneen päätellä, että oman erikoisalan tehtävillä on suurempi merkitys vastaajien kokonaismotivaatioon kuin vahtitehtävillä.

Myös riittävällä tekemisen määrällä on merkitystä motivaation tasoon. Väittämästä numero 46 huomataan, että motivaation keskiarvo laskee siirryttäessä vastauksissa negatiivisempaan suuntaan.

Korrelaatiotaulukosta (LIITE 2) nähdään, että meripalvelusosa-alueella on kohtalainen positiivinen korrelaatio kaikkien muiden osa-alueiden paitsi halukkuus kanssa. Voimakkainta korrelaatio on vapaa-aikaosa-alueen kanssa (0.447, $p < 0.001$). Henki ja ilmapiiri- sekä liikuntaosa-alueiden kanssa meripalvelus korreloi samalla voimakkuudella (0.418, $p < 0.001$). Korrelaatio koulutusosa-alueen kanssa todettiin jo edellisessä luvussa.

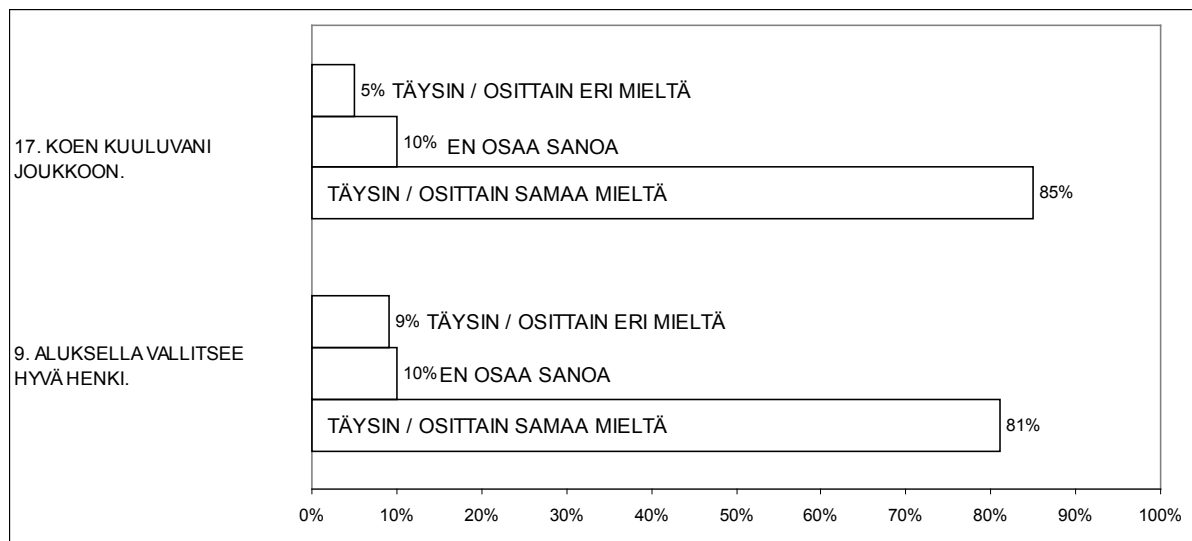
4.3.5 Henki ja ilmapiiri

Varusmiesten mielipiteitä aluksella vallitsevasta hengestä ja ilmapiiristä mitattiin väittämillä:

- 9. Aluksella vallitsee hyvä henki
- 11. Pystyn puhumaan henkilökunnan kanssa ongelmistani
- 17. Koen kuuluvani joukkoon
- 21. Varusmiesten ja henkilökunnan välillä vallitsee hyvä henki
- 25. Tulen toimeen palvelustovereideni kanssa
- 30. Henkilökunta huomioi minut yksilönä
- 39. Vietän mielelläni vapaa-aikaa palvelustovereideni kanssa
- 43. Pystyn puhumaan palvelustovereideni kanssa ongelmistani
- 54. Tulen hyvin toimeen varusmiesjohtajien kanssa
- 55. Tulen hyvin toimeen miehistön kanssa.

Osa-alueen keskiarvo oli 3.82. Alusluokittain tarkasteltuna osa-alueen keskiarvot noudattivat normaalijakaumaa. Korkeimmat keskiarvot olivat heräteraivaajilla (ka 4.04) ja ohjusveneillä (ka 3.94) ja matalimmat miinalaivoilla (ka 3.66). Miinalautan keskiarvo oli sama kuin koko joukon keskiarvo. Myös erikoisaloittain tarkasteltuna keskiarvot noudattivat normaalijakaumaa. Selkeästi koko joukon keskiarvon yläpuolella olivat taloushenkilöstö (ka 3.99) ja taisteluvälinehenkilöstö (ka 3.96). Merenkulkuhenkilöstön keskiarvo (3.85) oli lähellä koko joukon keskiarvoa. Alhaisimmat keskiarvot olivat konehenkilöstöllä (ka 3.66) ja viestihenkilöstöllä (ka 3.39). Viestihenkilöstön keskiarvo poikkesi huomattavasti koko joukon keskiarvosta, tätä tarkasteltaessa on kuitenkin otettava huomioon viestihenkilöstön pieni osuus koko joukosta.

Sotilasarvoittain tarkasteltuna osa-alueen keskiarvot poikkesivat muiden osa-alueiden trendistä, jossa keskiarvo nousi sotilasarvon yletessä. Henkeä ja ilmapiiriä käsiteltäessä upseerikokelaiden keskiarvo (4.26) oli huomattavan korkea, mutta miehistön keskiarvo (3.84) oli korkeampi kuin aliupseerien (3.74). Koulutustaustan perusteella jaoteltuna voidaan havaita peruskoulutaustaisten korkeampi keskiarvo. Ylioppilailla ja ammatillisen tutkinnon suorittaneilla keskiarvo oli sama kuin koko joukon keskiarvo, mutta peruskoulupohjaisilla keskiarvo oli 3.95.

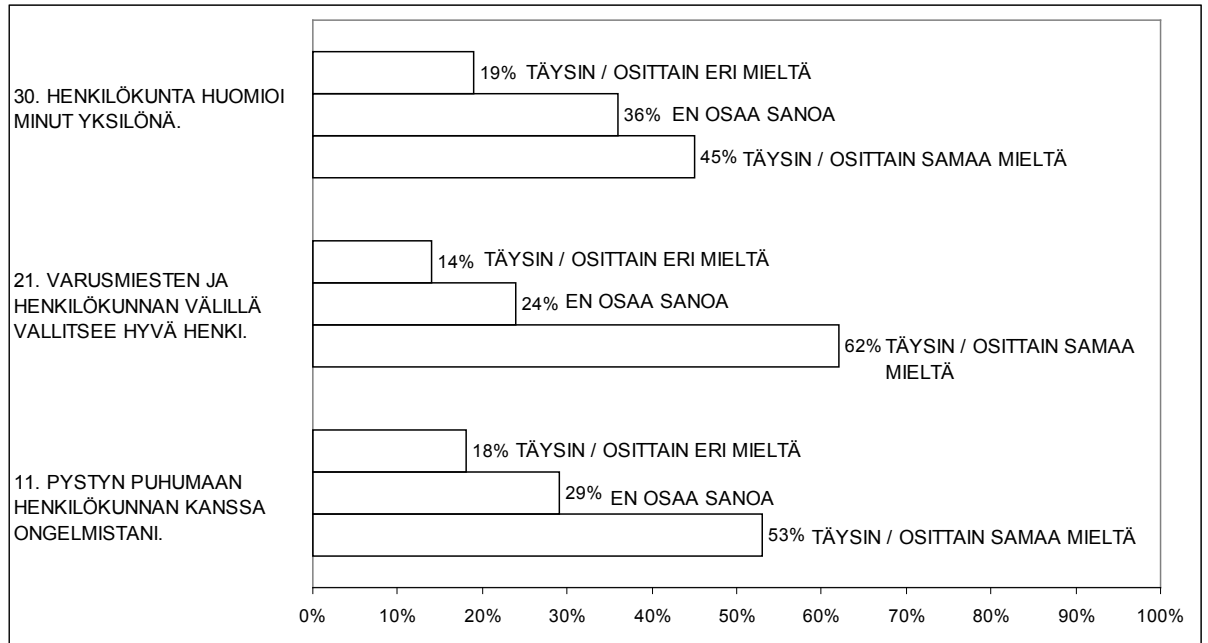


KUVIO 10. Väittämien numero 9 ja 17 vastausten jakautuminen.

Väittämät numero 9 ja 17 mittasivat aluksen henkeä ja yksilön sopeutumista joukkoon. Kuviosta 10 voidaan havaita pääosalla vastaajista olleen positiivisia tuntemuksia kyseisiä asioita kohtaan. Tarkasteltaessa tarkemmin väittämien positiivisten vastausten jakautumista, huomataan että 31 % oli ollut täysin samaa mieltä väittämän numero 9 kanssa ja 51 % väittämän numero 17 kanssa. Tästä voitaneen päätellä, että joukkoon kuuluminen on monelle vastaajalle täysin selvä asia, kun taas aluksen hyvässä hengessä on enemmän epävarmuustekijöitä. Negatiivisten vastausten osalta huomioitavaa on se, että molempien väittämien kohdalla vain yksi vastaaja oli ollut täysin eri mieltä.

Tarkasteltaessa väittämiä taustatekijöittäin jaoteltuina voidaan havaita kiinnostavia tekijöitä. Ohjusveneillä palvelevilla ei ollut yhtään negatiivista vastausta kummassakaan väittämässä, eikä heräteraivaajilla palvelevilla joukkoon kuulumista koskevassa väittämässä. Heräteraivaajilla palvelevilla oli lisäksi selkeästi suurin määrä ”täysin samaa mieltä” vastauksia, heistä 69 % oli vastannut olevansa täysin samaa mieltä molempiin väittämiin. Taloushenkilöstöllä ei ollut yhtään negatiivista vastausta väittämään numero 9, kun taas viestihenkilöstöllä negatiivisia vastauksia oli 33 %, joka on huomattavasti enemmän kuin muilla erikoisaloilla. Taisteluväline- ja merenkulkuhenkilöstöllä ei ollut negatiivisia vastauksia väittämään numero 17.

Upseerikokelaiden osalta vastaukset olivat hyvin positiivisia, mutta niitä tarkasteltaessa on jälleen huomioitava se, että upseerikokelaita vastasi kyselyyn vain kolme. Yllättävä tekijä vastauksissa oli aliupseerien suurehko negatiivisten vastausten osuus suhteessa miehistön vastauksiin. Väittämässä numero 9 negatiivisten vastausten osuus miehistön vastauksista oli 5 % ja aliupseerien vastauksista 21 %. Väittämässä numero 17 vastaavat osuudet olivat miehistön osalta 3 % ja aliupseerien osalta 13 %.



KUVIO 11. Väittämien numero 11, 21 ja 30 vastausten jakautuminen.

Väittämillä numero 11, 21 ja 30 pyrittiin selvittämään millaiset välit varusmiehillä ja palkatulla sotilashenkilöstöllä on ja miten varusmiehet kokivat palkatun sotilashenkilöstön suhtautuvan heihin. Kuvioista 11 voidaan havaita kaikkien väittämien osalta ”en osaa sanoa” vastausten merkittävän suuri osuus, joka kertonee kysymysten hankaluudesta tai vaikeaselkoisuudesta. Väittämässä numero 11 vastaajalle saattoi olla epäselvää mitä ongelmilla tarkoitetaan, vaikka kysymyksellä pyrittiin selvittämään onko varusmiehillä avoin keskusteluyhteys henkilökuntaan. Väittämän numero 30 osalta ei voida olla varmoja onko yksilöllinen kohtaaminen käsitteenä tuttu.

Väittämien mahdollisesta haastavuudesta huolimatta vastaukset olivat varsin positiivisia. Yli puolet vastaajista koki pystyvänsä puhumaan henkilökunnan kanssa ongelmistaan ja tunti varusmiesten ja henkilökunnan välillä vallitsevan hyvän hengen. Lähes puolet vastaajista koki tulevansa huomioiduksi yksilönä, tätä osuutta pienentää melko varmasti kysymyksen vaikeaselkoisuudesta johtuvat ”en osaa sanoa” vastaukset.

Alusluokittain tarkasteltuna voidaan havaita joitain eroja. Väittämässä numero 11 miinalautalla oli selkeästi eniten positiivisia vastauksia. Miinalautan ”täysin samaa mieltä” ja ”osittain samaa mieltä” vastausten osuus oli 73 %, kun se muilla alusluokilla oli noin 50 %. Henkilökunnan ja varusmiesten välillä vallitsevaa henkeä käsittelevässä väittämässä voidaan nähdä selvä kahtia jako. Ohjusveneillä ja heräteraiivajilla palvelevilla positiivisten vastausten osuus oli noin 80 %, kun taas miinalautalla ja miinalaivoilla palvelevilla osuus oli noin 45 %. Väittämässä numero 30 vastaukset jakoutuivat muuten tasaisesti, mutta miinalautan negatiivisten vastausten määrä oli kaksinkertainen muihin verrattuna.

Erikoisaloittain jaoteltuna väittämien vastauksissa ei ollut merkittäviä poikkeavuuksia. Ainoana huomioitavana seikkana oli konehenkilöstön hieman muita erikoisaloja suurempi negatiivisten vastausten osuus jokaisen väittämän kohdalla. Sotilasarvoittain tarkasteltuna havaitaan jälleen upseerikokelaiden positiiviset vastaukset, heillä ei ollut yhtään negatiivista vastausta kyseisissä väittämissä. Henkilökunnan kanssa ongelmista puhuminen oli varusmiesjohtajille helpompaa kuin miehistölle. Ryhmänjohtajista ja kokelaista 65 % oli ollut täysin tai osittain samaa mieltä väittämän numero 11 kanssa, kun vastaava osuus miehistön vastauksista oli 45 %.

