



Maanpuolustuskorkeakoulu

JOHDATUS SUOMALASEEN SOTILASSOSIOLOGIAN TUTKIMUKSEEN

**Joitakin piirteitä sotilassosiologian
tutkimuskohteista, menetelmistä ja
puolustusvoimissa tehdyistä tutkimuksista**

Olli Harinen



Maanpuolustuskorkeakoulu

JOHDATUS SUOMALASEEN SOTILAS- SOSIOLOGIAN TUTKIMUKSEEN

**Joitakin piirteitä sotilassosiologian
tutkimuskohteista, menetelmistä ja
puolustusvoimissa tehdyistä tutkimuksista**

Olli Harinen

© Maanpuolustuskorkeakoulu/Käyttätymistieteiden laitos

Taitto: Heidi Paananen / TKKK

ISBN 978-951-25-2272-9

ISSN 1796-671-x

Juvenes Print Oy

Tampere

2011

Sisältö

LUKIJALLE.....	5
1. SOTILASSOSIOLOGIA SOTATIETEIDEN ALANA JA SEN SUHDE PERINTEISIIN AKATEEMISIIN TIETEENALOIHIIN...	7
2. ERÄITÄ SOTILASSOSIOLOGIAN TUTKIMUSKOHTEITA.....	12
2.1. Käsitteiden hierarkiaa	12
2.2. Ryhmäkiinteytys ja muita sotilasorganisaation pienryhmä- ilmiöitä	14
2.3. Epäviralliset normit	31
2.4. Joukko-osastohenki	40
2.5. Puolustusvoimien henkilöstön työmotivaatio.....	41
2.6. Varusmiesten palvelusmotivaatio	49
2.7. Simputus.....	55
2.8. Taistelutahto, taistelumotivaatio	59
2.9. Maanpuolustustahto ja turvallisuuspoliittiset asenteet.....	64
3. SOTILASSOSIOLOGIAN TUTKIMUSMENETELMIÄ JA JOITAKIN ESIMERKKEJÄ NIIDEN SOVELTAMISESTA PUOLUSTUSVOIMISSA	80
3.1. Kirjallinen kysely.....	80
3.2. Haastattelu.....	85
3.3. Sosiometrinen mittaus.....	90
3.4. Osallistuva havainnointi	94
3.5. Muita tutkimusmenetelmiä	96
4. ERÄITÄ TÄHÄN MENNESSÄ TEHTYJÄ SOTAKORKEAKOULUN JA MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULUN OPINNÄYTETÖITÄ.....	97
5. PUOLUSTUSVOIMIEN SOTILASSOSIOLOGINEN TUTKIMUS JATKOSSA – MAHDOLLISIA TUTKIMUS KOHTEITA.....	99

6.	SOTILASSOSIOLOGIAN SUHDE ERÄISIIN MAAN- PUOLUSTUSKORKEAKOULUN OPPIAINEISIIN	102
6.1.	Sotilassosiologia ja johtaminen	102
6.2.	Sotilassosiologia ja sotahistoria.....	104
7.	MIKSI SOTILASSOSIOLOGIAA PITÄÄ OPETTAA KADETEILLE?.....	105
7.1.	Johdettavan joukon käyttäytymisilmiöiden tunteminen.....	105
7.2.	“Maanpuolustuskorkeakoulu tiedekorkeakouluna”, tieteenalaperustan näkökulma.....	106
7.3.	Yksittäisen kadetin näkökulma	106
	KIRJALLISUUSLUETTELO.....	108

LUKIJALLE

Sotilassosiologia on yksi Maanpuolustuskorkeakoulussa edustettuina olevista sotatieteistä. Äärimmilleen tiivistäen voisi sanoa, että sotilassosiologiassa tutkitaan pienten ja suurempien sotilasryhmien käyttäytymistä rauhan ajan koulutuksessa ja sodan olosuhteissa.

Sotilassosiologia on monipuolisen, teoreettiseen käsitteenmuodostukseen pyrkivä, mutta tiukasti empiirisiin mittauksiin perustuva tutkimusala, jolla on runsaasti yhtymäkohtia ja käytännön soveltamismahdollisuuksia joukko-osastojen ja muiden sotilaslaitosten arkipäivän toiminnassa.

Mikäli nämä joukko-osastot ja sotilaslaitokset joskus joutuisivat sotaan, yhtymäkohtia sotilassosiologiaan löytyy tässäkin toimintaympäristössä. Tästä ovat ulkomaisina esimerkkeinä Israelin ja USA:n asevoimien monet uudehkot, empiiriset sodan ajan sotilassosiologiset tutkimukset.

Eri maiden yliopistoissa on 1900-luvun alkupuolelta lähtien, joissakin tapauksissa aikaisemminkin, tutkittu erisuuruisia ryhmiä ja organisaatiota ja ihmisten käyttäytymistä niissä. Erityisesti näitä asioita on tutkittu sosiaalipsykologiassa ja sosiologiassa. Empiirisiä ja jopa kontrolloituja kokeellisia tutkimuksia on tehty hyvin suuri määrä ja samalla tutkimusmenetelmät (mm. empiiristen aineistojen tilastolliset analyysimenetelmät) ovat kehittyneet. Sotilassosiologiassa on lähtökohtana se, että sotilassosiologinen tutkimustieto tuo ”siviili” yliopistojen sosiologian ja sosiaalipsykologian tieteenaloilla (ns. ”emotieteet”) kerätyn laajan relevantin tietämyksen perustaksi tutkimuksiin, joissa on kohteena nimenomaan sotilasryhmien ja sotilasorganisaatioiden puitteissa tapahtuva sotilaiden käyttäytyminen.

Tällaista sotilassosiologiaksi kutsuttua tutkimusta on tehty eri maiden asevoimien tutkimuslaitoksissa jo vuosikymmenien ajan. Tarkoituksena ei useinkaan ole ollut tehdä ”tiedettä tieteen vuoksi”, vaan asevoimien ylemmissä opetuslaitoksissa ja tutkimuslaitoksissa sekä eri sodissa kehitetyt ”emotieteiden” sotilassovellutukset on useimmiten tarkoitettu hyödyttämään asevoimien toimintaa. Esimerkiksi USA:n asevoimissa panostettiin voimakkaasti soveltavaan sotilassosiologiseen tutkimukseen toisen maailmansodan aikana. Aihetta käsitellään jäljempänä tässä julkaisussa.

Sotilassosiologiassa käytetään sekä laadullisia tutkimusmenetelmiä (esim. systemaattinen osallistuva havainnointi sotilasyksikössä, taisteluharjoituksen videointi ja kuva- ja äänimateriaalin analysointi, sotilaiden muistelmien ja sotaa koskevan kaunokirjallisuuden analysointi, propagandan sisällön analysointi jne.) että sosiologian ja sosiaalipsykologian määrällisiä tutkimusmenetelmiä (survey-tyyppinen kysely tilastollisine aineistojen analysointimenetelmien, haastattelu, sosiometrinen mittaus jne.). Joitakin esimerkkejä eri menetelmien käytöstä löytyy nyt käsillä olevasta julkaisusta. Sotilassosiologialla on kiinteä linkki myös sotahistoriaan, jonka aineistoja ja menetelmiä sovelletaan tarvittaessa. Tutkimusmenetelmän valinnan kussakin tilanteessa määräävät tutkittava kohde ja tarkoituksenmukaisuus. – Sotilassosiologian tutkimusmenetelmillä on kuitenkin se erikoinen piirre, että niiden on tarvittaessa toimittava myös kenttäolosuhteissa.

Kirjoittamisen helpottamiseksi julkaisuun on otettu melko runsaasti esimerkkejä sellaisista tutkimuksista, joihin kirjoittaja on itse osallistunut ja jotka siten tuntee hyvin.

Tutkimustoiminnan lisäksi sotilassosiologiaa on Suomessa jo 1990-luvun loppupuolelta alkaen myös opetettu esimerkiksi Kadettikoulussa. – Olennainen, ellei peräti keskeinen sodankäyntiin kuuluva piirre on aseiden käytön ja sillä uhkaamisen erikoislaatuinen vaikutus ihmisten käyttäytymiseen. Jos oman aselajinsa taktiikassa hyvät tiedot omaavalla kadetilla tai nuorella upseerilla ei taktisen ja aselajitiedon lisäksi ole tutkimusperäistä, käyttäytymistieteellistä tietoa alaisena olevien joukkojen käyttäytymisilmiöistä ja reagointitavoista erilaisissa sodan ajan tilanteissa ja vaikeimmissa rauhanturvaamistehtävissä, mutta myös varusmieskoulutuksessa ja kertausharjoituksissa, johtamistaidolliset valmiudet eivät ole riittävät. Nämä valmiudet (tai niiden opetus) eivät tällöin luonnollisestikaan ole riittävän lujalla tieteellisellä perustalla. Tämän takia sotilassosiologiaa (sotilaspsykologian lisäksi) olisi tärkeää opettaa nykyistä enemmän kadeteille ja muille oppilasupseereille. – Kun sotilaspsykologia antaa tutkimusperusteista tietoa yksittäisen sotilaan käyttäytymisestä, olipa hän sitten miehistöön kuuluva tai johtaja, tutkii sotilassosiologia käyttäytymistä *sotilasryhmissä* ja eri kohteissa *organisaatioissa*, jääkäriryhmistä, jääkärijoukkueista ja jaoksista alkaen.

Toivottavasti tämä lähinnä kadeteille tarkoitettu suppea julkaisu voi antaa jonkinlaisen mielikuvan siitä, mihin kaikkeen sotilassosiologia puolustusvoimissa liittyy, ja mitä toistaiseksi käyttämättömiä soveltamismahdollisuuksia tämä esimerkiksi taktiikkaan verrattuna uusi sotatieteiden ala voi tulevaisuudessa vielä tarjota.

Tuusulassa 5.10.2011

Olli Harinen

projektitutkija, VTL

Maanpuolustuskorkeakoulun Käyttäytymistieteiden laitos

1. SOTILASSOSIOLOGIA SOTATIETEIDEN ALANA JA SEN SUHDE PERINTEISIIN AKATEEMISIIN TIETEENALOIHIIN

Sotilassosiologia on yksi Maanpuolustuskorkeakoulussa edustettuina olevista sotatieteistä. Mitä sitten ovat sotatieteet? Sotatieteissä on kysymys yliopistollisten tieteenalojen soveltamisesta asevoimissa ja niiden eriytymisestä “emotieteistään” omiksi tieteenaloikseen. Viitasalon mukaan (2002, 5) tieteenalan kehittyessä vakiintuneen sovellusalueen suuntaan tullaan jossain vaiheessa tilanteeseen, jossa voidaan puhua ao. tieteen sovelluksen sijasta perustieteestä irronneesta kapeammasta sovelletusta tieteestä. Viitasalo luettelee tällaisen tilanteen tunnusmerkkeinä ao. sovelletun tieteen oppituolit yliopistoissa, alan tieteellisten seurojen syntymisen sekä ao. sovelletun tieteen kokoukset ja seminaarit sekä mahdollisesti kansainvälisen tieteellisen seuran syntyminen.

Psykologia, sosiaalipsykologia ja sosiologia ovat perinteisiä yliopistollisia tieteenaloja. Näistä psykologiaa on asevoimissa käytetty hyväksi jo ensimmäisestä maailmansodasta alkaen, ja Suomen puolustusvoimissakin psykologia on 1940-luvun loppupuolelta alkaen saavuttanut vähitellen pysyvän aseman. Tällöin puhutaan sotilaspsykologiasta.