Tarkasteltaessa väittämien vastauksia ikäluokittain jaoteltuina, havaitaan että ikäluokkaan 21–25 vuotta kuuluvien vastauksissa ei ollut yhtään negatiivista vastausta. Tätä tarkasteltaessa on kuitenkin huomioitava, että tätä ikäluokkaa edustavia on vain 4 % vastaajista. Koulutustaustalla ei ollut suurta merkitystä vastausten jakautumiseen, pienenä huomiona voidaan kuitenkin todeta peruskoulun käyneiden positiivisemmat vastaukset ylioppilaisiin ja ammatillisen tutkinnon suorittaneisiin verrattuna.

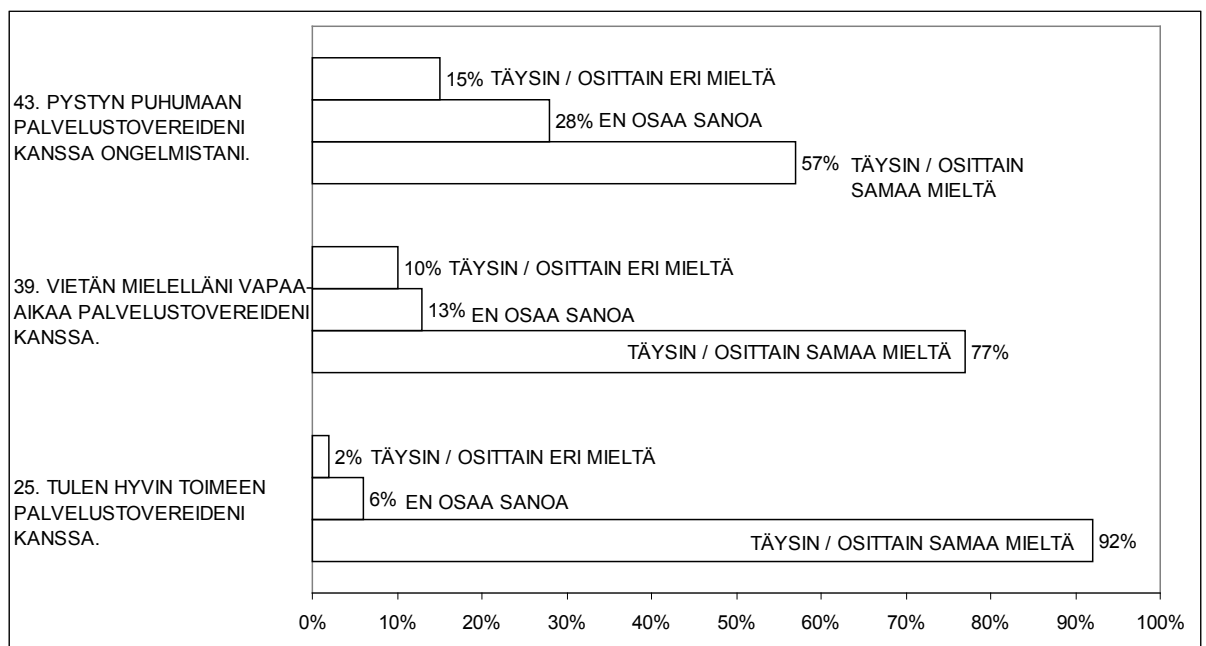
TAULUKKO 10. Väittämien numero 9, 11, 17, 21 ja 30 vastausten vaikutus kokonaismotivaatioon.

	9.	11.	17.	21.	30.
1. Täysin samaa mieltä	3.8508	3.9685	3.8325	4.0131	3.9364
2. Osittain samaa mieltä	3.7079	3.8020	3.6878	3.7292	3.8290
3. En osaa sanoa	3.4842	3.6505	3.2000	3.5340	3.6583
4. Osittain eri mieltä	3.1833	3.3775	3.4748	3.4563	3.4155
5. Täysin eri mieltä	3.7292	2.9244	2.8081	3.1981	3.2374

Tarkasteltaessa aluksen yleisen ilmapiirin sekä varusmiesten ja henkilökunnan keskinäisten välien vaikutusta kokonaismotivaatioon voidaan taulukosta 10 havaita, että kaikkien väittämien osalta kokonaismotivaation keskiarvo laskee mentäessä positiivisesta vastauksesta negatiivisen suuntaan. Ainut poikkeus on väittämän numero 9 kohdalla, jossa vastausvaihtoehdon ”täysin eri mieltä” valinneilla kokonaismotivaation keskiarvo on poikkeavan korkea. Tämä selittyy kuitenkin sillä, että kyseisen vastausvaihtoehdon on valinnut vain yksi vastaaja, joten kokonaismotivaation arvo ei ole vertailukelpoinen.

Taulukon 10 arvoista voidaan päätellä, että jos vastaaja kokee aluksella vallitsevan hyvän hengen ja tuntee kuuluvansa joukkoon, se vaikuttaa myös hänen motivaatioonsa myönteisesti. Toisinpäin käännettynä voidaan ajatella, että heikompi motivaatio saa varusmiehen kokemaan myös aluksen hengen huonommaksi.

Varusmiesten ja kouluttajien välisillä suhteilla on myös vaikutusta kokonaismotivaatioon. Taulukosta 10 havaitaan merkittäviäkin eroja kokonaismotivaatiossa tätä aihealuetta käsittelevien väittämien vastausvaihtoehtojen välillä. Tästä voidaan päätellä, että jos vastaaja kokee varusmiesten ja henkilökunnan välillä vallitsevan hyvän ja avoimen hengen, se nostaa hänen kokonaismotivaatiotaan. Tosin tämäkin voidaan tulkita toisinpäin, jolloin varusmiehen heikompi motivaatio saa hänet suhtautumaan henkilökuntaan kielteisemmin.

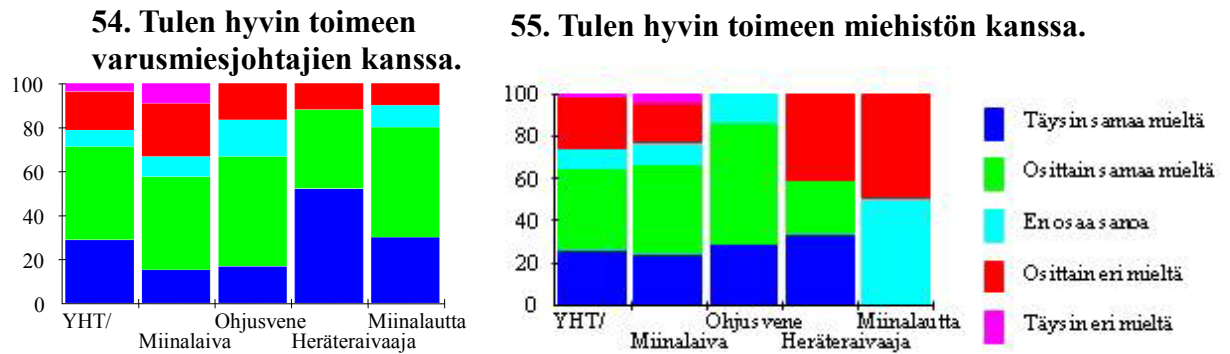


KUVIO 12. Väittämien numero 25, 39 ja 43 vastausten jakautuminen.

Väittämät numero 25, 39 ja 43 mittasivat varusmiesten keskinäisiä välejä. Kuviosta 12 voidaan havaita, että suurin osa vastaajista koki varusmiesten keskinäiset välit hyväksi. 57 % vastaajista koki täysin tai osittain pystyvän puhumaan ongelmistaan palvelustovereidensa kanssa. Tässä väittämässä voidaan havaita sama ongelma kuin väittämän numero 11 kohdalla, ”en osaa sanoa” vastausten suurehko osuus kertonee väittämän vaikeaselkoisuudesta. 77 % vastaajista viettää mielellään vapaa-aikaansa palvelustovereidensa kanssa, tästä osuudesta on kuitenkin huomioitava se, että täysin samaa mieltä väittämän kanssa oli vain 32 % vastaajista. 92 % vastaajista koki tulevansa hyvin toimeen palvelustovereidensa kanssa. Tässä huomioitava taas ”täysin samaa mieltä” vastausten suuri osuus, 55 % vastaajista oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Näistä arvoista voitaneen päätellä, että varusmiehet kokivat tulevansa hyvin toimeen keskenään ja halusivat viettää vapaa-aikaa palvelustovereidensa kanssa, mutta vapaa-ajan viettoon liittyi enemmän epävarmuustekijöitä.

Alusluokittain tarkasteltuna vastausten varsin tasaisesta jakautumisesta poikkesivat ainoastaan miinalautalla palvelevien vastaukset. Heidän vastauksissaan täysin samaa mieltä -vastausten osuus oli kaikissa väittämässä suurempi kuin muilla alusluokilla palvelevilla. Eniten eroa oli väittämän numero 25 kohdalla, jossa miinalautalla palvelevista 73 % oli täysin samaa mieltä, kun vastaava osuus miinalaivoilla ja heräteraivaajilla palvelevilla oli 57 % ja ohjusveneillä palvelevilla 33 %.

Erikoisaloittain jaoteltuna kiinnostusta herättivät viestihenkilöstön vastaukset, jotka olivat varsin negatiivisia verrattuna muiden erikoisalojen vastauksiin. Viestihenkilöstöstä vain 17 % oli täysin samaa mieltä väittämän numero 25 kanssa, kun muiden erikoisalojen osalta vastaava osuus oli noin 60 %. Täysin tai osittain samaa mieltä väittämän numero 43 kanssa oli viestihenkilöstöstä vain 17 % ja muista vastaajista noin 60 %. Sotilasarvoittain tarkasteltuna eroja ei juuri syntynyt, ainut huomattava asia oli väittämän numero 25 kohdalla upseerikokelaiden 100 prosentin täysin samaa mieltä -vastausten osuus. Ikäluokittain tarkasteltuna voidaan havaita 21–25-vuotiaiden vastausten olevan negatiivisempia kuin nuoremman ikäluokan. Havainto on päinvastainen kuin henkilökunnan ja varusmiesten välejä käsitellessä väittämässä.



KUVIO 13. Väittämien numero 54 ja 55 vastausten jakautuminen alusluokittain.

Väittämällä numero 54 ja 55 mitattiin miehistön ja varusmiesjohtajien suhtautumista toisiinsa. Kyselylomakkeessa oli ohjeistettu siten, että väittämään numero 54 vastasivat vain matruusit ja väittämään numero 55 vain aliupseerit ja upseerikokelaat. Kuten kuvion 13 YHT -palkeista voi havaita, vastauksissa ei ollut suuria eroja miehistön ja varusmiesjohtajien välillä. Mutta tarkastelemalla alusluokkia kuvaavia palkkeja, havaitaan merkittäviäkin eroja alusluokan sisällä.

Miinalaivoilla palvelevien osalta vastaukset jakautuivat melko samalla lailla miehistön ja varusmiesjohtajien välillä, 58 % miehistöstä ja 66 % varusmiesjohtajista oli täysin tai osittain samaa mieltä väittämien kanssa. Ohjusveneillä palvelevien osalta eroja löytyi jo enemmän, miehistöstä 67 % oli täysin tai osittain samaa mieltä väittämän kanssa, kun vastaava osuus varusmiesjohtajista oli 85 %. Huomioitavaa on myös se, että ohjusveneillä palvelevien varusmiesjohtajien vastauksissa ei ollut yhtään negatiivista vastausta. Heräteraivaajilla palvelevilla erot olivat jo merkittäviä, 88 % miehistöstä ja 58 % varusmiesjohtajista oli täysin tai osittain samaa mieltä väittämien kanssa. Miinalautalla palvelevilla erot olivat kaikkein suurimmat. Miehistöstä 80 % oli täysin tai osittain samaa mieltä väittämän kanssa, mutta varusmiesjohtajista kukaan ei ollut vastannut vastaavalla tavalla.

Alusluokittain tarkasteltuna voidaan havaita melko selkeä kahtia jako. Miinalaivoilla ja ohjusveneillä palvelevista varusmiehistä varusmiesjohtajat kokivat tulevansa paremmin toimeen miehistön kanssa kuin miehistö varusmiesjohtajiensa kanssa. Heräteraivaajilla ja miinalautalla palvelevilla varusmiehillä tuntemukset olivat toisinpäin ja myös erot selkeämpiä.

Tarkasteltaessa varusmiesjohtajien ja miehistön keskinäisiä välejä erikoisaloittain havaitaan merenkulkuhenkilöstön osalta, että varusmiesjohtajista 100 % koki tulevansa täysin tai osittain hyvin toimeen miehistön kanssa, kun vastaava osuus miehistön vastauksista oli 60 %. Taisteluväline- ja konehenkilöstöllä tämä suhde oli toisinpäin. Taisteluvälinehenkilöstön osalta varusmiesjohtajista 61 % oli täysin tai osittain samaa mieltä väittämän kanssa, miehistöstä taas 80 %. Konehenkilöstön osalta vastaavat osuudet olivat varusmiesjohtajien osalta 38 % ja miehistön osalta 57 %. Viestihenkilöstöstä 83 % oli osittain samaa mieltä väittämän numero 55 kanssa ja taloushenkilöstöstä 88 % täysin tai osittain samaa mieltä väittämän numero 54 kanssa. Viesti- ja taloushenkilöstöä ei voida vertailla vastaavalla tavalla, koska viestitehtävissä toimii vain varusmiesjohtajia ja taloustehtävissä vain miehistöä.

TAULUKKO 11. Väittämien numero 25, 39, 43, 54 ja 55 vastausten vaikutus kokonaismotivaatioon.

	25.	39.	43.	54.	55.
1. Täysin samaa mieltä	3.7629	3.7838	3.8046	3.8402	3.8962
2. Osittain samaa mieltä	3.6529	3.6767	3.6904	3.6811	3.7435
3. En osaa sanoa	3.4484	3.6317	3.7099	3.4718	3.5045
4. Osittain eri mieltä	3.7292	3.6362	3.6599	3.5446	3.4358
5. Täysin eri mieltä	2.4097	2.4097	3.2363	3.5071	2.4097

Tarkasteltaessa taulukkoa 11 huomio kiinnittyy täysin eri mieltä -vastausvaihtoehdon kokonaismotivaation arvoihin, jotka ovat kolmen väittämän kohdalla samat. Tämä selittyy tarkasteltaessa vaihtoehtoja valinneiden vastaajien lukumääriä, kyseisten väittämien kohdalla negatiivisimman vaihtoehdon on valinnut vain yksi vastaaja. Näin ollen näiden kohtien osalta kokonaismotivaation arvo on vain yksittäisen vastaajan mielipide eikä sitä voida pitää vertailukelpoisena muiden keskiarvojen kanssa.

Taulukosta 11 voidaan jälleen havaita vallitseva trendi, jossa kokonaismotivaation keskiarvo laskee mentäessä positiivisesta vastauksesta negatiiviseen suuntaan. Väittämien numero 25, 39 ja 54 kohdalla lasku ei kuitenkaan ole täysin suoraviivaista, vaan arvo notkahtaa ”en osaa sanoa” vaihtoehdon kohdalla. Samoja havaintoja on ollut myös muiden osa-alueiden kohdalla. Syynä tähän saattaa olla joidenkin vastaajien paneutumattomuus ja vähäinen mielenkiinto kyselyä kohtaan, joka ilmenee lukuisina ”en osaa sanoa” vastauksina.

Voidaan kuitenkin todeta, että varusmiesten keskinäisillä väleillä on vaikutusta kokonaismotivaatioon. Mitä huonommaksi välit koetaan, sitä heikompi on kokonaismotivaatio. Verrattaessa taulukon 11 arvoja taulukon 10 arvoihin, havaitaan, että erot ovat paljon pienempiä. Tästä voitaneen päätellä, että varusmiesten ja henkilökunnan väleillä on suurempi merkitys kokonaismotivaatioon kuin varusmiesten keskinäisillä väleillä.

Väittämät numero 54 ja 55 mittasivat varusmiesjohtajien ja miehistön välistä suhdetta. Taulukosta 9 havaitaan, että kokonaismotivaation keskiarvojen muutoksissa ei ole juuri eroa. Näin ollen varusmiesjohtajien ja miehistön välit vaikuttavat samalla tavalla molempien henkilöstöryhmien kokonaismotivaatioon.

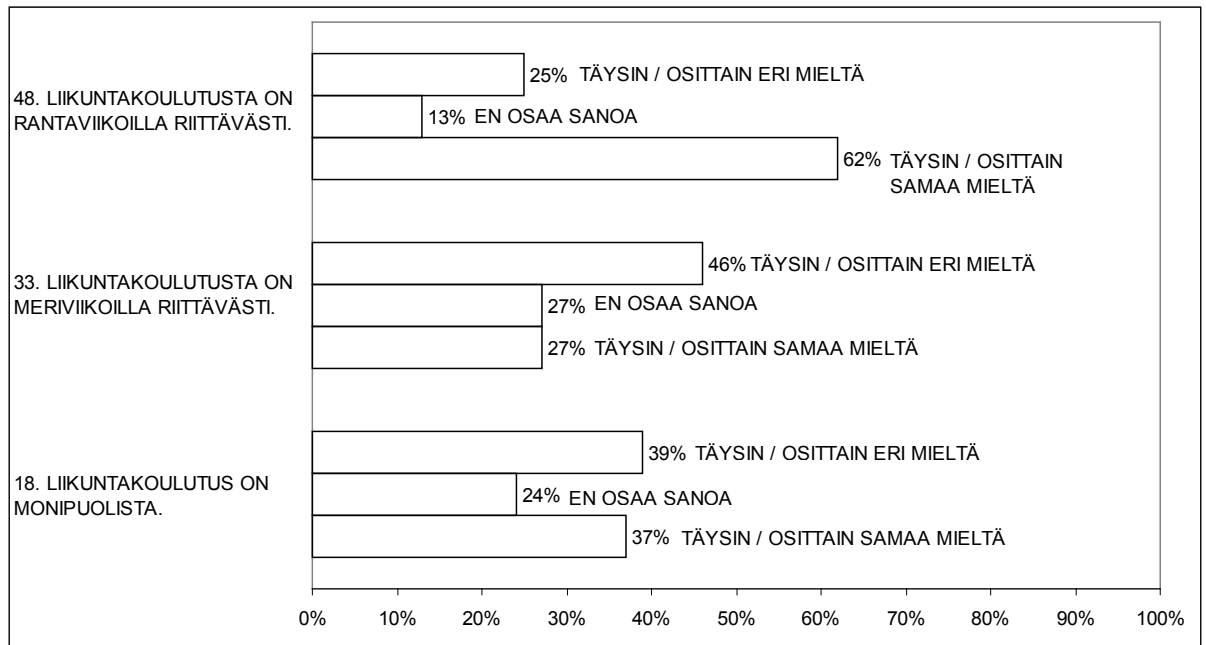
Kuten jo aiemmissa luvuissa on todettu henki ja ilmapiiri -osa-alueella on kohtalainen positiivinen korrelaatio koulutusosa-alueen (0.498, $p < 0.001$) ja meripalvelusosa-alueen (0.418, $p < 0.001$) kanssa.

4.3.6 Liikunta

Varusmiesten mielipiteitä aluspalveluksen aikaisesta liikunnasta mitattiin väittämillä:

- 18. Liikuntakoulutus on monipuolista
- 22. Minulla on riittävästi aikaa kuntoilla
- 27. Aluspalvelus on fyysisesti raskasta
- 31. Käyn vapaa-ajallani kuntoilemassa
- 33. Liikuntakoulutusta on meriviikoilla riittävästi
- 41. Aluspalvelus on fyysisesti liian raskasta
- 48. Liikuntakoulutusta on rantaviikoilla riittävästi
- 51. Olen mielestäni hyvässä fyysisessä kunnossa.

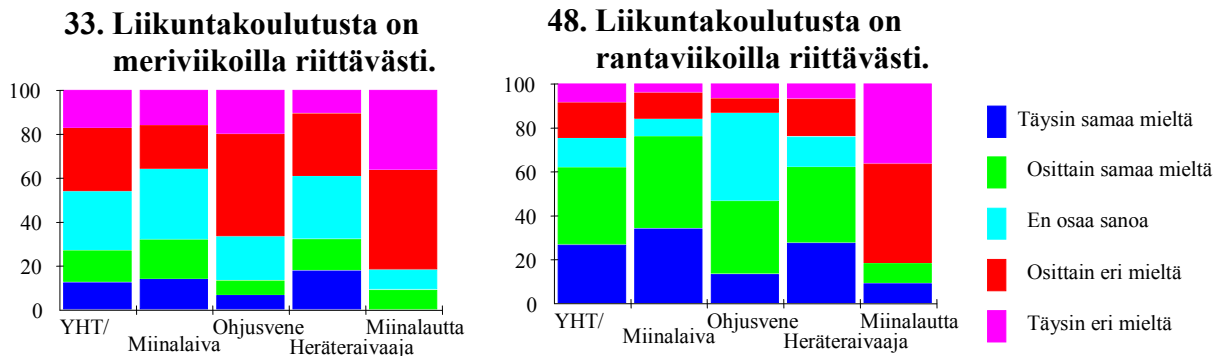
Osa-alueen keskiarvo oli 3.38. Alusluokittain tarkasteltuna havaittiin merkittäviäkin eroja. Tyytyväisimpiä aluspalveluksen aikaiseen liikuntaan olivat heräteraivaajilla palvelevat (ka 3.49) ja miinalaivoilla palvelevat (ka 3.47). Ohjusveneillä palvelevien keskiarvo oli 3.24 ja miinalautalla palvelevilla selkeästi alhaisempi kuin muilla, 2.85. Erikoisaloittain jaoteltuna näin merkittäviä eroja ei ollut. Taloushenkilöstön keskiarvo 3.15 oli alhaisin, muiden erikoisalojen keskiarvo oli noin 3.4. Sotilasarvojen kohdalla jatkui ja aiemmin havaittu trendi, jossa keskiarvo nousee sotilasarvon yletessä. Matruusien keskiarvo oli 3.29, aliupseerien 3.55 ja upseerikokelaiden 3.71. Muiden taustatekijöiden osalta mainittavia eroja ei ollut.



KUVIO 14. Väittämien numero 18, 33 ja 48 vastausten jakautuminen.

Väittämät numero 18, 33 ja 48 mittasivat liikuntakoulutuksen laatua sekä määrää meri- ja rantaviikoilla. Kuten kuviosta 14 näkyy, liikuntakoulutuksen monipuolisuus jakoi vahvasti mielipiteitä. Liikuntakoulutuksen riittävyys osalta yleinen mielipide oli selkeämmin luettavissa. Rantaviikoilla liikuntakoulutusta koettiin olevan riittävästi, mutta meriviikoilla taas ei. Vastaukset olivat kuitenkin riittävyttäkin mittaavien väittämien osalta jakautuneet keskimääräistä enemmän. Myös ”en osaa sanoa” vastauksia oli melko suuri osuus. Onkohan osalla vastaajista ollut haasteita määrittää paljonko on riittävästi ja millaista on monipuolinen? Kun väittämiä tarkastellaan alusluokittain, huomio kiinnittyy miinalautalla palvelevien huomattavan negatiivisiin vastauksiin. Liikuntakoulutuksen monipuolisuudesta täysin tai osittain samaa mieltä ohjusveneillä ja heräteraiivaajilla palvelevista oli noin 50 % ja miinalaivoillakin palvelevista 33 %. Vastaava osuus miinalautalla palvelevista oli 9 % ja heistä 45 % oli täysin eri mieltä väittämän kanssa.

Liikuntakoulutuksen riittävyys meriviikoilla jakoi alusluokat kahteen osaan. Miinalaivoilla ja heräteraiivaajilla palvelevat olivat tyytyväisempiä liikunnan määrään, heistä 32 % oli osittain tai täysin samaa mieltä väittämän numero 33 kanssa. Miinalautalla ja ohjusveneillä palvelevilla vastaava osuus oli noin 10 %. Rantaviikkojen liikuntakoulutuksen osalta samaa mieltä väittämän kanssa oli miinalaivoilla palvelevista 76 %, heräteraiivaajilla palvelevista 62 %, ohjusveneillä palvelevista 47 % ja miinalautalla palvelevista 18 %. Kuviosta 15 näkyy tarkemmin vastausten jakautuminen alusluokittain.



KUVIO 15. Väittämien numero 33 ja 48 vastausten jakautumien alusluokittain.

Erikoisaloittain ei liikunnan määrää ja laatua käsittelevissä väittämässä ollut kovin huomattavia eroja. Viestihenkilöstö oli kokenut liikunnan monipuolisuuden positiivisimmin, heistä 67 % oli täysin tai osittain samaa mieltä väittämän numero 18 kanssa, vastaava osuus muilla oli 30–40 %. Myös liikuntakoulutuksen riittävyys rantaviikoilla oli viestihenkilöstön mielestä parhaalla tolalla, heistä 83 % oli täysin tai osittain samaa mieltä väittämän numero 48 kanssa. Samaa mieltä oli taloushenkilöstöstä vain 47 % ja muista erikoisaloista 65 %. Sotilasarvoittain jaoteltuna meriviikkojen liikunnan määrässä ei ollut mielipide-eroja, mutta rantaviikkojen osalta varusmiesjohtajat olivat miehistöä hieman tyytyväisempiä liikunnan määrään.

Liikuntakoulutuksen riittävyden lisäksi kyselyssä kysyttiin riittääkö aika omatoimiseen kuntoiluun. 56 % vastaajista oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että aikaa kuntoiluun on riittävästi. Miinalautalla palvelevat erottuivat tämänkin väittämän osalta, heistä vain 27 % oli samaa mieltä väittämän kanssa, kun muilla alusluokilla vastaava osuus oli noin 60 %. Erikoisaloista taloushenkilöstö koki aikaa olevan vähiten, heistä kukaan ei ollut täysin samaa mieltä väittämän kanssa, kun muilla erikoisaloilla 20–30 % oli.

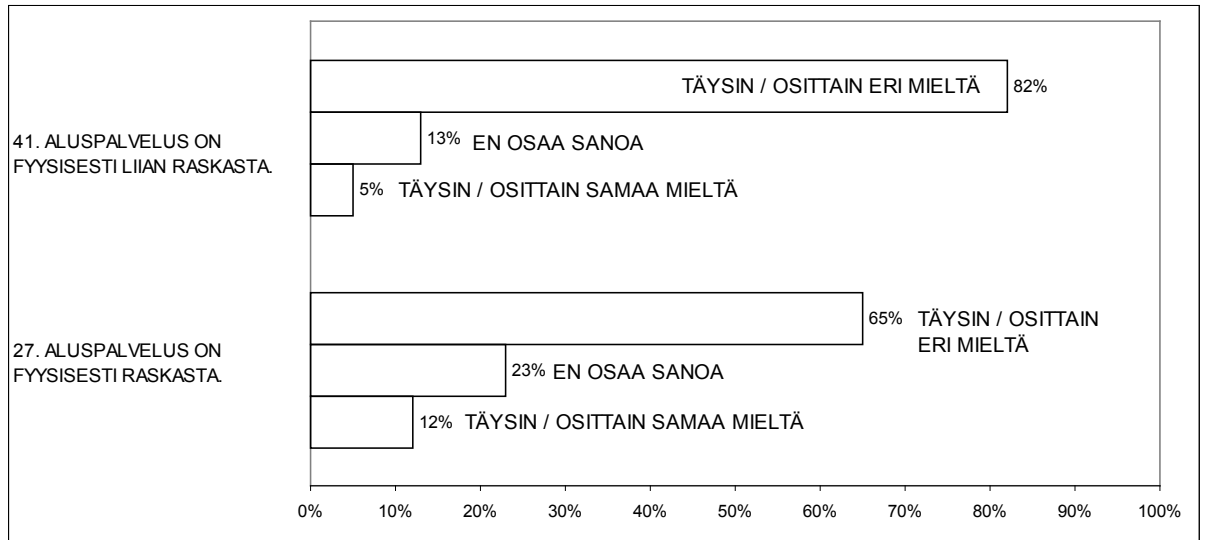
TAULUKKO 12. Väittämien numero 18, 22, 33 ja 48 vastausten vaikutus kokonaismotivaatioon.