Sosiologian ja sosiaalipsykologian soveltaminen asevoimien tarpeisiin on sekä ulkomailla että etenkin Suomen puolustusvoimissa sujunut huomattavasti hitaammin. Sotilassosiologia on kuitenkin kansainvälisesti tarkastellen täyttänyt jo vuosikymmenien ajan Viitasalon edellä esittämät tunnusmerkit. Sotilassosiologia on toisen maailmansodan jälkeen irronnut perustieteenaloistaan eli sosiologiasta ja sosiaalipsykologiasta omaksi kapea-alaiseksi sovelletuksi tieteenalakseen. Suomessa kehitys on kuitenkin ollut tähän mennessä erittäin hidasta.

Sotilassosiologia, sellaisena kuin sitä esimerkiksi ulkomaiden asevoimissa harjoitetaan, kuuluu siis sotatieteisiin. Yliopistollisten tieteenalojen näkökulmasta sotilassosiologia on suurempia organisaatioita koskevan organisaatiososiologian ja pienryhmiä tutkivan sosiaalipsykologian (mm. pienryhmätutkimuksen, motivaatiotutkimuksen jne.) soveltamista sotilasorganisaation tutkimiseen. Sotilassosiologia on “kokoelma” pitkällä aikavälillä eri maiden asevoimien tutkimuslaitoksissa ja siviiliyliopistoissa kehittyneitä sotilasorganisaation ja sotilasyhteisön ilmiöitä koskevia käsitteitä, malleja ja teorioita.

Vaikka Suomessa käyttöön vakiintunut termi “sotilassosiologia” hieman harhaanjohtavasti näyttää viittaavan yliopistollisista oppiaineista vain sosiologiaan, on jo heti alussa korostettava, että tehtyjen tutkimusten kohteiden ja sisällön perusteella (ks. esim. Janowitz ja Little 1965, Moskos 1988) sotilassosiologia on sekä sosiologian että mitä suurimmassa määrin myös sosiaalipsykologian soveltamista sotilasorganisaation ilmiöiden tutkimiseen. Sotilassosiologia-termin sijasta voitaisiin tietenkin puhua pelkästään “sosiologian ja sosiaalipsykologian soveltamisesta sotilasorganisaation ja puolustusvoimien tutkimiseen”, mutta ehkä termi “sotilassosiologia” ilmaisee saman asian lyhyemmässä muodossa.

Sotilaspsykologia ja sotilassosiologia muodostavat yhdessä eräänlaisen kokonaisuuden, jossa on kyse **käyttätymistieteiden** (psykologia, sosiaalipsykologia, sosiologia) soveltamisesta asevoimissa. Vaikka näissä kahdessa tutkimusalassa on kyse eri asioista (vrt. eri aselajit saman

puolustushaaran osina), nämä kokonaisuuden osat täydentävät toisiaan. Koska sotilaspsykologia on jo vakiintunut puolustusvoimissa, mutta sotilassosiologian kohdalla näin ei ole, käsitellään tässä julkaisussa kuitenkin lähes pelkästään sotilassosiologiaa.

Käsitelmärittelyn tekee hieman monimutkaiseksi se, että sosiaalipsykologia yliopistollisena tieteenalana muodostaa sosiologian ja psykologian väliin sijoittuvan alueen. Edellä sanottu ei siis sulje pois sitä tosiseikkaa, että myös sotilaspsykologiaan sisältyy sosiaalipsykologista ainesta. Sosiaalipsykologia on samanaikaisesti sekä sotilassosiologian että sotilaspsykologian "emotiede".

Sosiaalipsykologian yhteyksiä sotilassosiologiaan, johtamiseen ja puolustusvoimien toimintaan on käsitelty Mikko Valtasen (2008) toimittamassa julkaisussa "Johtamisen sosiaalipsykologia – Käsitteitä ja käytäntöjä sotilasyhteisössä".

Sotilassosiologian tieteenalaperustaan kuuluu sosiologian ja sosiaalipsykologian lisäksi sotahistoria (ml. sotalaitoshistoria) siltä osin, kun se tuottaa tietoa sotilassosiologian tutkimuskohteena olevista ilmiöistä.

Sotakorkeakoulun Sotatieteen Laitoksen johtaja eversti Matti Lappalainen kirjoitti vuonna 1989 sotilassosiologiasta seuraavasti:

"On todettu että sotatieteiden alalla huomattavimpia toisen maailmansodan jälkeisiä kehityspiirteitä on ollut sosiologisten käsitteiden ja teorioiden käyttö sekä asevoimien sisäiseen että niiden suhteita muuhun yhteiskuntaan koskevaan tutkimukseen. Näillä rintamilla siitä on kehittynyt systemaattinen, empiiris-analyttinen tiede, josta spekulatiivisuus on pyritty eliminoimaan. Johtotähtenä on puolustusvoimien tehokkuuden edistäminen sekä sen ja muun yhteiskunnan siteiden vahvistaminen. Näin se rinnastuu mm. yritys- ja teollisuussosiologiaan ja organisaatiososiologiaan." (Lappalainen 1989, 207.)

Eversti Lappalainen (1989, 207) toteaa, että asevoimiin kohdistunut sotilassosiologinen tutkimus on alkanut lähinnä upseerikunnan arvoihin, motiiveihin ja käyttäytymiseen kohdistuen. Upseeritutkimuksen klassikkona hän mainitsee amerikkalaisen "The Professional Soldier"-teoksen. Akateemikko Erik Allardt kirjoittaa sotilassosiologiasta seuraavasti:

"Sotilassosiologia ei tietenkään käsittele yksinomaan varusmiesten sopeutumista sotilaselämään. Sotilaan ammatti ja sotilaiden muodostama ammattikunta on maailman vanhimpia ja sillä on edelleen keskeinen sija miltei kaikissa yhteiskunnissa. (...) Alan perusteoksia on eittämättä Morris Janowitzin vuonna 1960 ilmestynyt "The Professional Soldier". (Allardt 1989, 200.)

Sotilassosiologian klassikkona pidetään "The Professional Soldier"-teoksen ohella "The American Soldier"-nimistä kaksiosaista teosta (Stouffer ym. 1949), jossa kuvataan amerikkalaisten sotilaiden käyttäytymistä ja asenteita toisessa maailmansodassa. Teoksessa vedetään yhteen satojen USA:n sodan ajan asevoimissa tehtyjen empiiristen kysely- ja haastattelututkimusten tuloksia ja kehitetään tältä pohjalta sotilassosiologian teoriaa ja käsitteistöä. West Pointin kadettikoulun (U.S. Military Academy at West Point) sotilassosiologian professori

Ender ja amerikkalaisen sotilassosiologian tutkijajärjestö IUS:n puheenjohtaja professori Segal ovat kuvailleet USA:n siviiliyliopistojen sosiologian tutkijoiden osallistumista maansa sotaponnistuksiin toisen maailmansodan aikana seuraavasti:

“The World War II period was a particularly active period for sociological research on the military in the United States, when sociologists were mobilized in a wide range of roles, some of whom were expected to do policy-oriented research, others of whom did so in the course of other duties, and still others who brought their sociological imaginations to bear on the war effort although there was no requirement that they do so. (...) Because the army was the largest and most labor-intensive service, military sociology emerged largely as the sociology of ground forces. And because the research was aimed explicitly at helping to manage the army and the war, it emerged primarily as an applied subfield: one oriented toward organizational and small group processes...” (Segal & Ender 2008, 4–5.)

Tämän seurauksena sosiologiaa alettiin hyödyntää USA:n asevoimissa toisen maailmansodan jälkeen. Tämä tapahtui mm. siten, että kyselytutkimuksia alettiin enenevässä määrin inhimillisten voimavarojen johtamisen välineinä.¹

"One of the consequences of World War II was that, in the United States at least, military forces added sociology to the repertoire of applied behavioral science disciplines on which they drew to assist in human resource management processes. Starting with that war, and with the demonstrated utility of Stouffer's *American Soldier* surveys ... armed forces increasingly came to use social surveys as human resource management tools, and for at least two decades after the war, became major consumers (and funding agencies for) experimental small group research." (Segal & Ender 2008, 5.)

Suomalainen sotilassosiologian klassikko on Knut Pippingin väitöskirja “Kompaniet som samhälle” (1947), suomennettuna “Komppania pienoisyyhteiskuntana” (1978), englanniksi ”Infantry Company as a Society” (2008), joka kuvaa jatkosodan konekiväärikomppanian sosiaalista rakennetta, miesten asenteita ja ryhmänormeja sekä virallisen ja epävirallisen organisaation suhdetta toisiinsa.

Sotilassosiologian ensimmäinen “emotiede” sosiologia tutkii mm. arvoja, asenteita, normeja, rooleja, institutionaalista käyttäytymistä (esim. perheinstituutio) ja organisaatioita. Perinteisiä tutkimuskohteita ovat olleet arvot, normit, roolit ja asenteet ryhmissä, yhteisöissä ja organisaatioissa. Eräs sosiologian erikoisalue on organisaatiososiologia, joka tutkii nimenomaan erilaisia organisaatioita ja niissä esiintyviä ilmiöitä. Sotilassosiologian toinen “emotiede” sosiaalipsykologia puolestaan tutkii pienryhmäilmiöitä ja niiden vaikutusta ihmisten käyttäytymiseen.

Sotilassosiologian (englanniksi military sociology tai sociology of the military, saksaksi Wehrsoziologie, ruotsiksi militärsociologi) luonnetta ja tutkimusaluetta on käsitelty mm. seuraavissa teoksissa ja artikkeleissa: Janowitz & Little 1965, Moskos 1988, Kourvetaris &

¹ Suomen puolustusvoimissa samanlaista kehitystä tapahtui laajemmalla mitalla 1980-luvulta alkaen eli kymmeniä vuosia myöhemmin. Yksittäisiä tutkimuksia tehtiin jo 1960- ja 1970-luvuilla, esim. Wiiio 1968, Kansil ja Kärkkäinen 1973. Aikaansa edellä olleita kokeiluja nähtiin täräkin aikaisemmin, esim. Jaakko Valtasen Sotakorkeakoulun diplomityö vuodelta 1954.

Dobratz 1987, Allardt 1989, Lappalainen 1989, Segal & Ender 2008 (ks. julkaisun lopussa oleva kirjallisuusluettelo).

Sotilassosiologia sisältää em. lähteiden mukaan suppeampia ja laajempia käsitteitä, malleja ja teorioita:

- asevoimien ja yhteiskunnan suhteista; tällöin on kysymys mm. yhteiskunnallisen kehityksen vaikutuksesta sotalaitosjärjestelmään ja puolustusratkaisuun (yleinen asevelvollisuus vs. ammattiarmeija jne.) sekä yhteiskunnallisen kehityksen vaikutuksesta turvallisuuspoliittisiin asenteisiin ja maanpuolustustahtoon; sekä
- sotilasyhteisön ja sotilasorganisaation sisäisistä ilmiöistä, niiden rakenteesta ja niiden välisistä suhteista.