	18.	22.	33.	48.
1. Täysin samaa mieltä	4.0253	4.0347	3.7345	3.8520
2. Osittain samaa mieltä	3.8124	3.7688	3.6949	3.7527
3. En osaa sanoa	3.6716	3.5460	3.7386	3.5134
4. Osittain eri mieltä	3.5622	3.4606	3.7578	3.6768
5. Täysin eri mieltä	3.3364	3.2256	3.5140	3.2383

Liikuntakoulutuksen ja kuntoilun merkitys varusmiesten kokonaismotivaatioon voidaan todeta taulukosta 12. Taulukon perusteella näyttäisi siltä, että liikuntakoulutuksen monipuolisuudella ja riittävällä kuntoilun mahdollistavalla ajalla olisi suurempi merkitys kokonaismotivaatioon kuin liikuntakoulutuksen määrällä. Väittämien numero 18 ja 22 kohdalla kokonaismotivaation arvo laskee siirryttäessä positiivisesta väittämästä negatiiviseen suuntaan ja kokonaismotivaation keskiarvojen erot ovat suurempia kuin liikuntakoulutuksen määrää käsittelevien väittämien kohdalla. Kaikkein suurimmat erot ovat omatoimiseen kuntoiluun käytettävää aikaa käsittelevässä väittämässä.

Liikuntakoulutuksen määrää meriviikoilla käsittelevässä väittämässä kokonaismotivaation keskiarvojen erot ovat hyvin pieniä neljän ensimmäisen vastausvaihtoehdon välillä. ”Täysin eri mieltä” vastanneiden kokonaismotivaatio on alhaisempi, mutta erotus on kuitenkin varsin pieni verrattuna muihin osa-alueen väittämiin. Rantaviikkojen liikuntakoulutuksen osalta eroja on enemmän, varsinkin täysin eri mieltä rantaviikkojen liikuntakoulutuksen riittävydestä olleilla kokonaismotivaatio on selvästi heikompi kuin muilla.

Tästä voidaan päätellä, että liikunnan osalta tärkein motivaatioon vaikuttava tekijä on omatoimiseen kuntoiluun jäävä aika. Liikuntakoulutuksen määrällä on vaikutusta motivaatioon, etenkin rantaviikoilla, mutta määrää suurempi vaikutus on liikuntakoulutuksen monipuolisuudella.



KUVIO 16. Väittämien numero 27 ja 41 vastausten jakautuminen.

Väittämillä numero 27 ja 41 selvitettiin kokevatko varusmiehet aluspalveluksen fyysisesti raskaaksi tai liian raskaaksi. Vain 5 % vastaajista oli täysin samaa mieltä ja 7 % osittain samaa mieltä aluspalveluksen fyysisestä raskaudesta. ”En osaa sanoa” vastausten osuus oli melko suuri, joka saattaa kertoa siitä, että osalle vastaajista on ollut haastavaa tulkita mitä tarkoitetaan fyysisellä raskaudella. Kokevatko varusmiehet esimerkiksi unen puutteesta johtuvan väsymyksen fyysiseksi tilaksi vai koetaanko vain liikkumisesta johtuva väsyminen fyysiseksi? Vastausten perusteella kuitenkin suurin osa vastaajista ei koe aluspalvelusta fyysisesti raskaaksi. Vielä pienempi osuus kokee aluspalveluksen fyysisesti liian raskaaksi, vain 2 % on täysin samaa mieltä ja 3 % osittain samaa mieltä väittämän numero 41 kanssa.

Erikoisaloittain jaoteltuna taloushenkilöstö oli kokenut aluspalveluksen fyysisesti kaikkein raskaimmaksi. Heistä 29 % oli täysin tai osittain samaa mieltä väittämän kanssa, kun muilla erikoisaloilla vastaava osuus oli noin 10 %. Myöntävät vastaukset aluspalveluksen liiallisesta fyysisestä raskaudesta jakoutuivat tasaisesti talous-, kone- ja viestihenkilöstön kesken, myös ”en osaa sanoa” vastaukset jakoutuivat näiden erikoisalojen kesken. Alusluokittain tarkasteltuna raivaajilla palvelevista 27 %, miinalautalla palvelevista ei kukaan ja muilla alusluokilla palvelevista 6 % oli kokenut aluspalveluksen ainakin osittain fyysisesti raskaaksi. Liiallista raskautta käsittelevän väittämän kaikki myönteiset vastaukset olivat heräteraivaajilla palvelevilta.

Korrelaatiotaulukon (LIITE 2) mukaan liikuntaosa-alueella on kohtalainen positiivinen korrelaatio koulutusosa-alueen (0.419, $p < 0.001$) ja meripalvelusosa-alueen (0.418, $p < 0.001$) kanssa.

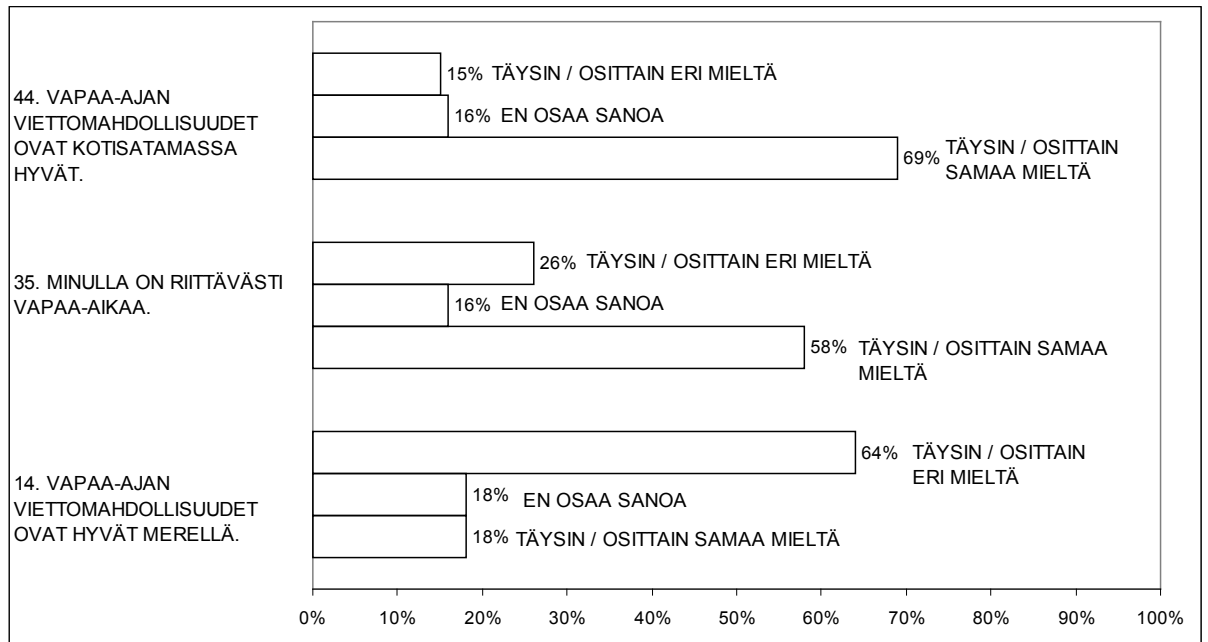
4.3.7 Vapaa-aika

Varusmiesten mielipiteitä vapaa-ajastaan mitattiin väittämillä:

- 14. Vapaa-ajan viettomahdollisuudet ovat hyvät merellä
- 19. Lomajärjestelyt toimivat aluksellani hyvin
- 35. Minulla on riittävästi vapaa-aikaa
- 42. Vapaaajärjestely (IV / PIV) toimivat aluksellani hyvin
- 44. Vapaa-ajan viettomahdollisuudet ovat kotisatamassa hyvät.

Vapaa-aikaosa-alueen keskiarvo oli 3.4. Taustatekijöittäin jaoteltuna suurin ero löytyi ikäluokkien väliltä, ikäluokan 18–20 vuotta keskiarvo oli 3.42 ja ikäluokan 21–25 vuotta keskiarvo 2.95. Koulutustaustan perusteella tarkasteltuna eroja ei ollut juuri ollenkaan. Sotilasarvoittain jaoteltuna upseerikokelaat olivat jälleen tyytyväisimpiä (ka 3.73), mutta tämän osa-alueen osalta matruusit olivat tyytyväisempiä (ka 3.41) kuin aliupseerit (ka 3.36).

Alusluokittain tarkasteltuna tyytyväisimpiä vapaa-aikaansa olivat miinalautalla palvelevat, heidän keskiarvonsa oli 3.56 ja tyytymättömmimpiä ohjusveneillä palvelevat keskiarvolla 3.31. Erikoisaloista selvimmin erottui taloushenkilöstö, joiden keskiarvo oli huomattavasti muita erikoisaloja alhaisempi, 3.12. Taisteluvälinehenkilöstön keskiarvo oli 3.53 ja muiden erikoisalojen noin 3.4.



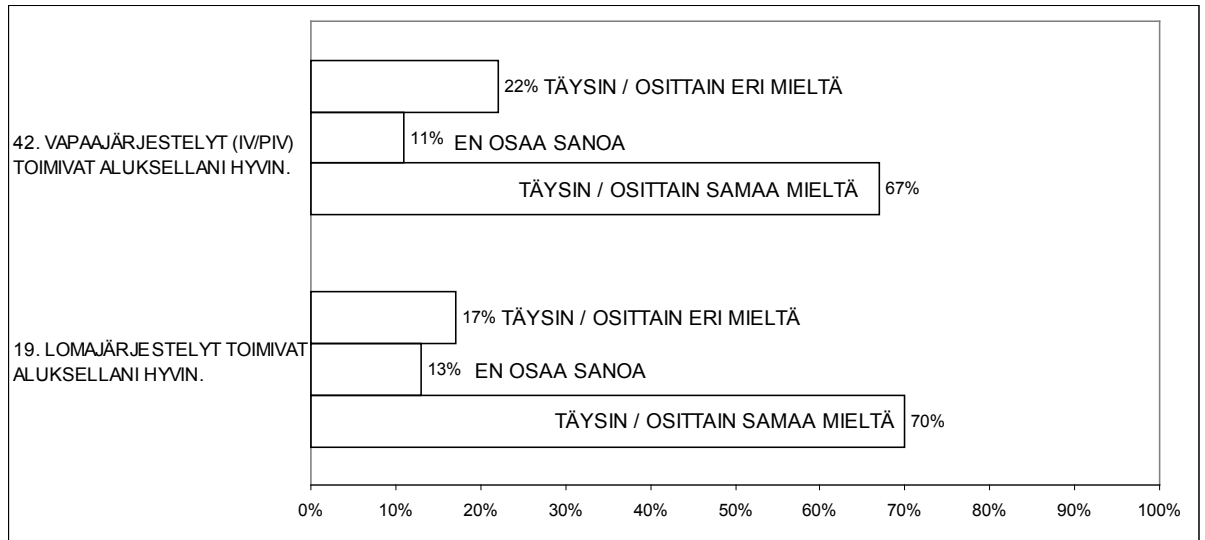
KUVIO 17. Väittämien numero 14, 35 ja 44 vastausten jakautuminen.

Vapaa-ajan määrä sekä sen viettomahdollisuudet kotisatamassa koettiin varsin positiivisiksi. Kuten kuvioista 17 näkyy, täysin tai osittain samaa mieltä vapaa-ajan riittävydestä oli 58 % vastaajista ja hyvistä vapaa-ajan viettomahdollisuuksista kotisatamassa 69 % vastaajista. Tutkittaessa vapaa-ajan viettomahdollisuuksia merellä, positiivisten ja negatiivisten vastausten prosenttiosuudet olivat toisinpäin. Osittain tai täysin eri mieltä hyvistä vapaa-ajan viettomahdollisuuksista merellä oli 64 % vastaajista.

Alusluokittain tarkasteltuna kovin merkittäviä eroja ei syntynyt, mutta jokaisen väittämän osalta miinalaivoilla palvelevat olivat tyytyväisimpiä ja heräteraivaajilla palvelevat tyytymättömmimpiä vapaa-aikaansa. Vapaa-ajan määrän suhteen miinalaivoilla palvelevista 64 % oli täysin tai osittain samaa mieltä, vastaava osuus ohjusveneillä palvelevilla oli 60 %, miinalautalla palvelevilla 54 % ja heräteraivaajilla palvelevilla 48 %. Kooltaan suurimmat alusluokat tarjosivat vastaajien mielestä parhaat vapaa-ajan viettomahdollisuudet merellä, miinalaivojen osalta positiivisten vastausten osuus oli 24 % ja miinalautan osalta 18 %. Vastaavat osuudet ohjusveneillä olivat 13 % ja heräteraivaajilla 10 %. Kotisataman vapaa-ajan viettomahdollisuuksien osalta heräteraivaajilla palvelevien positiivisten vastausten osuus oli 59 %, kun muiden alusluokkien osalta osuudet olivat noin 70 %.