Näistä osa-alueista ensimmäinen kuuluu selvästi (lähinnä) sosiologian piiriin. Jälkimmäinen osa-alue sen sijaan sisältää yliopistollisten oppiaineiden näkökulmasta sekä sosiologiaa että sosiaalipsykologiaa. Janowitz ja Little (1965) ovat jaotelleet jälkimmäistä osa-aluetta vielä seuraaviin osiin:

- sotilasorganisaatio sosiaalisena järjestelmänä
- hierarkia ja auktoriteetti
- sotilaallisten roolien omaksuminen
- primääriryhmät ja sotilaallinen tehokkuus
- organisationalisen kontrollin tekniikat

Asevoimien ja yhteiskunnan suhteisiin liittyviä sotilassosiologisia käsitteitä ja malleja ovat esimerkiksi siviili- ja sotilasorganisaatioiden “konvergenssiteoria”, “massa-armeijan” häviämistä koskeva hypoteesi ja “sodattoman yhteiskunnan” (warless society) malli (Charles Moskos). Sotilasyhteisön ja sotilasorganisaation sisäisiä ilmiöitä koskevia sotilassosiologisia käsitteitä ja malleja ovat mm. ryhmän sotilaallisen kiinteyden malli, primääriryhmien merkitystä korostava malli, sotilasyhteisön initiaatiomenoja ja pennalismia koskeva käsitteistö, sotilasammatin institutionaalisuutta vs. ammatillisuutta koskeva malli, ja lukuisat muut.

Omina erillisine tutkimusalueineen sotilassosiologia muodostaa nykyään hyvin pienen ja monessa suhteessa poikkeavankin murto-osan kaikesta sosiologisesta ja sosiaalipsykologisesta tutkimuksesta.

Sotilassosiologia sotatieteiden alana kannattaa luonnollisesti määritellä paljon laajemmin kuin puolustusvoimien sisällä tehtävä, lähinnä soveltava sotilassosiologinen tutkimus, jota tässä julkaisussa lähinnä käsitellään. Ei ole esimerkiksi tarpeen korostaa hyötynäkökohtaa ja tutkimustulosten käytäntöön soveltamista, eikä rajata tutkimusmenetelmiä pelkästään sosiologian ja sosiaalipsykologian tutkimusmenetelmiin. Sotakorkeakoulun Sotatieteen laitoksen johtaja eversti Lappalainen (1989) sijoitti sotilassosiologian sotatieteiden luokittelussa “kokoavien sotatieteiden” joukkoon. Tällöin monet lähialueiden, kuten sotahistorian ja sotilassosiologian tutkimukset ovat sotilassosiologian kannalta erittäin relevantteja.

Puolustusvoimien ulkopuolella tehdyistä suomalaisista tutkimuksista, jotka ovat suoranaisesti sotilassosiologiaa, tai jotka ainakin läheisesti liittyvät sotilassosiologiaan tai sivuavat sitä, voi esimerkinomaisesti mainita seuraavia tutkimuksia. Ensimmäisenä voi mainita kaksi suomalaisten sotilaiden ja sotilasryhmien sodan ajan käyttäytymiseen ja asenteisiin kohdistunutta tutkimusta:

- Pipping, Knut: *Kompaniet som samhälle. Iakttagelser i ett finskt frontförband 1941-1944*. Acta Academiae Aboensis, Humaniora XVI. 1. Åbo, 1947 (väitöskirja), suomenkielinen versio *Komppania pienenisyhteiskuntana*. Sosiologisia havaintoja suomalaisesta rintamayksiköstä 1941–1944. Otava, Keuruu, 1978, englanninkielinen versio *Infantry Company as a Society*. National Defence University, Department of Behavioural Sciences, Publication series 1 Number 3/2008
- Heikura, Mikko: *Rintamajoukkojen mieliala. Tutkimus Suomen armeijan rintamajoukkojen mielialasta Suomen ja Neuvostoliiton välisen sodan aikana vuosina 1941-1944*. Helsingin yliopiston sosiologian laitoksen tutkimuksia n:o 85, 1967 (lisensiaattityö)

Knut Pippingin teosta voidaan pitää suomalaisen sotilassosiologian klassikkona ja aika näyttää, muodostuuko siitä myös kansainvälisessä mielessä sotilassosiologian tieteenalan klassikko.

Sotilaskuria sekä pakkokeinojen käyttöä ja niiden roolia sodan ajan sotilasorganisaatiossa on käsitelty mm. seuraavissa historian väitöskirjoissa:

- Kulomaa, Jukka: *Käpykaartiin? 1941–1944. Sotilaskarkuruus Suomen armeijassa jatkosodan aikana*. Helsinki, 1995 (väitöskirja)
- Lindstedt, Jukka: *Kuolemaan tuomitut. Kuolemanrangaistukset Suomessa toisen maailmansodan aikana*. Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja A-sarja N:o 221. Helsinki, 1999 (väitöskirja)

Maanpuolustustahtoa, maanpuolustukseen liittyviä arvoja ja maanpuolustusasenteita sekä niiden esiintymistä mittaamista rauhan ajan olosuhteissa on käsitelty mm. seuraavissa sosiologisissa ja sotilassosiologisissa tutkimuksissa ja teoksissa:

- Leimu, Heikki: *Turvallisuuspolitiikan asenneulottuvuuksia. Tutkimus asenteista kansainvälisepoliittiseen turvallisuuteen ja sosioekonomiseen turvallisuuteen sosiaalisen aseman, puoluekannan ja ulkopoliittisen tiedon tason mukaan*. Sosiologian lisensiaattitutkimus, Turun yliopisto, 1972
- Eskola, Antti: *Yhteiskunnan säilyttämistä ja puolustamista koskevat arvostukset. Tiede ja Ase n:o 20*. Mikkeli, 1962
- Uusitalo, Hannu: *Yhteiskunnallinen asema, puoluekanta ja asennoituminen turvallisuuspolitiikkaan. Maanpuolustustiedotuksen suunnittelukunta*, Helsinki, 1997

- Leimu, Heikki, Harinen, Olli, Sinkko, Risto: Maanpuolustustahdon tutkimusperinne Suomessa ja Ruotsissa. Maanpuolustuskorkeakoulu, Käyttäytymistieteiden laitos, Julkaisusarja 1/2008
- Harinen, Olli, Lindgren, Göran, Nordberg, Erkki: Talvisodan Ässä-rykmentti. WSOY, Juva, 2010.

Näistä viimeisessä käsitellään tapausesimerkin eli talvisodan Jalkaväkirykmentti 11:n avulla pienryhmien kiinteyden ja joukko-osastohengen käsitteitä analysoimalla niiden syntymistä sodan ajan joukko-osastossa sekä yleisemmin joukko-osastoissa syntyneen ”asevelihengen” käsitettä ja sen yhteyksiä jatkosodan kotirintaman ja väestön maanpuolustustahtoon.

Seuraavissa tutkimuksissa on käsitelty varusmiesten käyttäytymistä ja sosiaalista organisaatiota rauhan ajan varuskunnissa:

- Randell, Seppo: Varusmiespalvelus ja asennemuutokset. Acta Academiae Socialis ser. A vol. 2, Tampere, 1965 (väitöskirja)
- Leimu, Pekka: Pennalismi ja initiaatio suomalaisessa sotilaselämässä. Kansatieteellinen arkisto 33. Helsinki, 1985 (väitöskirja)

Edellä olevat ovat vain esimerkkejä sotilassosiologisista tai sotilassosiologiaa sivuavista suomalaisista tutkimuksista. Väitöskirjojen ryhmässä kiinnostavia teoksia ovat mm. Kulomaa (1995) ja Lindstedtin (1999) väitöskirjat. Ne eivät ole sosiologian tai sotilassosiologien väitöskirjoja, mutta niiden aiheet sivuavat sotilassosiologiaa ja liittyvät siihen. (Em. tutkijat ovat myös Suomen Sotilassosiologisen seuran jäseniä). Jukka Kulomaa tutki sotilaskarkuruutta ja sen syitä jatkosodassa ja Jukka Lindstedt pakkokeinojen ja kuolemanrangaistuksen käyttöä sotilasorganisaatiossa.

Oman ryhmänsä muodostavat suomalaisten sotilas- ja maanpuolustusorganisaatioiden rakennetta ja historiaa selvittelevät sotahistorialliset teokset, jotka sisältävät sotilassosiologisen tutkimuksen näkökulmasta tärkeää historiallista aineistoa. Suuresta määrästä tällaista kirjallisuutta voi esimerkinomaisesti mainita Screenin (1996), Saarisen (1967), Kronlundin (1988) ja Selenin (2001) teokset.

2. ERÄITÄ SOTILASSOSIOLOGIAN TUTKIMUSKOHTEITA

2.1. Käsitteiden hierarkiaa

Sotilassosiologiassa tutkittuja asioita, kuten varusmiesten palvelusmotivaatiota, jääkäriryhmässä vallitsevaa ryhmäkiinteyttä, taistelumotivaatiota, maanpuolustustahtoa jne. koskeva tieteellinen tieto perustuu pohjimmiltaan yliopistolliseen käyttäytymistieteelliseen tutkimukseen. Tällä tutkimuksella ei alun perin ole välttämättä ollut mitään tekemistä sotilaiden ja sotilasorganisaation kanssa. Sotilassosiologian käsitteiden pohjana ovat näin yleisemmät

motivaatiota, pienryhmäilmiöitä, asenteita ja arvoja jne. koskevat käsitteet, mallit ja teorit.

Eri maiden yliopistoissa on tietenkin jo kauan tutkittu erisuuruisia ryhmiä ja organisaatiota ja ihmisten käyttäytymistä niissä. Erityisesti näitä asioita on tutkittu sosiaalipsykologiassa ja sosiologiassa. Empiirisiä ja jopa kontrolloituja kokeellisia tutkimuksiakin on tehty hyvin suuri määrä ja samalla sekä tutkimusmenetelmät (mm. empiiristen aineistojen tilastolliset analyysimenetelmät) että käsitteet ja teorit ovat kehittyneet. *Sotilassosiologiassa* on lähtökohtana se, että sotilassosiologinen tutkimustieto tuo ”siviili”yliopistojen sosiologian ja sosiaalipsykologian tieteenaloilla (ns. ”emotieteet”) kerätyn laajan relevantin tietämyksen perustaksi tutkimuksiin, joissa on kohteena nimenomaan sotilasryhmiessä ja sotilasorganisaatiossa tapahtuva sotilaiden käyttäytyminen.

Tällaista sotilassosiologiaksi kutsuttua tutkimusta on tehty eri maiden asevoimien tutkimuslaitoksissa jo vuosikymmenien ajan. Tarkoituksena ei useinkaan ole ollut tehdä ”tiedettä tieteen vuoksi” (vrt. Segal & Ender 2008, 5), vaan asevoimien ylemmissä opetuslaitoksissa ja tutkimuslaitoksissa sekä eri sodissa kehitetyt ”emotieteiden” sotilassovellutukset on useimmiten tarkoitettu hyödyttämään asevoimien toimintaa. Esimerkiksi USA:n asevoimissa panostettiin voimakkaasti soveltavaan sotilassosiologiseen tutkimukseen jo toisen maailmansodan aikana (ibid., 4–5.).

Seuraavassa on lueteltu joitakin sotilassosiologisissa tutkimuksissa esiintyneitä asioita ja käsitteitä:

- palvelusmotivaatio
- maanpuolustustahto
- ryhmäkiinteytys
- pennalismi
- kansallinen identiteetti
- simputus
- joukko-osastohenki.

Näitä tähän satunnaisesti eri tutkimuksista poimittuja käsitteitä tarkasteltaessa havaitaan, että ne koskevat hyvin erilaisia asioita ja ovat joko yksilöä tai erisuuruisia ryhmiä (pienryhmästä väestöön) koskevia. Ensi näkemältä luettelo saattaa myös vaikuttaa jonkin verran sekavalta.