Vastauksia erikoisaloittain tarkastellessa muuten varsin tasaisesta jakaumasta poikkesivat taloushenkilöstön vastaukset. Vapaa-ajan määrään olivat tyytyväisiä taloushenkilöstöstä 24 % ja muiden erikoisalojen edustajista 60–70 %. Vapaa-ajan viettomahdollisuudet merellä tyydyttivät 6 % taloushenkilöstöstä ja noin 20 % muista vastaajista. Tyytyväisiä vapaa-ajan viettomahdollisuuksiinsa kotisatamassa olivat merenkulku- ja taisteluvälinehenkilöstöstä lähes 80 %, kone- ja viestihenkilöstöstä yli 60 % ja taloushenkilöstöstä 45 %.

Muiden taustatekijöiden osalta suurimmat erot löytyivät ikäluokittain jaoteltuna, joissa pitää kuitenkin ottaa huomioon vanhemman ikäluokan pieni osuus vastaajista. Ikäluokka 21–25 vuotta koki selkeästi positiivisemmin vapaa-ajan viettomahdollisuudet merellä, mutta taas selvästi negatiivisemmin vapaa-ajan riittävyden ja vapaa-ajan viettomahdollisuudet kotisatamassa. Sotilasarvoittain tarkasteltuna positiivisten vastausten osuus nousi sotilasarvon yletessä, pois lukien väittämässä numero 14. Vapaa-ajan viettomahdollisuuksiin merellä tyytyväisimpiä olivat aliupseerit, joilla oli 30 % positiivisia vastauksia, matruuseilla vastaava osuus oli 13 % ja upseerikokelailta 0 %.



KUVIO 18. Väittämien numero 19 ja 42 vastausten jakautuminen.

Väittämillä numero 19 ja 42 mitattiin vastaajien mielipiteitä loma- ja vapaajärjestelyjen toimivuudesta. Kuvioista 18 havaitaan, että suurin osa vastaajista oli varsin tyytyväisiä sekä lomien että vapaiden toimivuuteen.

Alusluokittain jaoteltuna miinalautalla palvelevat olivat tyytyväisimpiä loma- ja vapaajärjestelyihin. Lomia käsittelevän väittämän kanssa täysin tai osittain samaa mieltä oli miinalautalla palvelevista 91 %, miinalaivoilla ja heräteraivaajilla palvelevista noin 70 % ja ohjusveneillä palvelevista 53 %. Iltavapaiden osalta taas miinalautalla palvelevista kaikki olivat täysin tai osittain samaa mieltä väittämän kanssa, vastaavat osuudet ohjusveneillä ja heräteraivaajilla palvelevilla olivat 77 % ja miinalaivoilla palvelevilla 52 %.

TAULUKKO 13. Vapaa-aikaosa-alueen vastausten vaikutus kokonaismotivaatioon.

	14.	19.	35.	42.	44.
1. Täysin samaa mieltä	3.5474	3.8917	3.9586	3.8856	3.9269
2. Osittain samaa mieltä	4.0071	3.7350	3.7672	3.7780	3.7808
3. En osaa sanoa	3.7010	3.4956	3.6078	3.4597	3.4978
4. Osittain eri mieltä	3.7600	3.5404	3.4461	3.4575	3.3762
5. Täysin eri mieltä	3.3098	2.8421	3.3237	3.2434	3.0341

Taulukosta 13 nähdään miten vastaajien mielipiteet vapaa-ajastaan vaikuttavat kokonaismotivaation arvoihin. Kotisataman vapaa-ajan viettomahdollisuuksilla (väittämä numero 44) näyttäisi olevan huomattavasti suurempi merkitys kokonaismotivaatioon kuin vapaa-ajan viettomahdollisuuksilla merellä (väittämä numero 14). Myös vapaa-ajan määrää käsittelevässä väittämässä (numero 35) kokonaismotivaation keskiarvo laskee siirryttäessä positiivisesta vastausvaihtoehdosta negatiivisen suuntaan. Tämän perusteella voidaan olettaa, että tunne riittävästä vapaa-ajasta ylläpitää myös motivaatiota.

Loma- ja vapaajärjestelyjä koskevissa väittämässä havaitaan, että tyytyväisyys järjestelyjä kohtaan näkyy myös korkeana kokonaismotivaation arvona. Verrattaessa kokonaismotivaatioiden keskiarvojen erotuksia ääripäiden vastausvaihtoehtojen välillä, havaitaan että se on lomiaminimissa koskevassa kysymyksessä suurempi. Tästä voidaan päätellä, että toimivat lomajärjestelyt ovat vapaajärjestelyjä tärkeämpiä motivaation kannalta.

Korrelaatiotaulukosta (LIITE 2) voidaan todeta, että vapaa-aika-osa-alueella on kohtalainen positiivinen korrelaatio ainoastaan meripalvelusosa-alueen kanssa (0.447, $p < 0.001$).

4.3.8 Etuudet

Kyselyn lopussa oli kolme avointa kysymystä. Kysymyksillä haluttiin selvittää saavatko vastaajat aluspalveluksesta konkreettista hyötyä, esimerkiksi työkokemusta tai valintakoepisteitä tai opintopisteitä tulevia opintoja varten. Lisäksi haluttiin selvittää, mistä aluspalveluksessa opituista taidoista he uskovat olevan eniten hyötyä tulevaisuudessa. Vain 15 vastaajaa uskoi saavansa konkreettista hyötyä aluspalveluksesta. Näistä vastaajista suurin osa uskoi saavansa johtajakoulutuksesta tai yleensä varusmiespalveluksesta opintopisteitä tulevissa opinnoissa. Viisi vastaajaa uskoi saavansa työkokemusta aluspalveluksesta joko talouspuolelle tai rakennuspuolelle.

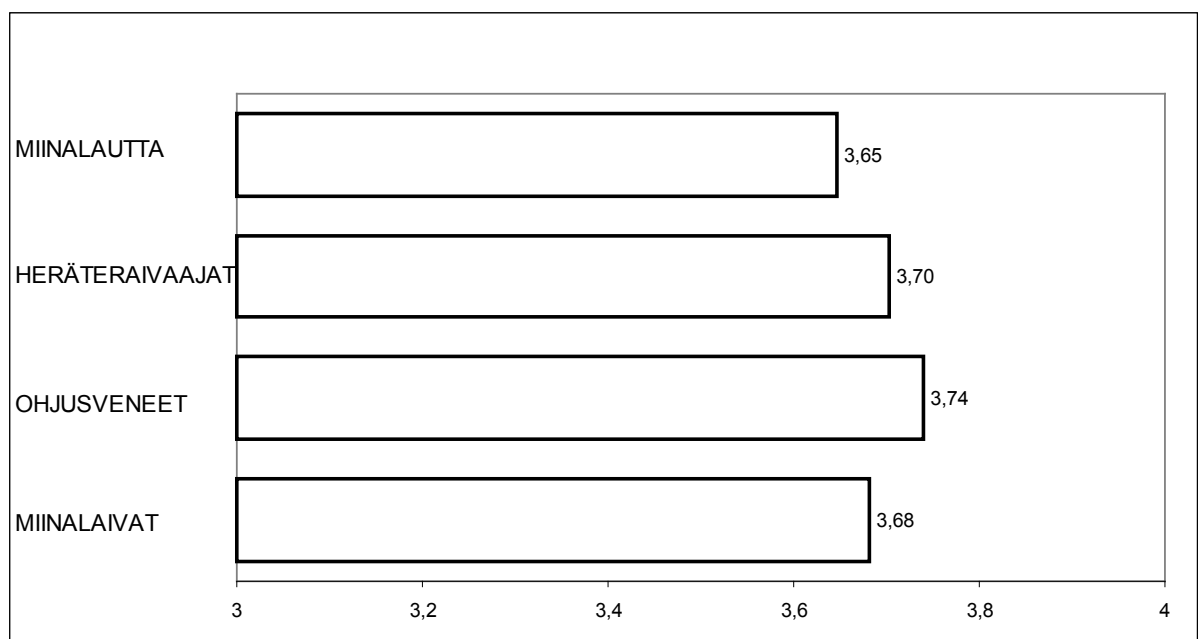
Noin puolet vastaajista oli määrittänyt mistä aluspalveluksessa oppimastaan taidosta uskoo olevan eniten hyötyä tulevaisuudessa. Selvästi eniten uskottiin olevan merenkulkukoulutuksesta sekä merimiestäidoista, esimerkiksi solmuista ja köysien käsittelystä. Myös ruuanlaitto, konetyöt, johtamistaito sekä kyky toimia ryhmässä ja kestää stressiä mainittiin useammassa vastauslomakkeessa. Muita mainittuja taitoja olivat ensiapu, suoja-apalvelu, radioiden käyttö ja yleisesti työkalujen käyttö.

Kyselyn viimeisessä kysymyksessä haettiin mahdollista tutkintoa tai ammattitaitoa, josta on hyötyä aluspalveluksessa ja kysyttiin onko sitä hyödynnetty. 16 vastaajaa vastasi omaavansa kyseisen tutkinnon tai ammattitaidon ja heistä kymmenen koki, että sitä on hyödynnetty aluspalveluksessa. Vastaajat, joiden taitoja ei ollut hyödynnetty, olivat ammatiltaan kokkeja ja rakennusalan osaajia. Niistä kymmenestä vastaajasta, joiden taitoja oli hyödynnetty, viisi oli kokkeja. Lopuilla vastaajilla oli sähkö-, kone- tai rakennusalan koulutus tai saaristo- tai rannikkolaiivurin tutkinto.

Avoimien kysymyksen vastauksilla ei ollut merkittävää vaikutusta kokonaismotivaatioon. Aluspalveluksesta konkreettista hyötyä saavien ja aluspalveluksessa hyödynnettävää ammattitaitoa omaavien kokonaismotivaation keskiarvot eivät poikenneet muiden vastaajien keskiarvoista.

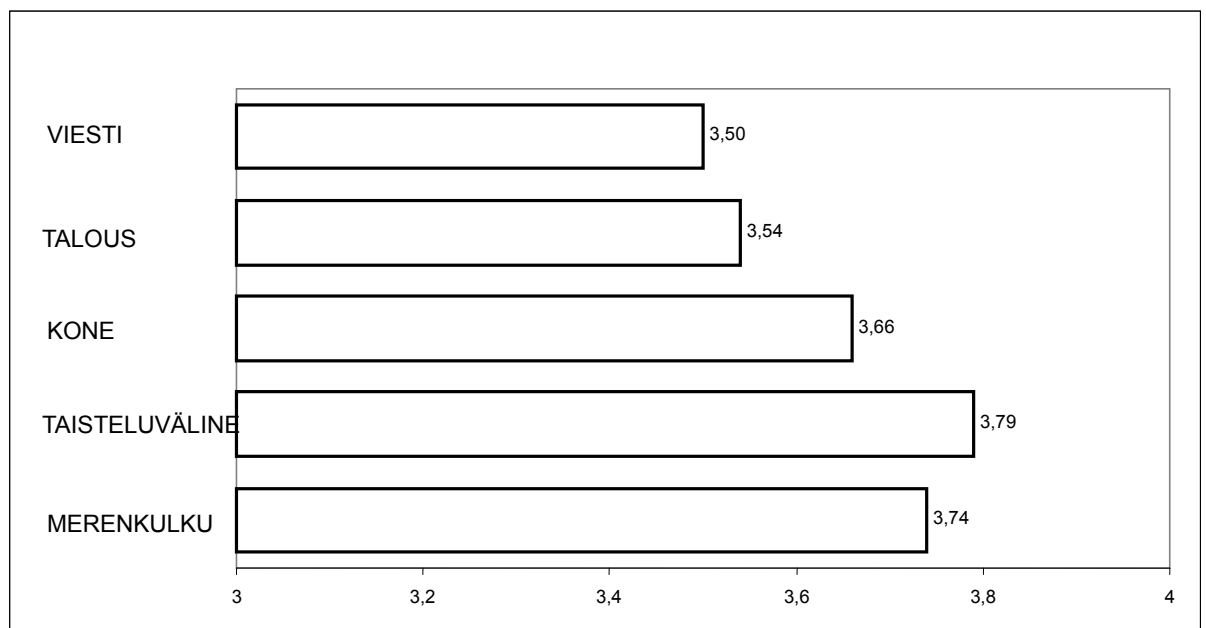
4.3.9 Kokonaismotivaatio

Tarkasteltaessa kaikkia osa-alueita kokonaisuutena saadaan koko joukon kokonaismotivaation keskiarvoksi 3.69. Arvo on saatu laskemalla osa-alueittain kaikkien vastanneiden keskiarvot ja sen jälkeen laskemalla keskiarvo kaikkien osa-alueiden kesken. Taustatekijöiden perusteella voidaan havaita muutamia eroja.



KUVIO 19. Kokonaismotivaation arvot alusluokittain.

Kuviossa 19 on esitetty kokonaismotivaation keskiarvot alusluokittain jaoteltuna. Kuten kuvioista havaitaan, keskiarvoissa ei ole merkittäviä eroja. Ohjusveneillä palvelevat varusmiehet olivat tutkimuksen mukaan motivoituneimpia keskiarvolla 3.74. Heräteraivaajilla palvelevien ja miinalaivoilla palvelevien keskiarvot olivat hyvin lähekkäin. Heikoin motivaation taso oli miinalautalla palvelevilla, mutta erot olivat varsin pieniä. Erikoisaloista korkein kokonaismotivaation keskiarvo oli taisteluvälinehenkilöstöllä, joka pääsääntöisesti saavutti korkeimmat keskiarvot jokaisessa osa-alueessa. Erikoisalojen kokonaismotivaatioiden keskiarvot on esitetty kuviossa 20, josta voidaan havaita, että erikoisaloittain eroja tuli enemmän kuin alusluokittain. Alhaisin keskiarvo oli viestihenkilöstöllä, jolla oli pääsääntöisesti alhaisimmat keskiarvot kaikissa osa-alueissa.



KUVIO 20. Kokonaismotivaation arvot erikoisaloittain.

Suurimmat erot taustatekijöittäin tarkasteltuna löytyivät sotilasarvoittain jaoteltuna. Upseerikokelaiden kokonaismotivaation keskiarvo oli 4.05, kun vastaavat arvot aliupseereilla olivat 3.72 ja matruuseilla 3.67. Upseerikokelaiden keskiarvo oli kaikkien eri taustatekijöiden välillä vertailtuna kaikkein korkein. Tätä tulosta tarkasteltaessa on kuitenkin muistettava upseerikokelaiden pieni osuus vastaajista.

Ikäluokittain jaoteltuna ikäluokan 18–20 vuotta kokonaismotivaation keskiarvo oli 3.70 ja ikäluokan 21–25 vuotta 3.48. Vanhemman ikäluokan pienen osuuden vuoksi, nämä tulokset antavat parhaimmillaankin vain viitteitä iän vaikutuksesta palvelusmotivaatioon. Koulutustaustalla ei ollut suurta merkitystä kokonaismotivaatioon. Peruskoulun käyneillä keskiarvo oli 3.79, ylioppilailla 3.73 ja ammattitutkinnon suorittaneilla 3.65. Kaikkien osaluokkien keskiarvot taustatekijöittäin jaoteltuina ovat liitteessä 3.

4.3.10 Johtopäätökset

Vastaajat olivat selkeästi halukkaita suorittamaan varusmiespalveluksen Saaristomeren Meripuolustusalueella sekä aluksella ja erikoisalalla, jonka he olivat valinneet tai johon heidät oli määrätty. Palveluspaikkaa koskevista valinnoista suurin merkitys motivaatioon oli puolustushaaran ja joukko-osaston valinnalla. Nämä tekijät määrittävät varusmiespalveluksen suuret linjat, esimerkiksi palveluspaikan sijainnin. On siis melko luonnollista, että niillä on merkitystä motivaatioon. Aluksen ja erikoisalalan valinnalla ei ollut niin suurta merkitystä vastaajien motivaatioon, tämä saattaa kertoa palveluksen myötä heränneestä ”ammattiyllpeydestä”.

Koulutuksen osalta moni vastaaja koki, että teoriakoulutusta tai käytännön harjoituksia on ollut liian vähän. Nämä mielipiteet olivat ehkä hieman yllättäviäkin, mutta niiden perusteella voidaan todeta, että kyselyyn osallistuneet varusmiehet kaipaavat koulutukseensa lisää sekä teoriaa että käytännön harjoittelua. Osa vastaajista ei ollut saanut riittävästi koulutusta oman erikoisalalan osalta ja lähes puolet ei ollut saanut koulutusta muiden erikoisalojen osalta eli ristiinkoulutusta. Tärkeintä motivaation kannalta on oman erikoisalalan riittävä koulutus, muiden erikoisalojen osalla ei ole niin suurta merkitystä. Myöskään teorian ja käytännön koulutuksen määrällä ei ole niin suurta vaikutusta kuin oman erikoisalalan osaamisella. Teorian ja käytännön koulutuksen suhteella on kuitenkin vaikutusta motivaatioon, sekä liian suuri että pieni määrä vaikuttavat siihen laskevasti. Koulutuksen laadussa tärkeimpiä tekijöitä motivaation kannalta ovat koulutuksen mielenkiintoisuus ja tehokkaat opetusmenetelmät. Kouluttajien ammattitaidolla ja koulutuksen vuorovaikutteisuuksella ei ole niin suurta merkitystä.

Meripalveluksen osalta fyysiset tekijät koettiin olevan kunnossa. Ruokaa oli riittävästi, merisairauteen taipuvaisia vähän ja noin puolet vastaajista koki saavansa riittävästi lepoa. Levon osalta ohjusveneellä palvelevat kokivat tilanteen heikoimmaksi, selityksenä tähän saattaa olla vähäinen varusmiesten määrä. Tätä oletusta tukee havainto muiden alusluokkien osalta, jossa tyytyväisyys levon määrään kasvaa alusten varusmiesten lukumäärän noustessa. Fyysiset tekijät ovat tärkeitä huomioida, sillä niillä on merkittävä vaikutus motivaatioon.

Merellä suoritettavien vahtitehtävien kokeminen haastaviksi jakoi vastaajat kahteen leiriin, mutta erikoisalan tehtävien riittävästä haastavuudesta oltiin melko yksimielisiä. Erikoisalan tehtävien haastavuuden oli kokenut positiivisimmin viestihenkilöstö, joka selittynee viestihenkilöstön itsenäisillä tehtävillä radiovahdin aikana. Vahtitehtävien haastavuuden olivat kokeneet heikoimmin upseerikokelaat. Vaikuttaisikohan tähän upseerikokelaiden reserviupseerikurssilla saama laaja ja monipuolinen koulutus, joka saattaa saada aluksen vahtitehtävät tuntumaan liian yksinkertaisilta? Motivaation kannalta erikoisalan tehtävillä on huomattavasti suurempi merkitys kuin vahtitehtävillä. Pääosa vastaajista koki, että merellä on riittävästi tekemistä. Ohjusveneillä palvelevat olivat tyytymättömiä tekemisen määrään. Ohjusveneillä palvelevien osalta onkin kiinnostavaa se, että he kokevat sekä lepoa että tekemistä olevan liian vähän. Riittävä tekemisen määrä on tärkeää motivaation kannalta, tunne tekemisen riittämättömyydestä laskee motivaatiota.

Henki ja ilmapiiri koettiin lähes kaikkien vastaajien toimesta hyväksi ja vastaajat kokivat pääosin kuuluvansa joukkoon. Vastauksissa oli havaittavissa, että varusmiesmäärältään pienemmillä aluksilla henki koettiin paremmaksi. Varusmiesten ja palkatun henkilöstön välit koettiin pääosin hyväiksi ja vastaajat kokivat pystyvänsä puhumaan ongelmistaan henkilökunnan kanssa. Myös tässä oli havaittavissa positiivisimpia vastauksia varusmiesmäärältään pienempien alusten osalta. Varusmiesjohtajat kokivat varusmiesten ja henkilökunnan välit paremmiksi kuin miehistö. Johtuneekohan tämä virkatie-menettelystä, jonka vuoksi varusmiesjohtajat ovat enemmän tekemisissä henkilökunnan kanssa. Varusmiesten keskinäiset välit koettiin paremmiksi kuin varusmiesten ja henkilökunnan välit. Poikkeuksena tähän oli vanhempi ikäluokka (21–25 vuotta), joka koki tulevansa paremmin toimeen henkilökunnan kuin varusmiesten kanssa. Miinalautalla palvelevien osalta kiinnostava havainto oli se, että he kokivat varusmiesten ja henkilökunnan välit kaikkein huonoimmiksi ja varusmiesten keskinäiset välit kaikkein parhaimmiksi koko joukon osalta. Onko siis niin, että varusmiesten ja henkilökunnan välinen huonompi henki luo varusmiesten välille tiiviimmän siteen? Palvelusmotivaatioon varusmiesten ja henkilökunnan väleillä on suurempi merkitys kuin varusmiesten keskinäisillä väleillä. Suurimmat vaikutukset motivaatioon olivat joukkoon kuulumisen tunteella, varusmiesten ja henkilökunnan välisellä hengellä sekä tunteella, että pystyy puhumaan ongelmistaan sekä henkilökunnalle että palvelustovereille.

Liikunnan osalta voidaan karkeasti sanoa, että sitä on rantaviikoilla riittävästi, mutta merellä liian vähän. Liikuntakoulutuksen monipuolisuudessa on paljon kehitettävää vastaajien mielestä. Miinalautalla palvelevat olivat kokeneet liikunnan järjestelyt kaikkein negatiivisimmin ja taloushenkilöstöllä oli vähiten aikaa kuntoilla. Motivaation kannalta meriviikkojen liikunnan määrällä ei ole suurtakaan merkitystä, rantaviikkojen osalta merkitys on suurempi. Eniten vaikutusta on kuitenkin omatoimisen kuntoilun mahdollistavalla ajalla. Liikunnan määrää suurempi merkitys motivaatioon on liikunnan monipuolisuudella.

Vain harva vastaaja kokee aluspalveluksen fyysisesti raskaaksi, eniten näitä vastaajia oli taloushenkilöstössä. Muutaman heräteraiivaajalla palvelevan vastaajan mielestä aluspalvelus oli fyysisesti liian raskasta.

Vastaajat olivat pääosin tyytyväisiä vapaa-aikansa määrään, poikkeuksena oli taloushenkilöstö. Vapaa-ajan viettomahdollisuudet koettiin merellä huonoiksi, mikä on varsin ymmärrettävää alusten tilat huomioiden. Kotisatamassa vapaa-ajan viettomahdollisuudet sen sijaan koettiin hyviksi. Tämä on hyvä havainto motivaation kannalta, sillä vapaa-ajan viettomahdollisuuksilla kotisatamassa on huomattavasti suurempi merkitys motivaatioon kuin vastaavilla merellä. Vapaa-ajan riittävyydellä ei ollut kovinkaan suurta merkitystä vastaajien motivaatioon. Loma- ja vapaajärjestelyt koettiin pääosin toimiviksi. Toimivilla lomajärjestelyillä on huomattava merkitys motivaatioon, vapaajärjestelyjä ei koeta niin merkittäviksi.

Aluspalveluksesta mahdollisesti saatavilla etuuksilla ei ollut merkittävää vaikutusta motivaatioon. Varsin pieni osa vastaajista koki saavansa aluspalveluksesta konkreettista hyötyä tulevaisuutta ajatellen. Positiivista oli kuitenkin se, että noin puolet vastaajista koki jostain aluspalveluksessa oppimastaan taidosta olevan hyötyä tulevaisuudessa. Suurimmalle osalle tämä taito liittyi merenkulkuun. Vain kymmenen vastaajaa koki, että aiempaa koulutusta tai ammattitaitoa hyödynnetään aluspalveluksessa.

5. TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS

Tutkimuksessa pyritään välttämään virheiden syntymistä, mutta silti tulosten luotettavuus ja pätevyys vaihtelevat. Tämän johdosta tutkimuksissa pyritään arvioimaan tehdyn tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa voidaan käyttää erilaisia tutkimus- ja mittaustapoja. (Hirsjärvi ym. 2005, 216–217.)

Reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimuksen tulosten tarkkuutta. Luotettavalta tutkimukselta vaaditaan sen toistettavuus samanlaisin tuloksin. Tieteellisiä tuloksia ei pidä yleistää niiden pätevyysalueen ulkopuolelle. (Heikkilä 1999, 29.) Vallin (2001, 92–93) mukaan tutkimuksen reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimuksen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia eli tutkimuksen luotettavuutta. Reliabiliteetti on sitä suurempi, mitä vähemmän sattuma on vaikuttanut tuloksiin. Luotettavuutta parantaa oikeiden mittareiden valinta ja soveltuvuus mittaushetken mittaamiseen.

Kyselyn reliabiliteettia pyrittiin parantamaan suorittamalla testaus ennen varsinaista kyselyä, testaukseen osallistui kolme vanhimman vuosikurssin merikadettia. Testin suorittaminen kyselyn kohderyhmälle eli varusmiehille olisi vielä parantanut reliabiliteettia, mutta aikataulujen vuoksi tämä ei ollut mahdollista. Testin tarkoituksena oli testata kyselyn ymmärrettävyys sekä kysymysten yksiselitteisyys. Testiryhmä ohjeistettiin havainnoimaan kriittisesti kysymysten ja vastausvaihtoehtojen muotoilua sekä kyselyn soveltuvuutta varusmiehille. Kysely muokattiin lopulliseen muotoonsa saadun palautteen perusteella.

Vallin (2001, 92) mukaan kontrollikysymysten käyttö on reliabiliteetin mittausta rinnakkaismittauksen avulla. Rinnakkaismittaus on saman asian mittaamista kahdella eri mittarilla yhtä aikaa. Kyselyssä käytettiin kontrolliväittämiä eli sama asia kysyttiin uudestaan, mutta käänteisessä muodossa. Kontrollikysymyksillä havaittiin vastaajien paneutuneisuus kyselyyn vastaamiseen. Kontrolliväittämien välillä vallitsi kohtalainen negatiivinen korrelaatio (-0.552, $p < 0.001$). Eli ensimmäisen muuttujan arvojen ollessa korkealla, toisen muuttujan arvot ovat pieniä. Korrelaatiokerrointa voidaan arvioida myös laskemalla sen ”selitysosuus” eli kertoimen neliö. Selitysosuus tarkoittaa sitä, kuinka paljon kyseiset kaksi muuttujaa voivat selittää toisiaan. (Metsämuuronen 2006, 360.) Kontrolliväittämien korrelaationkertoimen selitysosuus on 0.30 eli 30 %. Näin ollen muuttujat pystyvät selittämään toisistaan vain 30 %, joten sen arvo kyselyn reliabiliteettia tarkastellessa ei ole merkittävä.

Toinen tutkimuksen arviointiin liittyvä käsite on validius eli pätevyys. Validius tarkoittaa tutkimusmenetelmän tai mittarin kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata. (Hirsjärvi ym. 2005, 216–217.) Karkeasti ottaen se tarkoittaa systemaattisen virheen puuttumista. Validilla mittarilla suoritettavat mittaukset ovat keskimäärin oikeita. Jos mitattavia käsitteitä ja muuttujia ei ole tarkoin määritelty, eivät mittaustuloksetkaan ole valideja. (Heikkilä 1999, 28–29.)