Seuraavassa taulukossa samat käsitteet on järjestetty helpommin käsitettävään järjestykseen siten, että on ensinnäkin etsitty ”siviili”- ja ”sotilaskäsitteiden” vastinpareja. Tällöin ajatuksena on se, että esimerkiksi varusmiesten palvelusmotivaatiota tutkittaessa perustana ovat yleiset motivaatiota koskevat käyttäytymistieteelliset mallit ja teorit. Toiseksi käsitteet on järjestetty sen mukaan, minkä kokoisessa ihmisryhmässä ne esiintyvät. Esimerkiksi ryhmäkiinteytys on pienryhmää koskeva käsite, maanpuolustustahto taas jopa koko väestöä koskeva käsite.

Taulukko 1. Esimerkkejä sotilassosiologisten käsitteiden hierarkiasta; käsitteiden ryhmitteilyä toisaalta ryhmän, yhteisön, organisaation tms. koon mukaan (pieni – suuri) ja toisaalta ”siviili”- ja ”sotilas” käsitteiden vastinpareiksi.

RYHMÄN / YHTEISÖN / ORGANISAATION KOKO	YLEISEMPI KÄSITE SOSIOLOGIASSA JA SOSIAALIPSYKOLOGIASSA	ESIMERKKI VASTAAVASTA KÄSITTEESTÄ RA-SOTILASORGANISAATIOSSA / RA-KOULUTUKSESSA	VASTAAVA KÄSITE SA-OLO-SUHTEISSA
yksilö (esim. varusmies, reserviläinen)	motivaatio	varusmiesten palvelusmotivaatio kertausharjoitusmotivaatio rauhan ajan henkilökohtainen maanpuolustustahto	taistelumotivaatio
pienryhmä (jääkäriryhmä, joukkue jne)	ryhmäkiinteyden epäviralliset normit / sanktiot	kiinteyden jääkäriryhmässä, joukkueessa pennalismi simputus toverikuri	sa-sotilasryhmän kiinteyden sa-sotilasryhmän epäviralliset sanktiot
organisaatio (esim. joukko-osasto)	organizational commitment organisaatiokulttuuri	yksikköhenki joukko-osastohenki	joukko-osastohenki, ylpeys joukosta
suuret ihmisryhmät, väestön ryhmät, väestö	asenne arvo identiteetti	yleinen maanpuolustustahto itsenäisyys kansallinen identiteetti	sodan ajan yleinen maanpuolustustahto

Taulukossa esitetty ryhmittely tekee tietenkin väkivaltaa näiden käsitteiden täydelle sisällölle, esimerkiksi maanpuolustustahto voi olla yksilön asenne tai koko väestöä koskeva, kansalliseen identiteettiin liittyvä ilmiö, mutta ryhmittely onkin tarkoitettu vain asioiden karkeaan jäsentämiseen. Seuraavissa alakohdissa käsitteitä käydään yksityiskohtaisemmin läpi.

2.2. Ryhmäkiinteyden ja muita sotilasorganisaation pienryhmäilmiöitä

Sotilaiden pienryhmien ja pienryhmäilmiöiden, mm. ryhmäkiinteyden tutkiminen on perinteinen sotilassosiologisen tutkimuksen tutkimusalue. Tutkimusalueena se sivuaa läheisesti myös sotilaspsykologiaa. Sotilasorganisaation ryhmäkiinteyttä ja pienryhmäilmiöitä on ulkomaisissa sotilassosiologisissa tutkimuksissa käsitelty jo toisesta maailmansodasta alkaen.

Sotilasorganisaation pienryhmäilmiöiden juuret ovat sotilastutkimusten ohella yliopistollisessa sosiologisessa ja sosiaalipsykologisessa tutkimuksessa. Jo toista maailmansotaa edeltävänä aikana Frederick Thrasher julkaisi tunnetun amerikkalaisia nuorisojengejä koskevan tutkimuksensa. Se lukeutui ns. Chicagon koulukunnan sosiologiaan, jossa elementtejä ovat olleet etnografinen tutkimusote (joka on osittain peräisin antropologiasta ja sosiaaliantropologiasta), tapaustutkimukset, osallistuva havainnointi sekä kiinnostus moderneihin suurkaupunkeihin ja niiden ongelmiin (verrattuna antropologien kiinnostukseen esim. primitii-

visiin heimoihin). Eräs esimerkki Chicagon koulukunnan tutkimuksista on Whyten "Street Corner Society" (1943), jonka kohteena on Norton-kadun nuorisoyhdistys.

J. L. Moreno kehitti sosiometrisen tutkimusmenetelmän. 1930-luvulla tehtiin Chicagossa General Electric-yhtymän tehtailla kuuluisat Hawthorne-tutkimukset, jotka toivat esiin pienryhmien merkityksen työelämässä. Ne antoivat alkusysäyksen organisaatiososiologian ja työelämän tutkimuksen "human relations"-koulukunnalle. 1940-luvulla Kurt Lewin työtovereineen tutki MIT:ssä pienryhmien dynamiikkaa ja kehitti tutkimusalueen teoriaa. Hänen tutkimuksistaan on lähtöisin ns. ryhmädynaaminen koulukunta.

Sosioteknistä lähestymistapaa edustivat englantilaisen Tavistock-instituutin tutkimukset, jotka lähtivät liikkeelle englantilaisissa hiilikaivoksissa tehdyistä tutkimuksista. Suomessa Rafael Helanko on tutkinut poikasakkeja ja Koskenniemi koululuokkia. Vuonna 1950 ilmestyi George Homansin klassinen pienryhmätutkimus "The Human Group". 1950-luvulla Robert F. Bales kehitti tunnetun IPA-analyysimenetelmänsä (interaction process analysis) ryhmäilmiöiden empiiriseen tutkimiseen. Balesin ja Homansin tutkimuksista sai alkunsa nk. interaktionistinen koulukunta. Pienryhmäilmiöistä on 1950-luvun jälkeenkin ilmestynyt hyvin suuri määrä tutkimuskirjallisuutta.

Eräitä tunnettuja ulkomaisia sotilaiden pienryhmien tutkimuksia ja tutkimusartikkeleita ovat seuraavat:

- Shils, E. A. & Janowitz, Morris: Cohesion and Disintegration in the Wehrmacht in World War II. Public Opinion Quarterly Vol. 12, No 2, Summer 1948
- Homans, George C.: The Small Warship. American Sociological Review vol. 11, June 1946
- Shils, E. A.: Primary Groups in the American Army. Teoksessa R. K. Merton & Paul F. Lazarsfeld (toim.): Continuities in Social Research. Studies in the Scope and Method of "The American Soldier". Glencoe, 1950
- Little, Roger W.: Buddy Relations and Combat Performance. Teoksessa Morris Janowitz (toim.): The New Military. New York, 1964
- Moskos, Charles C.: The American Enlisted Man. The Rank and File in Today's Military. Hartford, Connecticut, 1970
- Henderson, William Darryl: Why the Vietcong Fought. A Study of Motivation and Control in a Modern Army in Combat. Westport, Connecticut, 1979
- Henderson, William Darryl: Cohesion The Human Element in Combat. National Defence University Press, Washington, D.C., 1986
- Stewart, Nora K.: South Atlantic Conflict of 1982: A Case Study in Military Cohesion. U.S. Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences, 1988
- Hockey, John: Squaddies Portrait of a Subculture, 1985

Edellä mainituista tutkijoista eversti, Ph.D. Henderson on toiminut paitsi USA:n maavoimien käyttäytymistieteellisen tutkimuslaitoksen ARI:n (U.S. Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences) johtajana, myös erilaisissa komentaja- ja esikuntatehtävissä sekä, em. tutkimusaiheeseen liittyen, kiväärikomppanian päällikkönä Vietnamissa.

Suomalainen tämän tutkimusalueen klassikko on Knut Pippingin tutkimus ”Kompaniet som samhälle” (1947), jonka kohteena oli jatkosodan konekiväärikomppania ja virallisen ja epävirallisen organisaation vuorovaikutus. Pippingin teos julkaistiin vuonna 2008 englanninkielisenä versiona Maanpuolustuskorkeakoulun Käyttäytymistieteiden laitoksen julkaisusarjassa.

Ryhmäilmiöiden tutkiminen liittyy sodan ajan joukkojen suorituskykyyn. Tutkimustiedon valossa hyväkään yksilöille annettu sotilaskoulutus (ts. yksityisen sotilaan ”riittävän hyvä” toimintakyky) ei anna vielä takeita ryhmän tai joukkueen hyvästä suorituksesta taistelutilanteessa, mikäli ryhmadynamiikassa on puutteita. Tällöin ei ole myöskään takeita perusyksiköiden hyvästä suorituksesta todellisessa taistelutilanteessa, vaikka suoritus leirillä tai harjoituksessa saadaankin vietyä muodollisesti läpi.

Tämänsuuntaista todistusaineistoa ja viitteitä antavat varsinaisen tieteellisen tutkimuskirjallisuuden ohella myös omat sotakokemuksemme ja viimeaikaisten veteraanikyselyjen ja haastattelujen tulokset (esim. Lindgren: Suomen Reserviupseeriliiton veteraanitutkimus 1998).

Empiirisia tutkimuksia Suomen puolustusvoimissa. Sotilaiden empiiristä pienryhmätutkimusta on Suomen puolustusvoimissa tehty 1990-luvulta alkaen Puolustusvoimien Koulutuksen Kehittämiskeskuksen tutkimusosastossa ja sen seuraajassa Maanpuolustuskorkeakoulun Käyttäytymistieteiden laitoksessa. Osa tutkimuksista on tehty yhteistyössä MPKK:n Johtamisen ja sotilaspedagogiikan laitoksen kanssa. Tällöin on julkaistu seuraavat tutkimukset:

- Laisi, Tiina (1998) Naisten sopeutuminen sotilasorganisaatioon. Naisten kokemuksia varusmiespalveluksesta. Maanpuolustuskorkeakoulu, Johtamisen laitos, Julkaisusarja 2, Työpapereita N:o 6, Helsinki
- Lahdenperä, Jyrki & Harinen, Olli (2000) KFOR-joukkojen suomalaisen pataljoonan (SP/KFOR) reserviläisten näkemys koulutuksellisesta valmiudestaan. Puolustusvoimien Koulutuksen Kehittämiskeskus, Tutkimuslauseita A/14/2000. Helsinki
- Harinen, Olli (2001) Kiinteys taistelussa olevassa jääkärijoukkueessa. Taistelun tutkimus-projektin osaraportti. Tiede ja Ase, Suomen Sotatieteellisen Seuran vuosijulkaisu N:o 59, 2001, s. 140–158
- Saaristo, Esa (2002) Jaoksen vertikaalinen kiinteys. Puolustusvoimien Koulutuksen Kehittämiskeskus, Julkaisusarja A/1/2002. Helsinki
- Hult, Heini (2002) ”Ensimmäinen ryhmä! Huomio!” Ryhmäkoheesio ja kommunikatio jääkäriryhmän taistelussa. Puolustusvoimien Koulutuksen Kehittämiskeskus, Tutkimuslauseita A/5/2002. Helsinki

- Kosonen, Jarkko (2003) "Ei täällä ole kavereita, on vaan naamatuttuja" – Suomalaisen rauhanturvajoukon pienryhmäkiinteyden Kosovossa vuonna 2000. Puolustusvoimien Koulutuksen Kehittämiskeskus, Tutkimuslauseita A/1/2003. Helsinki
- Harinen, Olli, Hult-Miekkavaara, Heini (2008) Group Cohesion and Soldiers' Behavior in a simulated Combat Situation. Empirical Results from two Infantry Platoons. Tiede ja Ase, Suomen Sotatieteellisen Seuran vuosijulkaisu N:o 66. Vammalan kirjapaino Oy, Vammala
- Muona, Vesa (2008) Epävirallinen organisaatio. Vertailu kahdessa perusyksikössä. Teoksessa Mikko Valtanen (toim.) Johtamisen sosiaalipsykologia – Käsitteitä ja käytäntöjä sotilasyhteisössä. Maanpuolustuskorkeakoulu, Johtamisen laitos, Julkaisusarja 2 Nro 19/2008

Tätä kirjoitettaessa on valmistumassa myös Heidi Bergein tutkimus "Pieni varusmiesjoukko läpivalaisuissa, osallistuvaan havainnointiin, haastatteluihin ja sosiometrisiin mittauksiin perustuva tutkimus".

Hult, Laisi, Kosonen, Saaristo, Muona ja Berger ovat suunnitelleet tutkimuksensa sisältöä ja menetelmiä yhdessä Puolustusvoimien Koulutuksen Kehittämiskeskuksen (PvKK) tutkimusosaston tai sen seuraajan, Maanpuolustuskorkeakoulun Käyttäytymistieteiden laitoksen kanssa.

Näiden lisäksi Käyttäytymistieteiden laitoksella (edeltäjäineen) on tehty pieniä sotilasryhmiä koskeneita julkaisemattomia opinnäytetöitä ja muita tutkimuksia (esim. Harinen – Johansson – Väänänen: Varusmiesten haastattelututkimus Läntisen Maanpuolustusalueen Paiste 07-harjoituksessa). Pienryhmiin kohdistuneita suppeita kenttätutkimuksia on tehty eri menetelmillä esimerkiksi monissa Käyttäytymistieteiden laitoksen johtamissa reserviläistutkijoista koostuvan sa-tutkimusorganisaation kertausharjoituksissa ja tällöin tutkimukset ovat kohdistuneet suuremmissa sotaharjoituksissa olleisiin reserviläisiin tai varusmiehiin. Esimerkkinä monista tällaisista: Hatakka, Mika ym.: ”Aalto 2004, Reserviläistutkimusryhmän Sotapäiväkirja”, jossa raportoidaan mm. haastattelujen (n = 135) ja kenttäoloissa tehtyjen sosiometristen mittausten tuloksia merivoimien harjoituksessa).

Sotilasorganisaation epävirallinen rakenne. Eräs sotilassosiologisen tutkimuksen ymmärtämisen kannalta keskeinen tärkeä käsitteellinen erottelu, joka luonnollisesti liittyy pienryhmäilmiöihin, on sekä organisaatiososiologiassa ja että pienryhmätutkimuksessa tehty erottelu organisaation virallisen ja epävirallisen puolen, tai virallisen ja epävirallisen organisaation välillä. Sotilasorganisaatiossa virallista puolta edustavat mm. organisaatiokaavio, virallisesti nimetyt johtajat, käyttäytymistä koskevat viralliset toimintasäännöt (viralliset normit), sotilaskuri, sanktiot (palkkiot ja rangaistukset, toimivaltuudet) ja sotilaille annettu koulutus.

Mikäli sotilasorganisaatio toimisi edes pääosin virallisen organisaatorakenteen edellyttämällä tavalla, kysymys olisi ns. byrokraattisesta organisaatiosta. Käsitteen byrokraattinen organisaatio kehitti saksalainen sosiologi Max Weber. Hänen mukaansa byrokratiolle luonteen-

omaista on kirjoitettujen sääntöjen, virallisten johtajien ja tarkkaan määriteltyjen tehtävien olemassaolo. Byrokraattisen organisaation esimerkkinä Weber piti armeijaa.

Todellisuus ei ole kuitenkaan aivan näin yksinkertainen, ja tällöin tullaan sotilassosiologian tutkimusalueeseen. Käytännön toiminnassa sotilasorganisaation toiminta toteutuu virallisen ja epävirallisen “puolen” monimutkaisena vuorovaikutusprosessina.

Sotilasorganisaation epävirallista puolta edustavat mm.:

- epäviralliset pienryhmät ja niiden kiinteys
- epäviralliset normit
- epäviralliset johtajat

Erottelu sotilasorganisaation virallisen ja epävirallisen puolen välillä ulottuu ruohonjuuritasolta makrotasolle. Esimerkiksi “ruohonjuuritasolla” jääkäriyhmän virallisen organisaation (ryhmänjohtaja, ryhmän varajohtaja, taistelijaparit, tehtävänmukainen jako aseistuksen mukaan jne.) rinnalla esiintyy aina epävirallinen organisaatio, eli epävirallisia pienryhmiä, esimerkiksi kaveriryhmiä omine epävirallisine normeineen, epävirallisia johtajia jne. Esimerkiksi jääkäriyhmän todellinen toiminta toteutuu näiden elementtien vuorovaikutuksena. Virallisen johtajan käskemä hyökkäys voi epäonnistua huonon taistelutahdon, kieltäytymisten tai jopa karkuruuden takia.

Myöskään sellaista organisaation epäviralliseen puoleen liittyvää ilmiötä kuin simputusta ei ole pystytty täysin kitkemään kaikista joukko-osastoista, vaikka tätä on puolustusvoimissa ponnekkaasti yritetty jo noin 70 vuoden ajan. Jo vuonna 1932 sotaväen päällikkö käski kirjelmässään, että simputus joukko-osastoissa “... on saatava kerta kaikkiaan loppumaan”. (Lähde: Klefström 1987.) Vuonna 2001 kenraali Hägglund vertasi lehtikirjoituksessaan simputusta sotilasorganisaatiossa esiintyvään syöpään.

Puolustusvoimien sotilassosiologisen tutkimuksen peruslähtökohtia on siis ryhmän/organisaation virallisen ja epävirallisen puolen vuorovaikutuksen tutkiminen sosiologian ja sosiiaalipsykologian tutkimusmenetelmillä. Tämä vuorovaikutus voi tietyillä ehdoilla aiheuttaa sotilasorganisaation toiminnassa joukon erilaisia organisaation kannalta funktionaalisia ja dysfunktionaalisia ilmiöitä (esim. paniikki, karkuruus, rangaistukset, simputus, ryhmän puolesta osoitettu rohkeus, kaverin auttaminen...), joiden luonne ja syntyminen/syyt on juuri eräs sotilassosiologian keskeisiä tutkimuskohteita.

Sotilasorganisaation epävirallisten ryhmien rakenteesta. Sotilaiden epävirallisten pienryhmien ja pienryhmäsuhteiden tarkastelun taustana on sotilasorganisaation virallinen rakenne.

Sotilasyksiköiden muodostamistapa ja organisaatorakenne vaihtelevat luonnollisesti paljonkin, riippuen esimerkiksi:

- aikakaudesta, ajankohdasta (esim. 1800-luku vs. 1900-luku, I maailmansota vs. II maailmansota jne.)

- puolustushaarasta, aselajista
- siitä, minkä maan asevoimista on kyse
- siitä, onko kyse sodan vai rauhan ajan asevoimista, jne.

Jos rajoitutaan esimerkiksi toiseen maailmansotaan ja sen jälkeiseen aikaan, on sotilasyksiköiden rakenteessa havaittavissa myös yhtäläisyyksiä eri maiden asevoimien välillä, ainakin jos pitäydytään tietyn aselajin puitteissa. Esimerkiksi USA:n maavoimien II maailmansodan aikainen kiväärikomppanian (rifle company) organisaatorakenne muistuttaa melko paljon Korean ja Vietnamin sodan jalkaväkikomppanioita. Korean sodan aikainen jalkaväen kiväärikomppanian organisaatio taas muistuttaa melko paljon Suomen puolustusvoimien jatkosodan ajan komppaniaa, joka puolestaan muistuttaa kohtalaisen paljon nykyistä suomalaista jääkärikomppaniaa jne.

Jalkaväkiyksiköiden organisaatio alkaen kivääri- ym. ryhmistä (esim. 5–10 miestä) ryhmänjohtajineen, joukkueista (noin 30) joukkueenjohtajineen, komppanioista pataljooniin esikuntineen on säilynyt pääpiirteiltään samantapaisena monissa eri maissa toisesta maailmansodasta alkaen.

Sotilasyksiköiden virallisessa rakenteessa on siis yhtäläisyyksiä eri maiden asevoimien ja eri aikakausien välillä. Tämä antaa aiheutta kysyä, voidaanko myös eri maiden sotilasorganisaatioissa tehtyjä, *organisaation epävirallista puolta* koskeneita tutkimuksia vertailla keskenään? Jos virallisessa sotilasorganisaatiossa on yhtäläisyyksiä, niin ovatko myös epäviralliset ryhmät ja niiden omat käyttäytymisnormit samankaltaisia?

Sotilaiden pienryhmien ja kiinteyden tutkijat ovat käyneet keskustelua sotilasorganisaation virallisen organisaation puitteissa esiintyvien epävirallisten pienryhmien koosta ja rakenteesta.

Toisen maailmansodan amerikkalaisia sotilaita koskeneessa "The American Soldier" -teoksessa (Stouffer ym. 1949) kuvailtu paljoakaan informaalisten ryhmien kokoa, rakennetta tms., vaikka tällaisten ryhmien vaikutuksia sotilaiden käyttäytymiseen käsiteltiin. Tämä johtui osittain siitä, että amerikkalaisten sodan aikana tekemien survey-tutkimusten tavoitteena ei ollut pienryhmien tutkiminen, joten niitä koskevat tiedot saatiin ikäänkuin "sivutuotteena". Edward A. Shils onkin todennut asiasta seuraavaa:

"For the most part, 'The American Soldier' is based on studies of the attitudes of individuals. There is no direct observation of groups in action and only occasional, indirect observations of group performance. The actual operation of primary group life is not described and indeed seldom referred to." (Shils 1950, 18.)

Toisaalta American Soldier-tutkimuksissa käytetty survey-menetelmä, jossa tiedot koskevat yksilöitä ja niistä tehdään tilastollisia yhteenvetoja, soveltuu melko huonosti pienryhmäilmäiden tutkimiseen. Survey-tutkimuksia on yleisemminkin kritisoitu siitä, että tietoja ihmisten kuulumisesta erilaisiin ryhmittymiin ja tämän merkitystä ei saada näillä menetelmillä riittävän hyvin esiin.

Edward A. Shilsin ja Morris Janowitzin (1948) tutkimuksessa toisen maailmansodan saksalaisten sotilaiden käyttäytymisestä ei myöskään kuvattu kovin yksityiskohtaisesti primääriyhmien kokoa, rakennetta ym. seikkoja, vaikka tutkijat korostivatkin primääriyhmien tärkeyttä. Tämä johtuu ilmeisesti, kuten "The American Soldier" -teoksessakin, ainakin osittain heidän käyttämästään tutkimusmenetelmästä. Tietoja kerättiin mm. haastattelemalla sotavankeja ja tekemällä sotavangeista poimittuihin satunnaisotoksiin kohdistuvia kyselyjä (Shils ja Janowitz 1948, 282). Menetelmä ei luultavasti mahdollistanut sotilasyksiköiden sosiaalisen rakenteen perusteellista analysointia.

Shils ja Janowitz puhuvat kuitenkin sotilasorganisaation määrittelemästä ryhmästä (squad, section) kiinteänä primääriyhmänä (Shils ja Janowitz 1948, 284). Eräässä kohdassa he myös kuvailevat tilannetta, jossa sotilaat joutuivat suojautumaan tykistökeskityksiltä "pienissä kolmen tai neljän hengen ryhmissä". Tutkijat luonnehtivat tilannetta siten, että ao. ryhmät olivat eristyksissä primääriyhmästään. (Shils ja Janowitz 1948, 289.) Tästä voinee päätellä, että primääriyhmät olivat Shilsin ja Janowitzin mielestä suurempia kuin 3–4 henkilöä. Toisinaan tutkijat viittaavat vielä esim. kivääriyhmääkin suurempiin ryhmiin.