Tässä tutkimuksessa tutkijan luoma kyselylomake on haaste validiudelle. Valmiiden ja aiemmin käytettyjen mittareiden käyttö olisi parantanut validiutta, mutta suoraan aiheita mittaavia valmiita mittareita ei ollut. Tutkimuksen validiutta kuitenkin lisää mittarin tekemisessä käytetyt useat lähteet. Mittarin pohjana olivat motivaatioteoriat ja tutkijan omat havainnot varusmiesten aluspalveluksesta, näiden lähteiden pohjalta operationaalistettiin motivaatio osa-alueisiin. Lisäksi kyselylomakkeen laadintaa tukivat aiemmat puolustusvoimissa tehdyt motivaatiota käsittelevät tutkimukset.

Hirsjärven ym. (2005, 280–281) mukaan yksi luotettavalle tutkimukselle asetettava tärkeä vaatimus on tutkijan objektiivisuus. Tämän tutkimuksen tutkija on työskennellyt aluspalveluksessa ja tutkijan havaintoja on käytetty mittarin rakentamisessa, joten objektiivisuuden säilyttäminen on ollut haasteellista. Objektiivisuuteen on pyritty perehtymällä motivaatioteorioihin ja pohjaamalla mittareiden rakentaminen ensisijaisesti niihin.

Kyselyn vastausprosentti oli 95, joten tuloksia voidaan pitää koko populaatiota kuvailevina Saaristomeren Meripuolustusalueella taistelualuksilla palvelevien varusmiesten osalta. Mahdollisuus tietynlaisten koehenkilöiden valikoitumisesta kyselyyn voidaan sulkea pois, koska kysely oli kaikille varusmiehille viikko-ohjelmaan merkittävää palvelusta.

Varsinainen testitilanne ei aiheuttanut haasteita tutkimuksen validiudelle. Kyselylomakkeessa oli kirjalliset ohjeet vastaamista varten ja jokaisen testitilanteen alussa tutkija antoi ohjeet suullisesti sekä kertasi tiedonkeruulomakkeen käytön. Kyselyn täyttämiseen oli varattu aikaa tunti ja tilaisuus päättyi vasta kun kaikki vastaajat olivat saaneet valmiiksi. Näin estettiin nopean ja hätköidyn vastaamisen mahdollistama pidempi vapaa-aika. Tutkijan havaintojen mukaan lähes kaikki vastaajat käyttivät vastaamiseen noin puoli tuntia, jonka puitteissa on mahdollista vastata perustellusti kaikkiin väittämiin.

Strukturoitujen väittämien osalta ei vastauksissa havaittu ristiriitaisuuksia. Tästä voidaan päätellä, että väittämät ovat olleet pääsääntöisesti yksiselitteisiä ja vastaajat ovat ymmärtäneet ne tutkijan tarkoittamalla tavalla. Muutamien väittämien osalta ”en osaa sanoa” vastausten suurehko osuus saattaa kertoa ongelmista väittämän tulkinnassa. Esimerkiksi kyselyssä käytetty määritelmä riittävästi on saattanut aiheuttaa tulkintaongelmia. Yhtenä haasteena on ollut joidenkin henkilöstöryhmien pieni osuus koko joukosta, tällaisia olivat esimerkiksi viestihenkilöstö, upseerikokelaat sekä ikäluokka 21–25 vuotta. Vastausten analysoinnissa on otettu huomioon, että pienten ryhmien tulokset eivät ole täysin valideja, koska niissä yksittäisen vastaajan mielipiteellä on liian suuri merkitys. Sama ongelma toistuu analysoitaessa väittämien vastausvaihtoehtojen vaikutusta kokonaismotivaatioon. Osissa väittämässä tietyn vastausvaihtoehdon oli valinnut vain muutama vastaaja, näissä tilanteissa kokonaismotivaation keskiarvoon vaikuttaa liikaa yksittäisen vastaajan motivaation arvo. Tähän ongelmaan on vastattu tarkastamalla jokaisen väittämän vastausvaihtoehtojen osalta vastaajien lukumäärä ja jättämällä huomioimatta vaihtoehdot, jossa on vain muutama vastaaja.

Avoimien kysymysten osalta vastauksia tuli melko vähän ja osasta vastauksista heijastui vähäinen panostus vastaamiseen. Avointen kysymysten osalta validiutta laskee se, että ei voida olla varmoja vastasivatko kaikki totuudenmukaisesti kysymyksiin vai jättikö osa vastaamatta kiinnostuksen puutteen vuoksi.

Kyselyn suorittaminen kotiutusviikolla on saattanut vaikuttaa vastauksiin ja sitä kautta heikentää validiutta. Tätä pyrittiin estämään motivointipuheenvuorolla ja sopimalla alusten henkilöstön kanssa etukäteen, ettei kysely ole heti esimerkiksi kotiutuskyselyn jälkeen. Myös osassa perusyksiköissä juuri ennen kyselytilannetta olleet kurinpidolliset ongelmat ovat saattaneet vaikuttaa vastaajien asenteisiin ja sitä kautta vastauksiin.

On huomioitava, että tämä tutkimus on validi pelkästään tutkitun joukon eli yhden saapumiserän osalta. Saman kyselyn suorittaminen useammalle saapumiserälle olisi tehnyt tutkimuksesta validimman koko aluspalveluksen osalta. Useamman kyselytutkimuksen suorittaminen ei kuitenkaan ollut mahdollista tutkimuksen teon aikataulun vuoksi.

6. POHDINTA

Palvelusmotivaation merkityksen tärkeyttä varusmieskoulutuksessa ei voida väheksyä. Useat tutkimukset osoittavat motivaation merkityksen uuden oppimisessa ja toiminnan tavoitteellisuudessa. Ja kuten pääesikunta on varusmiesten palvelusmotivaation kehittämistä käsittelevässä pysyväisasiakirjassaan määritellyt, hyvä palvelusmotivaatio on perusta tiedollisten, taidollisten ja erityisesti henkisten valmiuksien saavuttamiselle (PEKOUL-OS PAK C 01:11 Varusmiesten palvelusmotivaation kehittäminen 1990).

Tämän tutkimuksen päämääränä oli selvittää aluspalveluksessa olevien varusmiesten palvelusmotivaation taso sekä löytää motivaation vaikuttavia tekijöitä. Vastauksena varusmiesten palvelusmotivaation tasoon voidaan pitää tutkittavan joukon kokonaismotivaation keskiarvoa, joka oli 3.69. Lukuarvon sanallista määrittelyä varten voidaan mitta-asteikko jakaa yleisesti käytettyihin sanallisiin määritelmiin huono (0-1), välttävä (1-2), tyydyttävä (2-3), hyvä (3-4) ja kiitettävä (4-5). Näillä arvoilla tulkittuna aluspalveluksessa olevien varusmiesten palvelusmotivaation taso on hyvä tai jopa erittäin hyvä. Mutta kuten edellisessä luvussa todettiin, tutkimus on validi vain yhden saapumiserän osalta, joten arvoa ei voida pitää yleispätevänä kaikkien aluspalveluksessa olevien varusmiesten osalta.

Palvelusmotivaatioon vaikuttavat tekijät oli määritelty motivaatioteorioitten, aiempien tutkimusten sekä tutkijan omien kokemusten pohjalta tutkimuksen mittaria luotaessa. Tutkimuksen avulla pystyttiin toteamaan näiden vaikuttimien pätevyys, sekä määrittämään millä tekijöillä oli eniten vaikutusta palvelusmotivaatioon. Jos mittarissa määriteltyjä vaikuttimia tarkastellaan pelkästään lukuarvojen valossa, eniten vaikutusta palvelusmotivaatioon on annettulla koulutuksella sekä aluksen hengellä ja ilmapiirillä.

Koulutuksen osalta korostui oman erikoisalan koulutuksen merkitys. Muilla koulutusaiheilla ei ollut niin suurta merkitystä palvelusmotivaatioon. Samansuuntainen havainto tehtiin myös meripalveluksen osalta. Johdanto-luvun arvelut vahtitehtävien yksitoikkoisuudesta ja yksikertaisuudesta osoittautuivat osittain oikeiksi, sillä lähes puolet vastaajista oli sitä mieltä. Vahtitehtävillä ei kuitenkaan ollut suurtakaan merkitystä varusmiesten palvelusmotivaatioon. Huomattavan paljon suurempi merkitys on oman erikoisalan tehtävillä ja niiden haastaviksi kokemisella.

Aluksen hengen ja ilmapiirin osalta suurin vaikutus palvelusmotivaatioon on joukkoon kuulumisen tunteella sekä henkilöstön keskinäisillä väleillä. Henkilösuhteissa varusmiesten keskinäisiä välejä suurempi merkitys on varusmiesten ja henkilökunnan väleillä. Koko henki ja ilmapiiri -osa-aluetta leimasi varusmiesmäärältään pienempien alusten positiivisemmat vastaukset. Liikunnan ja vapaa-ajankaan merkitystä varusmiesten palvelusmotivaatioon ei voida väheksyä. Sekä liikuntakoulutuksen että vapaa-ajan viettomahdollisuuksien osalta havaittiin, että niiden merkitys motivaatioon on rantaviikoilla huomattava, mutta meriviikoilla vähäinen.

Kaikki tutkimuksessa ilmenneet palvelusmotivaatioon vaikuttavat tekijät ovat sellaisia, joihin kouluttajat ja alusten henkilöstö pystyvät vaikuttamaan. Keinoina ovat monipuolinen erikoisalojen koulutus ja riittävän haastavat erikoisalojen työt sekä sopiva teoriakoulutuksen ja käytännön harjoitusten suhde ja riittävä tekemisen määrä meripalveluksessa. Myös liikuntakoulutuksen laatuun ja määrään panostaminen rantaviikkojen osalta sekä omaehtoisen kuntoilun mahdollistavan ajan antaminen ovat mahdollisia keinoja. Yhtenä tärkeimpänä keinona on oikeanlainen suhtautuminen varusmiehiin, jolla luodaan joukkoon kuulumisen tunne sekä avoin ja vuorovaikutteinen ilmapiiri.

Tutkimuksen tutkimusongelmiin löydettiin vastaukset ja tavoitteet saavutettiin. Tutkimus eteni suunnitelman mukaisesti ja empiirisen tutkimuksen toteutus onnistui. Empiirisen tutkimuksen tutkittavan joukon kasvattaminen kahteen saapumiserään olisi tuonut tutkimukselle huomattavaa lisäarvoa. Kyselylomakkeella saatiin kerättyä riittävä määrä tietoa, mutta tutkimuksen edetessä kyselylomakkeessa havaittiin myös monia kehittämiskohteita. Osa väittämistä oli vastaajille vaikeaselkoisia, väittämät sisälsivät vieraita käsitteitä tai määritteitä, jotka eivät olleet täysin yksiselitteisiä. Muutamia väittämiä olisi voinut karsia, sillä niiden antaman tiedon arvo oli varsin vähäinen. Kyselylomakkeessa olisi voitu ottaa kantaa myös palautteen saantiin sekä kannusteisiin ja palkitsemisiin.

Tutkimuksen edetessä heräsi monia kysymyksiä. Tutkittavan joukon varsin positiiviset vastaukset ja korkea kokonaismotivaation arvo herättivät kiinnostuksen. Valikoituuko aluspalvelukseen motivoituneempaa joukkoa vai motivoiko aluspalvelus varusmiehiä? Jatkotutkimuksena voisi tutkia aluspalveluksen vaikutusta palvelusmotivaatioon. Tutkimuksen voisi toteuttaa vertaamalla varusmiesten palvelusmotivaatiota joukkokoulutusjaksolla ja aluspalveluksessa. Myös varusmiesten loppukysely sisältää kysymyksiä palvelusmotivaatioon liittyen. Kyselyillä kerätyn aineiston avulla pystyttäisiin vertailemaan aluspalveluksessa olevien varusmiesten palvelusmotivaatiota rannikkojoukoissa tai jopa maavoimissa palveleviin. Loppukyselyjä käyttämällä pystyttäisiin tutkittavaa joukkoa kasvattamaan ja tekemään varsin kattava tutkimus.

Myös aluspalveluksen erityispiirteiden vaikutusta varusmiesten oppimiseen voisi tutkia. Mielenkiintoinen tutkimusaihe olisi onko laivasto- ja rannikkojoukoissa palvelevien varusmiesten oppimistuloksissa eroja. Materiaalina voisi käyttää erikoiskoulutuskausien koulutöiden sekä arvosteltavien käytännön suoritusten tuloksia.

Varusmiehillä on oma tärkeä roolinsa aluspalveluksessa. On kaikkien etu, että aluksella palvelevat varusmiehet ovat motivoituneita. Hyvä motivaatio parantaa oppimista ja saa varusmiehen yrittämään parhaansa tehtävässään. Tämä helpottaa henkilökunnan koulutustehtäviä sekä koko aluksen henkilöstöä aluksen tehtävän toteuttamisessa. Varusmiesten palvelusmotivaatiolla on myös kauaskantoisempia seurauksia. Motivoitunut varusmies todennäköisesti kokee varusmiespalveluksen mielekkäänä ja hyödyllisenä ja hänelle jää positiivisia muistoja palvelusajasta. Näin myös reserviin siirtyy motivoituneita ja maanpuolustustahtoisia sotilaita.