Roger W. Little havaitsi Korean sodan aikaisissa kiväärijoukkueissa erityisesti kahden (tai muutaman) sotilaan välisiä kaverisuhteita ja näiden verkostoja ("buddy relationships"), mutta myös kokonaisen kivääriyhmän ja jopa koko joukkueen keskinäistä solidaarisuutta. (Little 1964.)

Myös Moskos (1970) havaitsi Vietnamin sodan aikana kahden miehen primääriyhmää, "taistelijapareja". Primääriyhmäsiteitä esiintyi tätä suuremmisakin ryhmissä. Moskos luonnehti amerikkalaista sotilasta kuitenkin "individualistiseksi".

Eräässä sotilasorganisaation primääriyhmien tutkimusta koskevassa yhteenvetoartikkelissa esitetään kysymys, johtuvatko em. tutkijoiden erilaiset kuvaukset primääriyhmien koosta ja luonteesta todellakin primääriyhmien erilaisuudesta eri tilanteissa ja yhteyksissä, vai onko kysymys myöhempien tutkimusten tarkemmista havaintomenetelmistä (George 1964, 298). Toisen maailmansodan ajalta raportoitiin Georgen mukaan kivääriyhmän (vast) ja jopa joukkueen kokoisista melko suurista primääriyhmistä monipuolisine ryhmäsiteineen. Myöhemmin tutkijat taas havaitsivat erityisesti pieniä jopa ainoastaan kahden henkilön primääriyhmää, jotka saattoivat olla luonteeltaan suuressa määrin instrumentaalisia (esim. Little 1964, Seaton 1964, Moskos 1970). George ei itse osaa vastata esittämäänsä kysymyseen. Hän joutuukin artikkelissaan toteamaan, että primääriyhmien koko ja luonne ovat avoimia kysymyksiä, jotka on kussakin tapauksessa selvitettävä empiirisillä havainnoilla. (George 1964, 299.)

Knut Pippingin antamat tiedot suomalaisen jatkosodan ajan komppanian sosiaalisesta rakenteesta ja primääriyhmistä olivat huomattavasti tarkempia kuin "The American Soldier" -teoksessa ja Shilsin ja Janowitzin (1948) tutkimuksessa esitetyt tiedot sotilasorganisaation kiinteiden primääriyhmien koosta ja rakenteesta. (Ks. Harinen 2007.)

Pippingin mukaan komppaniassa oli kuudenlaisia sosiaalisia ryhmiä. Näitä olivat sotilalliset ryhmät (esimerkiksi konekivääriyhmä ja joukkue), arvoryhmät, paikalliset ryhmät,

esim. jonkin tukikohdan miehistönä olevat konekivääri- ja kiväärijalkaväkimiehet, ikäryhmät, kotiseuturyhmät ja ns. keittoporukat. (Pipping 1947, 93–128.)

Sotilaan kannalta tärkein näistä ryhmistä oli Pippingin mukaan sotilasorganisaation virallisen rakenteen pienin osatekijä, konekivääriryhmä. "Tämä ei johtunut vain siitä, että hänen identiteettinsä armeijassa määräytyi sen yksikön mukaan, jossa hän palveli; myös hänen viihtyvyytensä, turvallisuutensa ja viime kädessä hänen elämänsä riippui siitä, miten hyvin hän tuli toimeen kkryhmään kuuluvien tovereiden kanssa" (Pipping 1978, 252, vrt. Örmärk 1991, 148–150).

Myös tiettyyn joukkueeseen kuulumisella oli merkitystä miesten käyttäytymiselle, koska joukkueilla oli myös yhteisiä tehtäviä, joita suorittaessa joukkue saattoi kontrolloida siihen kuuluvien ryhmien (ja sitä kautta yksityisten jäsenten) toimintaa.

Suurempiin ryhmittymiin, kuten pataljoonaan tai rykmenttiin kuulumisella ei ollut miehille niin suurta merkitystä kuin komppaniaan kuulumisella. Miehet tunsivat komppanian sisäryhmäkseen pikemmin kuin pataljoonan. (Pipping 1978, 14.)

Shilsin ja Janowitzin tavoin Pipping havaitsi siis, että sotilasorganisaation mukainen pienin ryhmä (konekivääriryhmä tai kivääriryhmäryhmä) oli ns. paikallisen ryhmän ohella sotilaiden keskeisen tärkeä jäsenryhmä. Pipping havaitsi komppaniassaan myös kahden, kolmen ja neljän hengen suuruisia primääriryhmiä, joita hän kutsuu "keittoporukoiksi" (vrt. amerikkalaisten tutkijoiden havainnot Koreassa ja Vietnämässä). Hän totesi, että nämä muodostuivat sotilaallisen tai paikallisen ryhmän sisälle (Pipping 1947, 128). Pipping esittää näiden pienten primääriryhmien syntymiselle kahdenlaisia syitä. Toisaalta hän viitanee henkilöiden väliseen attraktioon sanoessaan, että "henkilökohtaiset mieltymykset sitoivat pakkitoverit yhteen" (Pipping 1978, 159). Primääriryhmäsiteet olivat tällöin hyvin monipuolisia (vapaa-ajan vietto, siviilipakettien jako jne). Toiset taas tarkastelivat Pippingin mukaan kontaktiaan lähinnä 'taloudelliselta' kannalta. Tämä tuo mieleen Moskosin kuvailemat "instrumentaaliset", yksilöiden etua palvelevat yhteenliittymät.

Edellä esitetyissä tutkimustuloksissa kiinteät ryhmät vaihtelivat siis kooltaan kahden miehen ryhmistä 3–4 miehen ryhmiin, kivääriryhmiin (vast) (n. 7–8 miestä) ja joukkueisiin (n. 30 miestä). Kysymys oli siis lähinnä primääriryhmistä tai ehkä näitä jonkin verran suuremmista ryhmistä.

Sotilasjoukon kiinteyden käsite. Ryhmäkiinteyden (cohesion, cohesiveness) on perinteinen sosiaalipsykologian tutkimuskohde. Festinger esitti kiinteyden "klassisen" määritelmän vuonna 1950 seuraavasti:

"Cohesiveness of a group is here defined as the resultant of all the forces acting on the members to remain in the group."

Ryhmän kiinteyden on siis Festingerin mukaan kaikkien niiden voimien resultantti, jotka vetävät yksilöä ryhmään. Sama asia on ilmaistu myös siten, että ryhmän kiinteyden on jäsenten ryhmää kohtaan tuntemien attraktiivoimien (vetovoimien) tavalla tai toisella yhteenlaskettu summa (Eskola 1971, 138).

Ryhmän kiinteyttä on usein mitattu kartoittamalla ystävyysuhteiden ja -siteiden määrää ryhmässä. (Ks. esim. Festinger, Schachter & Back 1968, 158.) Usein tämä on tapahtunut sosiometristen mittausten ja indeksien avulla.

Sotilasjoukossa vallitseva kiinteys, "military cohesion" on sotilasorganisaation tutkijoiden toimesta toisinaan määritelty tavalla, joka poikkeaa mm. Festingerin kiinteyden määritelmästä. Esimerkiksi eräässä USA:n asevoimien tutkimuksessa kiinteys on määritelty seuraavasti:

"the bonding together of members of an organisation/unit in such a way as to sustain their will and commitment to each other, their unit, and their mission" (Henderson 1985, 4)

Henderson on määritellyt sotilasjoukossa vallitsevan kiinteyden toisessa julkaisussaan myös seuraavasti:

"... cohesion exists in a unit when the primary day-to-day goals of the individual soldier, of the small group to which he identifies, and of unit leaders are congruent – with each giving his primary loyalty to the group so that it trains and fights as a unit with all members willing to risk death to achieve a common objective". (Henderson 1985, 4.)

Näissä määritelmässä on kiinnostavaa se, että ne eroavat esimerkiksi Festingerin edellä mainitusta kiinteyden määritelmästä yhdessä tärkeässä suhteessa: Hendersonin määritelmä sisältää myös sen, että ryhmän jäsenillä on yhteinen päämäärä, joka on sama tai samansuuntainen (congruent) kuin virallisella organisaatiolla ja sen johtajilla.

Etzioni on esittänyt käsityksiä siitä, millaista kiinteys on organisaation eri tasoilla ja niiden välillä. Kun tarkastellaan jossakin organisaatiossa olevia ryhmiä ja niiden kiinteyttä, on Etzionin mukaan tärkeää erottaa toisistaan organisaation samantarvoisten henkilöiden välinen kiinteys (peer cohesion) ja hierarkinen kiinteys, joka vallitsee tai voi vallita organisaation eriarvoisten henkilöiden kesken. (Etzioni 1966, 176–177.) Tehtaassa työntekijöiden välinen kiinteys on edellistä lajia, työntekijöiden ja työnjohtajien välinen kiinteys taas jälkimmäistä eli hierarkista kiinteyttä.

Myös sotilasryhmissä esiintyy tai voi esiintyä näin ollen:

- organisaatiossa samantasoisten sotilaiden välistä kiinteyttä, ns. horisontaalinen, vaakasuora kiinteys (esim. jääkäriryhmän miehistöön kuuluvat jäsenet)
- joukon johtajien ja johdettavien välillä vallitsevaa kiinteyttä, ns. hierarkinen tai vertikaalinen, pystysuora kiinteys (esim. joukkueenjohtaja – alaiset)

Siebold ja Kelly (1988, 2) ovat sotilasorganisaatiossa vallitsevaa kiinteyttä analysoidessaan erottaneet toisistaan kiinteyden affektiivisen, emotionaalisen puolen ja instrumentaalisen, välineellisen puolen. Sotilasryhmässä voisi tämän mukaan esiintyä:

- ”affektiivista kiinteyttä”, jossa on kansanomaisesti ilmaisten kyse siitä, että ryhmän jäsenet tulevat toimeen keskenään, ovat hyvässä väleissä, kavereita keskenään
- ”instrumentaalista kiinteyttä

Kun jaottelu affektiivinen – instrumentaalinen kiinteyden ristiintaulukoidaan jaottelun horisontaalinen – vertikaalinen (hierarkkinen) kiinteyden, saadaan seuraavat neljä kiinteyden ”lajia”:

- horisontaalinen affektiivinen kiinteyden
- horisontaalinen vertikaalinen kiinteyden
- vertikaalinen affektiivinen kiinteyden
- vertikaalinen instrumentaalinen kiinteyden

Jossakin suomalaisessa jääkärijoukkueessa vallitseva mahdollisimman hyvä kiinteyden, jollaista käytännössä on ehkä harvinaista saavuttaa, sisältäisi siis parhaimmillaan jopa kaikkia neljää kiinteyden alalajia.

Tästä tavasta jäsentää ryhmäkiinteyden on käytetty nimitystä ”kiinteyden standardimalli”, ”standard model of cohesion”. Tämä malli on liitetty U.S. Army Research Instituten pitkäaikaiseen tutkijaan Guy Sieboldiin, joka on kehitellyt siihen liittyviä elementtejä ja mittareita, esim. CPI ja CPCQ, monissa tutkimuksissa ja julkaisuissa 1980-luvulta alkaen (ks. esim. Siebold & Kelly 1988, Siebold 2007, Siebold 2011, Salo 2011).²

Edellä mainittujen kiinteyden ulottuvuuksien lisäksi on vielä mainittu:

- joukon jäsenten sitoutuminen sotilasyksikköön, ns. organisaationaalinen kiinteyden (esim. sotilaiden joukostaan tuntema ylpeys tms.)

Arkielämässä tutuin ryhmäkiinteyden komponenteista lienee se, jota edellä nimitettiin affektiiviseksi horisontaaliseksi kiinteydeksi. Tätä voisi vapaasti luonnehtia vaikkapa siten, että pienen sotilasryhmän me-henki on hyvä, ollaan kavereita, henkilökemiat kohtaavat. Toinen edellä mainittu komponentti on vertikaalinen affektiivinen kiinteyden. Se tarkoittaa, että virallista johtajaa pidetään hyvänä tyyppinä myös ihmisenä, hänen kanssaan tullaan hyvin toimeen jne.

Vanhemman termin eli kiinteyden affektiivisen ulottuvuuden rinnalla ja ohella on käytetty myös termiä sosiaalinen kiinteyden, social cohesion.

Edellä mainittiin, että affektiivisen kiinteyden lisäksi esiintyy instrumentaalista kiinteyttä. Myös sitä on katsottu olevan kahden tyyppistä, samanarvoisten sotilaiden välillä vaikuttavaa ja toisaalta alaisten ja johtajan välillä esiintyvää.

Vanhemman instrumentaalisen kiinteyden käsitteen rinnalla ja ohella käytetään myös uudempaa käsitettä ”tehtäväkiinteyden”, task cohesion.

² Sieboldin ryhmäkiinteydenmittareita on käytetty myös joissakin suomalaisissa puolustusvoimien tutkimuksissa, ks. esim. Harinen ja Hult-Miekkavaara 2008.

MacCoun et al. (2006, 647) määrittelevät sosiaalisen kiinteyden seuraavasti.

"Social cohesion refers to the nature and quality of the emotional bonds of friendship, liking, caring, and closeness among group members. A group is socially cohesive to the extent that its members like each other, prefer to spend their social time together, enjoy each other's company, and feel emotionally close to one another." MacCoun et al. (2006, 647.)

Tehtäväkiinteyden (task cohesion) he määrittelevät seuraavasti.

"Task cohesion refers to the shared commitment among members to achieving a goal that requires the collective efforts of the group. A group with high task cohesion is composed of members who share a common goal and who are motivated to coordinate their efforts as a team to achieve that goal." (MacCoun et al. 2006, 647.)

Todettakoon, että erottelu affektiivisen ja instrumentaalisen kiinteyden välillä ei kaikkien tutkijoiden mielestä merkitse ainakaan täsmälleen samaa kuin erottelu sosiaalisen ja tehtäväkiinteyden välillä.³

Vaikka sotilaryhmien kiinteydestä ja sen vaikutuksista on käyty tieteellistä keskustelua toisesta maailmansodasta lähtien, tutkijat eivät ole yksimielisiä ryhmäkiinteyden olemuksesta ja sen merkityksestä. Professori Anthony King (2007) on edellämainittua Sieboldia kritisoiden esittänyt, että sotilaiden ryhmäkiinteyksy syntyy jatkuvissa realistisissa, yhteisissä harjoituksissa (drills), joissa ryhmän jäsenet harjoittelevat toimimaan ryhmän päämäärien suuntaisesti. King ei pidä tarpeellisena erottaa sosiaalista ja tehtäväkiinteyttä eri asioiksi. "My approach ... makes no distinction between cohesion, task cohesion and combat effectiveness" (King 2007, 643).

Ryhmäkiinteydestä on keskusteltu myös sosiaalisen identiteetin (social identity) teoriaan liittyen. Tätä teoriaa ovat kehittäneet mm. Tajfel, Turner ja Hogg. Tajfelin tunnettujen minimiryhmäkokeiden mukaan pelkästään tieto kuulumisesta tiettyyn ryhmään aiheutti samaistumista tähän ryhmään ja "sisäryhmän" suosimista ulkoryhmien kustannuksella. Turnerin mukaan ihmiset kategorisoivat itseään ryhmän jäseniksi ("self categorization") ja alkavat nähdä/kokea itsensä ryhmän jäsenenä. Hoggin mukaan ryhmän jäsenet voivat muodostaa kuvan ryhmästä (group prototype). Jos ryhmän jäsenillä on samanlainen mielikuva ryhmästä (group prototype), tämä voi johtaa ryhmäkiinteyteen. (Griffith 2011, 19–20.)

"For example, Hogg and others (1992) have argued that the basis of cohesion lies in self identity. That is, the extent to which the group members' identities coincide with the attributes of the group's ideal or prototypic member, the more members feel united and are cooperative and mutually supportive" (Griffith 2011, 19–20).

Ryhmäkiinteyksy on sosiaalipsykologisessa tutkimuskirjallisuudessa liitetty myös "groupt-hink"-käsitteeseen (Janis). Tällöin on kyse kiinteässä ryhmässä syntyvistä virheellisistä tai

³ Lähde: U.S. Army Research Institute'n tutkijan Guy Sieboldin esitelmä ja kommentit Suomen Sotilassosiologisen seuran luento- ja keskustelutilaisuudessa Maanpuolustuskorkeakoululla Santahaminassa 21.9.2011 (muistiinpanot kirjoittajan hallussa).

osittain virheellisistä uskomuksista, jotka voivat johtaa virheelliseen päätöksentekoon. Esimerkkinä on mainittu "Sikojen lahden" operaation suunnittelu ja siihen liittynyt päätöksenteko. Kuuban "Sikojen lahdelle" toteutettu USA:n presidentin valtuuttama hyökkäys epäonnistui ja todettiin jälkepäin hämmästyttävän epärealistiseksi yritykseksi.

Ryhmäkiinteydestä on keskusteltu myös sosiaalisen pääoman (social capital) käsitteen (esim. Coleman 1990, Putnam 2004) yhteydessä. Hypoteettisesti on esitetty että pienten sotilasryhmien kiinteyden ja siihen liittyvä luottamus voisi olla sosiaalisen pääoman esiintymistä sotilasorganisaation ruohonjuuritasolla. (Ks. esim. Leskinen ja Harinen 2006.)

Ryhmäkiinteyden on liitetty myös käsitteisiin sosiaalinen tuki (social support) ja resilience. Käsitettä "resilience" on käytetty yksilopsykologiassa, jossa se liittyy yksilöiden kykyyn kestää stressiä. Se on yhdistetty myös sotilaiden käyttäytymiseen liittyvään käsitteeseen "hardiness" (Bartone 2006).

Sitä on käytetty myös kokonaisuunpuolustukseen liittyvänä käsitteenä (esim. DCDC, Ministry of Defence 2007), kuten myös Sinkko (2011) toteaa. Britannian puolustusministeriön em. julkaisun erään luonnehdinnan mukaan kyseessä on "The ability of the community, services or infrastructure to withstand the consequences of an incident". Julkaisussa käytetään myös käsitettä "military resilience". "Military resilience is the means by which MOD units and establishments survive and recover from events, which significantly impair their ability to carry out normal functions" (ibid.).

Pienet sotilasryhmät lienevät jossakin yksilön ja kokonaisuunpuolustuksen välimaastossa Griffithin (2011, 13) mukaan "Applied to the individual, resilience is a process whereby the individual is better able to withstand stressors and continue effective functioning.(...) Resilience applied to groups is the capacity of the groups rather than individuals 'to foster, engage in, and sustain positive relationships and to endure and recover from stressors and special isolation' ". Griffithin (2011, 24) mukaan ao. käsitettä käytetään USA:n asevoimissa kuitenkin vielä toistaiseksi viittaamaan yksilöihin. Griffithin mukaan "... resilience in its present form in the U.S. military is decidedly individually-based, training soldiers on individual coping skills when under stressful conditions" (Griffith 2011, 24). Griffithin ajatuksena lienee kuitenkin se, että kiinteä ryhmä, tai jotkin sen ominaisuudet, voisivat mahdollistaa sen, että ryhmä tai sen jäsenet pystyvät paremmin vastustamaan tai kestäämään stressiä. Ainakin tämän tutkimisen olisi syytä panostaa. "There would be great benefit in expanding the construct of resilience to broader entities such as groups and units... This remains an area of future research and practice" (Griffith 2011, 24–25).

Edellistä käynee ilmi, että käsitettä "resilience" voidaan käyttää monessa merkityksessä. Yksilötasolla se liittyy stressoreihin ja stressiin, pienryhmätasolla se voi liittyä ryhmäkiinteyteen, kokonaisuunpuolustuksen tasolla esim. maanpuolustustahdon käsitteeseen. Saman käsitteen käyttäminen sekä yksilön, pienryhmän että yhteisön, suuremman organisaation tai jopa valtion kohdalla on luonnollisesti ongelmallista, ks. esim. taulukko 1 edellä kohdassa 2.1.

Eräitä ryhmäkiinteyteen liittyviä käsitteitä ovat myös sosiaalinen normi (social norm) ja epävirallinen normi. Sosiaaliset normit ovat ryhmän tai yhteisön käyttäytymissääntöjä, joiden noudattamista ryhmä/yhteisö kontrolloi sanktiolla (pakotteilla). Pieniin sotilasryhmiin so-

tilasryhmiin syntyy oma "kulttuuri" ja omia epävirallisia normeja. Mitä kiinteämmästä ryhmästä on kyse, sitä enemmän epävirallisten normien on arveltu vaikuttavan ryhmän jäsenten käyttäytymiseen. Sotilaiden epäviralliset ryhmänormit voivat olla virallisen sotilasorganisaation tavoitteiden suuntaisia tai olla näiden kanssa enemmän tai vähemmän ristiriidassa.

Joskus joukko voi jatkaa taistelua, vaikka kaikki viralliset johtajat olisivat kaatuneet tai haavoittuneet ja kaikki viestiyhteydet ylemmäksi olisivat katkenneet. Mutta myös sotaväsymys, joukkokieltäytymiset, joukkopako, kapina ja upseereiden murhaaminen ovat sotahistoriasta tuttuja ilmiöitä.

Kohdassa 2.3. tarkastellaan lähemmin sotilaiden epävirallisten normien luonnetta ja niiden esiintymistä sotilasryhmissä.

Ryhmäkiinteyden yhteys joukon toimintaan ja tehokkuuteen. Sotilaiden käyttäytymisen tutkijat ovat kysyneet, ovatko kiinteät sotilasryhmät tehokkaampia taistelutilanteissa tai muussa toiminnassa kuin vähemmän kiinteät. Aiheesta on esitetty monenlaisia näkemyksiä. Aiheesta on tehty empiirisiä tutkimuksia vaihtelevin tuloksin. (Ks. näihin tutkimuksiin kohdistuneista metatutkimuksista esim. Oliver ym. 1999, MacCoun et al. 2006, Griffith 2007, 143.)

Wongin et al. (2003) Irakin sodan aikana tekemässä kenttätutkimuksessa "Why They Fight: Combat Motivation in the Iraq War" saatiin tulokseksi, että sotilaiden välillä vallitsevat emotionaaliset siteet (ts. kiinteyden sosiaalinen komponentti) olivat tärkeitä taistelumuoti-vaatiolle.