LÄHTEET

- Aikkila, J. 2000. Varusmiehen palvelusmotivaation kehittäminen Lapin Ilmatorjuntarykmentissä. Maanpuolustuskorkeakoulu. Tutkielma.
- Alderfer, C. P. 1972. Existence, relatedness and growth. Human needs in organizational settings. New York: The Free press.
- Heikkilä, T. 1999. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2005. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Huhtinen, A-M (toim.). 2002. Sotilasjohtamisen tutkimuksen tieteenfilosofiset perusteet ja menetelmät. Maanpuolustuskorkeakoulu, Johtamisen laitos, Julkaisusarja 2, Artikkelikokoelmat N:o 9. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Joskitt, V. 2000. Raja- ja merivartiokoulun saapumiserän I/99 rajajääkärien palvelusmotivaatioon laskevasti vaikuttavia tekijöitä. Maanpuolustuskorkeakoulu. Tutkielma.
- Kari, J. & Huttunen, J. 1988. Johdatus kasvatuksen ongelmien tutkimiseen. Keuruu: Otava.
- Koutaniemi, L. 2003. Empiriaan ja kvantitatiiviseen tietoon perustuvan gradunteon opas. Oulun yliopistopaino.
- Kuronen, R. 1995. Jalkaväessä palvelevien varusmiesten motivaatioon vaikuttavat tekijät. Maanpuolustuskorkeakoulu. Diplomityö.
- Kuusinen, J. & Korkiakangas, M. 1991. Oppiminen. Teoksessa Kuusinen, J. (toim.) Kasvatuspsykologia. Juva: WSOY, 21–64.
- Kuusinen, K-L. 1991. Motivaatio. Teoksessa Kuusinen, J. (toim.) Kasvatuspsykologia. Juva: WSOY, 173–201.
- Madsen, K. B. & Egidius, H. 1976. Oppiminen ja motivaatio. Suom. A. Laakso. Helsinki: Kirjayhtymä.

Maslow, A. H. 1970. Motivation and personality. New York, Evanston, London: Harper & Row, Publishers.

Merisotilaan käsikirja 2004. 2003. Helsinki: Edita Prima Oy.

Merivoimat. Viitattu 31.1.2009. <http://www.mil.fi/merivoimat/esikunta/index.dsp>

Merivoimat, Saaristomeren Meripuolustusalue. Viitattu 18.11.2008.
<http://www.mil.fi/merivoimat/joukot/smmepa/index.dsp>

Merivoimat, Saaristomeren Meripuolustusalue esittely. Viitattu 18.11.2008.
<http://www.mil.fi/merivoimat/joukot/smmepa/esittelyt.dsp>

Merivoimat, Saaristomeren Meripuolustusalue, 4. Miinalaivue. Viitattu 18.11.2008.
http://www.mil.fi/merivoimat/joukot/smmepa/es_miinalaivue.dsp

Merivoimat, Saaristomeren Meripuolustusalue, 6. Ohjuslaivue. Viitattu 18.11.2008.
http://www.mil.fi/merivoimat/joukot/smmepa/es_ohjuslaivue.dsp

Merivoimat, varusmiespalvelus. Viitattu 31.1.2009.
http://www.mil.fi/merivoimat/esikunta/varu_laivastojoukot.dsp

Metsämuuronen, J. 2006. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Vaajakoski: Gummerus Kirjapaino Oy.

Niiniluoto, I. 1980. Johdatus tieteenfilosofiaan. Käsitteen- ja teorianmuodostus. Helsinki: Otava.

Niermeyer, R. & Seyffert, M. 2004. Motivaatio. Suom. S. Hellsten. Helsinki: Oy Rastor Ab.

Peltonen, M. 1990. Johtamistaito. Helsinki: Suomen Reserviupseeriliitto R.Y..

Peltonen, M. & Ruohotie P. 1991. Ihmisten johtaminen. Helsinki: Otava.

Peltonen, M. & Ruohotie, P. 1992. Oppimismotivaatio. Helsinki: Otava.

Peltonen, M. & Ruohotie, P. 1989. Motivaatio –menetelmiä työhalun parantamiseksi. Helsinki: Otava.

Rauste-von Wright, M. & von Wright, J. 1994. Oppiminen ja koulutus. Juva : WSOY.

Ruohotie, P. 1996. Oppimalla osaamiseen ja menestykseen. Helsinki: Oy Edita Ab.

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

Salmela-Aro, K. & Nurmi, J-E (toim.). 2002. Mikä meitä liikuttaa -modernin motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.

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

Valleala, U.M. 2008. Kasvatustieteellinen tutkimus I / Tieteellisen toiminnan menetelmiä Johdantoluento 24.1.2008. Jyväskylän yliopiston avoin yliopisto. Luentomoniste. Viitattu 1.10.2008. <http://moniviestin.jyu.fi/ohjelmat/erillis/avoin/kasvatustiede/kasp010-avoin-yliopisto/luento-1/2008-03-10.0723602252>.

Valli, R. 2001. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. Jyväskylä: PS-kustannus.

Varusmiesten palvelusmotivaatio aluspalveluksessa – kyselyn tulokset. Tulokset tutkijan hallussa.

Varusmiesten palvelusmotivaation kehittäminen (PEKOUL-OS PAK C01:11/21.9.1990).

LIITTEET

LIITE 1 Varusmiesten kysely

LIITE 2 Korrelaatiot osa-alueiden välillä

LIITE 3 Osa-alueiden keskiarvot taustatekijöittäin jaoteltuina

VARUSMIESTEN PALVELUSMOTIVAATIO ALUSPALVELUKSESSA

Kadettikoulussa opiskelevan kadetin opintoihin kuuluu pro gradu – opinnäytetyön tekeminen. Teen opinnäytetyöni Maanpuolustuskorkeakoulun Koulutustaidon laitokselle aiheesta Varusmiesten palvelusmotivaatio aluspalveluksessa. Tutkimuksen tavoitteena on kartoittaa aluspalveluksessa olevien varusmiesten palvelusmotivaatioita ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Tutkimuksen osana teetän kyselytutkimuksen 6. Ohjuslaivueen ja 4. Miinalaivueen varusmiehille. Kysely tehdään nimettömänä ja vastauslomakkeet päätyvät ainoastaan minun käyttööni. Tarkkojen tutkimustulosten saamiseksi pyydän sinua lukemaan kysymykset huolellisesti ja vastaamaan totuudenmukaisesti.

KYSYMYKSET 1-6: Mustaa vastauslomakkeesta oikea kirjain.

1. Joukko-yksikkö, jossa palvelet
 - A 6. Ohjuslaivue
 - B 4. Miinalaivue

2. Alus, jolla palvelet
 - A miinalaiva
 - B ohjusvene
 - C heräteraivaaja
 - D miinalautta

3. Erikoisalasi
 - A merenkulku
 - B tväl (tykki, miina, ohjus)
 - C kone
 - D talous
 - E viesti

4. Sotilasarvosi
 - A matruusi / ylimatruusi / oppilas
 - B alikersantti / kersantti
 - C upseerikokelas

5. Ikäsi
 - A 18-20 vuotta
 - B 21-25 vuotta
 - C 26-30 vuotta

6. Aiempi koulutuksesi
 - A peruskoulu
 - B ylioppilas
 - C ammatillinen tutkinto
 - D AMK / korkeakoulututkinto

7. Harrastuksesi? Kirjoita vastauslomakkeen kääntöpuolelle.

KYSYMYKSET 8-55: Mustaa vastauslomakkeesta oikea vastausvaihtoehto.

VAIHTOEHDOT:

A	B	C	D	E
Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	En osaa sanoa	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä

8. Halusin varusmiespalvelukseen Merivoimiin.
9. Aluksella vallitsee hyvä henki.
10. Teoriakoulutusta on ollut liian paljon.
11. Pystyn puhumaan henkilökunnan kanssa ongelmistani.
12. Pääsin haluamaani koulutukseen (AUK/RUK/miehistö).
13. Saan riittävästi lepoaikaa merellä oltaessa.
14. Vapaa-ajan viettomahdollisuudet ovat hyvät merellä.
15. Halusin aluspalvelukseen.
16. Olen saanut riittävästi koulutusta oman erikoisalani osalta.
17. Koen kuuluvani joukkoon.
18. Liikuntakoulutus on monipuolista.
19. Lomajärjestelyt toimivat aluksellani hyvin.
20. Oman erikoisalani tehtävät ovat riittävän haastavia.
21. Varusmiesten ja henkilökunnan välillä vallitsee hyvä henki.
22. Minulla on riittävästi aikaa kuntoilla.
23. Koulutus on ollut mielenkiintoista.
24. Halusin omalle erikoisalalleni.
25. Tulen hyvin toimeen palvelustovereideni kanssa.
26. Kouluttajat ovat ammattitaitoisia.
27. Aluspalvelus on fyysisesti raskasta.
28. Käytännön harjoituksia on ollut liian vähän.
29. Halusin varusmiespalvelukseen Saaristomerен Meripuolustusalueelle.
30. Henkilökunta huomioi minut yksilönä.
31. Käyn vapaa-ajallani kuntoilemassa.
32. Aluksella tarjotaan riittävästi ruokaa.
33. Liikuntakoulutusta on meriviikoilla riittävästi.
34. Tulen usein merisairaaksi.
35. Minulla on riittävästi vapaa-aikaa.
36. Teoriakoulutusta on ollut liian vähän.
37. Pääsin palvelemaan haluamalleni alukselle.
38. Kouluttajat ovat vastanneet kysymyksiini koulutuksissa.

39. Vietän mielelläni vapaa-aikaa palvelustovereideni kanssa.
40. Toimin vahtitehtävissä merellä oltaessa (merivahti, konevahti, tms.).
41. Aluspalvelus on fyysisesti liian raskasta.
42. Vapaajärjestelyt (IV / PIV) toimivat aluksellani hyvin.
43. Pystyn puhumaan palvelustovereideni kanssa ongelmistani.
44. Vapaa-ajan viettomahdollisuudet ovat kotisatamassa hyvät.
45. Olen saanut riittävästi koulutusta yleisestä laivapalveluksesta.
46. Merellä oltaessa on riittävästi tekemistä.
47. Olen päässyt riittävästi osallistumaan ammuntoihin.
48. Liikuntakoulutusta on rantaviikoilla riittävästi.
49. Olen saanut koulutusta muiden erikoisalojen tehtävistä (ristiinkoulutus).
50. Vahtitehtävät merellä ovat riittävän haastavia.
51. Olen mielestäni hyvässä fyysisessä kunnossa.
52. Aluksella tarjottava ruoka on hyvää.
53. Opetusmenetelmät ovat olleet tehokkaita.

MATR / OPP VASTAA:

54. Tulen hyvin toimeen varusmiesjohtajien kanssa.

AU / KOK VASTAA:

55. Tulen hyvin toimeen miehistön kanssa.

KYSYMYKSET 56-58: Vastaa omin sanoin vastauslomakkeen kääntöpuolelle.

56. Saatko työkokemusta aluspalveluksesta tai pystytkö esimerkiksi hyväksilukemaan kurseja opintoja varten? Jos, niin mitä?
57. Mistä aluspalveluksessa oppimistasi taidoista uskot olevan eniten hyötyä tulevaisuudessa?
58. Onko sinulla tutkintoa tai ammattitaitoa, josta on hyötyä aluspalveluksessa? Jos, niin onko se huomioitu palvelustehtävissä?

Tarkasta vielä, että olet mustannut yhden vaihtoehdon riveiltä 1-54/55.

KIITOS VASTAUKSISTASI!

KORRELAATIOT OSA-ALUEIDEN VÄLILLÄ

		Correlations					
		HALUK	KOULU	HENKI	MERI	LIIKU	VAPAA
HALUK	Pearson Correlation	1,000	,358**	,352**	,192*	,102	,343**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,049	,299	,000
	N	105,000	105	105	105	105	105
KOULU	Pearson Correlation	,358**	1,000	,498**	,434**	,419**	,287**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,003
	N	105	105,000	105	105	105	105
HENKI	Pearson Correlation	,352**	,498**	1,000	,418**	,356**	,374**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	105	105	105,000	105	105	105
MERI	Pearson Correlation	,192*	,434**	,418**	1,000	,418**	,447**
	Sig. (2-tailed)	,049	,000	,000		,000	,000
	N	105	105	105	105,000	105	105
LIIKU	Pearson Correlation	,102	,419**	,356**	,418**	1,000	,307**
	Sig. (2-tailed)	,299	,000	,000	,000		,001
	N	105	105	105	105	105,000	105
VAPAA	Pearson Correlation	,343**	,287**	,374**	,447**	,307**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000	,000	,001	
	N	105	105	105	105	105	105,000

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

OSA-ALUEIDEN KESKIVÄRTÖT TAUSTATEKIJÖITTÄIN JAOTELTUINA

	HALUKKUUS	KOULUTUS	MERIPÄLV.	HENKIJA ILMAP.	LIIKUNTA	VAPAA-AIKA	YHTEENSÄ
MINNALAIVAT	4.42	3.41	3.71	3.66	3.47	3.42	3.68
OHJUSVENEET	4.59	3.63	3.73	3.94	3.24	3.31	3.74
HERÄTERÄIV.	4.20	3.36	3.76	4.04	3.49	3.37	3.70
MINNALAUTTA	4.48	3.38	3.78	3.83	2.85	3.56	3.65
MEKU	4.43	3.49	3.82	3.85	3.51	3.36	3.74
TVÄL	4.44	3.48	3.90	3.96	3.41	3.53	3.79
KONE	4.49	3.35	3.62	3.66	3.38	3.45	3.69
TALOUS	4.20	3.34	3.54	3.90	3.15	3.12	3.54
VIESTI	3.97	3.47	3.48	3.39	3.40	3.30	3.50
UPSKOK	4.78	3.77	4.04	4.26	3.71	3.73	4.05
ALIK / KERS	4.36	3.50	3.80	3.74	3.55	3.36	3.72
MATR	4.39	3.38	3.69	3.84	3.29	3.41	3.67
18-20 V	4.39	3.43	3.74	3.83	3.38	3.42	3.70
21-25 V	4.33	3.20	3.47	3.67	3.25	2.95	3.48
PERUSKOULU	4.53	3.68	3.78	3.95	3.40	3.38	3.79
AMM.TUTK.	4.31	3.34	3.72	3.82	3.33	3.40	3.65
YLIOPIILAS	4.48	3.50	3.75	3.82	3.44	3.41	3.73