MacCoun et al. (2006, 647–648) ovat Wongin tutkimusta voimakkaasti kritisoiden esittäneet, että tehtäväkiinteyks on monien empiiristen tutkimusten valossa paljon selvemmin yhteydessä joukon suorituskykyyn kuin sosiaalinen kiinteyks. He kommentoivat Mullenin ja Cropperin meta-analyysiä seuraavasti:

"In their analysis of sixty-six cohesion-performance correlations from forty-nine studies, Mullen and Cropper found that the relationship between cohesion and performance was "due primarily to commitment to task than interpersonal attraction or group pride". This meta-analytic review found, in other words, that to the extent that there is a relationship between cohesion and performance, it is task cohesion - not social cohesion - that correlates with performance. In addition, the review found that the causal relationship differs from what is commonly assumed: the link from performance to cohesion is stronger and more reliable than the link from cohesion to performance." (MacCoun et al. 2006, 647–648.)⁴

Aiheesta Sotilassosiologian alan tieteellisessä aikakausjulkaisussa "Armed Forces & Society"-lehdessä käydessä keskustelussa on kuitenkin väitetty, että MacCounin ja hänen tutkijakollegidensa mainitsema rauhan aikana tehdyt sotilas- ja siviilitutkimukset eivät olisi relevantteja kun on kyse nimenomaan sodan ja taistelun olosuhteista. Tässä keskustelussa on noussut

⁴ Griffith (2007, 143) mainitsee Cohenin, Burken ja McLendonin tekemän uudemman meta-analyysin (64 tutkimusta), jonka tulokset poikkesivat Mullenin ja Cropperin tuloksista.

esille kysymys siitä, ovatko rauhan aikana tehtyjen sotilaiden pienryhmätutkimusten tulokset ylipäänsä ollenkaan siirrettävissä koskemaan sodan ajan sotilasryhmiä.

Artikkelissaan ”Research in *In Extremis* Settings – Expanding the Critique of ’Why They Fight’ ” Wongin tutkijaryhmään kuulunut West Pointin sotilasakatemian tutkija Thomas Kolditz (2006, 656) suhtautuu skeptisesti ajatukseen että tutkimustuloksia rauhan aikana tehdyistä sotilas- tai siviilitutkimuksista voitaisiin siirtää ympäristöön joka on perustavalla tavalla erilainen, nimittäin sotaan ja taistelutilanteisiin.

”The idea that behavioral and social scientists may test the robustness of their theories by studying the same phenomenon across noncombat and combat settings is not new. True combat settings carry with them the threat of death and, therefore, have a powerful and unique influence on human behavior. (...) Without ... any physical threat, even research conducted in military organizations ... may not generalize to combat settings. Research on military personnel is most often accomplished in nonoperational venues, such as basic training or field maneuvers. (...) Empirical work relevant to combat should ideally be conducted in situ, under circumstances where death must be actively avoided. Leadership researchers have referred to such situations with a unique term, *in extremis*, or ”at the point of death”. (...) Although such research is methodologically challenging, physically demanding, and sometimes dangerous for researchers, it is an invaluable tool to help describe or explain behavior that occurs in such settings.” (Kolditz 2006, 656.)

Olipa lopullinen totuus tässä asiassa sitten tämä tai joku muu, Kolditzin mielipide on kuitenkin vahva hypoteesi siihen suuntaan, että rauhan aikana tehdyt sotilas- ja siviilitutkimukset tai niiden tuloksia kokoavat metatutkimukset eivät ole välttämättä kaikilta osin relevantteja tutkittaessa *sodassa olevan sotilasjoukon* pienryhmäilmiöitä. Kolditzin mukaan sotilaita koskevat tutkimukset on useimmiten tehty rauhan ajan olosuhteissa, kuten sotilaiden koulutuksessa ja kenttäharjoituksissa. Samahan koskee luonnollisesti Suomen puolustusvoimissa viime vuosikymmeninä tehtyjä käyttäytymistieteellisiä tutkimuksia.

Ryhmäilmiöiden seurauksista nykyolosuhteissa ja erilaisissa kuviteltavissa olevissa tilanteissa tiedetään itse asiassa loppujen lopuksi varsin vähän. Vain huolellisesti toteutetut koti- ja ulkomaiset empiiriset tutkimukset (alkaen sodan ajan kokemuksista) ja niistä vedettävät relevantit johtopäätökset voivat antaa asiasta varusmieskoulutuksen kannalta luotettavaa tietoa.

Ryhmäkiinteyden yhteys joukon toimintaan ja tehokkuuteen varusmieskoulutuksessa syväjohtamisen mallin näkökulmasta. Ryhmäkiinteyden yhteyksiä joukon tehokkuuteen voidaan tarkastella monista näkökulmista. Eräs tapa olisi tarkastella puolustusvoimien varusmiesten koulutukseen ja johtamiseen liittyvän nykyisen ohjeistuksen (pääesikunnan antamien normien normien) ja niiden takana olevien sotatieteellisten mallien ja teorioiden yhteyksiä ryhmäkiinteyteen. Miten ryhmäkiinteyden nähdään varusmieskoulutusta koskevissa normeissa? Lisäksi voitaisiin tarkastella, miten se otetaan huomioon käytännössä eli joukko-osastoissa toteutettavassa koulutuksessa?

Eräs tarkastelukohde on puolustusvoimissa tunnettu syväjohtamisen malli, joka on vaikuttanut varusmieskoulutusta koskeviin pääesikunnan normeihin. Miten syväjohtamisen on katsottu liittyvän ryhmäkiinteyteen? Nissinen (2001) toteaa, että syväjohtamisen tulisi aikaansaada tai tuottaa ryhmäkiinteyttä ja alaisten luottamusta johtajiin (Nissinen 2001, 53, 149, 219, 221). Johtajan ja johdettavien välisen luottamuksen (ts. vertikaalisen kiinteyden) rakentuminen on yksi syväjohtamisen kulmakivistä, horisontaalinen primääriryhmäkiinteyks taas eräs johtamisen toivotuista seurauksista tai vaikutuksista. Bass (1998, 48) toteaa Military Review-lehden artikkelissaan transformationaalisen johtamisen myötävaikuttavan horisontaalisen ja vertikaalisen kiinteyden syntymiseen. Bassin mukaan korkea kiinteyks enustaa tietyillä reunaehdoilla sotilasyksikön toiminnan hyvää tehokkuutta.

Ryhmäkiinteyden mittaaminen varusmiesjoukossa. Ryhmäkiinteyks ja ryhmiin syntyvät epäviralliset normit ovat mitattavissa olevia asioita. Ryhmäkiinteyden mittaamiseen on esimerkiksi USA:n asevoimissa kehitetty työkaluja, joista voidaan mainita Combat Platoon Cohesion Questionnaire-kysymyssarja (CPCQ) sekä 20 kysymystä sisältävä Platoon Cohesion Index (PCI). Mittaaminen tapahtuu siten, että sotilaat vastaavat johdetusti ao. kyselyihin, jonka jälkeen voidaan kysymyksistä laskettujen summamuuttujien saamien arvojen avulla vertailla ryhmiä ja joukkueita toisiinsa kiinteyden eri osa-alueilla.

Sosiaalipsykologiassa on esiintynyt erilaisia tapoja mitata ryhmäkiinteyttä. Eräs tapa on karotteaa kiinteyttä tähän tarkoitukseen suunnitelluilla em. tyyppisillä kysymyssarjoilla.

Toinen tapa on sosiometrinen mittauss. Sosiometrisen mittaustavan kehitti Jacob Moreno 1930-luvulla. Tyypillisessä sosiometrisessä mittauksessa henkilöiltä tiedustellaan esimerkiksi, ketkä jostakin ihmisjoukosta ovat heidän parhaita ystäviään, tai kenet he valitsisivat johtajaksi työtilanteessa. Vastausten perusteella laaditaan ns. sosiomatriiseja eli systemaattisia taulukkoja siitä, keihin eri henkilöiden väliset valinnat ovat kohdistuneet. Tämän informaation avulla saadaan laskettua erilaisia ryhmän kiinteyttä kuvaavia tunnuslukuja.

Esimerkiksi samassa tuvassa asuvan sotilasryhmän jäseniltä voidaan tiedustella, keiden saman komppanian miesten kanssa he mieluummin viettäisivät vapaa-aikaansa. Ryhmän (tuvan) sisälle kohdistuneiden valintojen lukumäärän suhdetta sen ulkopuolelle kohdistuneiden valintojen määrään voitaisiin pitää eräänä kiinteyden mittana. Mitä suurempi tämä luku olisi, sen suurempi olisi ryhmän kiinteyks. Kiinteyttä voidaan myös mitata mm. tiedustelemalla, haluavatko jäsenet kuulua ryhmään.

Sosiomatriisien avulla voidaan piirtää sosiogrammeja, joissa yksittäiset henkilöt on esitetty esim. ympyröillä tai vastaavilla symboleilla ja heidän tekemänsä yksisuuntaiset tai moleminpuoliset valinnat yksi- tai kaksisuuntaisilla nuolilla. Sosiogrammit esittävät ryhmän sosiometrisen rakenteen havainnollisessa muodossa. Jos on käytettävissä vähänkin suurempi määrä eri ryhmistä piirrettyjä sosiogrammeja, saadaan niitä tarkastelemalla selville, että varsin yleisesti ryhmissä esiintyy:

- sosiometrisia ”tähtiä” eli henkilöitä, jotka keräävät paljon valintoja
- ”isolaatteja”, jotka eivät saa toverivalintoja
- muutaman henkilön muodostamia ”klikkejä”, joiden jäsenet ovat valinneet toinen toisensa

- kolmen tai useamman henkilön muodostamia ketjuja, joissa ketju muodostuu henkilöiden yksisuuntaisista tai molemminpuolisista valinnoista, mutta esimerkiksi ketjun päissä olevat henkilöt eivät ole valinneet ollenkaan toisiaan.

Puolustusvoimissa on tekeillä kehittämistyö, jonka seurauksena sosiometrinen mittaus ja tulostus voidaan suorittaa perusyksikössä tietokoneavusteisesti esimerkiksi J-kauden lopussa. Jatkossa tämäntyyppinen ryhmäkiinteyden mittaus tultaneen (toivon mukaan) liittämään myös J-kaudella tapahtuvaan joukkojen suorituskyvyn arviointiin.

Ryhmäkiinteyden synnyttäminen joukkotuotettuun joukkoon perusyksikön päällikön ja kouluttajien toimenpitein. Vertikaalisen kiinteyden (johtaja – alaiset) synnyttämiseen pyritään eri keinoilla (joita ovat mm. varusmiesjohtajien johtajakoulutus palautejärjestelmiseen ja syväjohtamisen arviointineen) kuin em. horisontaalisen kiinteyden synnyttämiseen. Näitä kahta asiaa onkin syytä tarkastella toisistaan erillisinä koulutustavoitteina, joihin pyritään erilaisilla keinoilla.

Ryhmäkiinteyttä ajateltaessa on tärkeää kiinnittää huomioida kaksi asiaa. Ensinnäkin se, että nämä ryhmätason ilmiöt eivät suinkaan ole mitään ryhmien jäseninä olevien yksilöiden asenteita. Nämä ilmiöt ovat ryhmää kokonaisuutena koskevia eivätkä ryhmän jäseninä olevien yksilöiden asenteita tai ominaisuuksia.

Toiseksi on tärkeää tähän liittyen tietää, että mainittujen ryhmäilmiöiden syntyminen joukkotuotettuun joukkoon kestää varsin pitkän ajan. Esimerkiksi jossain seminaarissa, matkalla tms. johonkin ihmisryhmään saattaa syntyä ”hyvä henki” jo parissa päivässä. On tärkeää ymmärtää, että sotilasjoukon ryhmäkiinteydessä ei ole kuitenkaan kyse tästä tutusta ilmiöstä, vaan aivan ratkaisevasti eri asiasta. Tulee pitää mielessä, että todellisen pintailmiötä syvemmän kiinteyden syntyminen varusmiesjoukkoon kestää parhaassakin tapauksessa suotuisten olosuhteiden vallitessa vähintään 3–4 kuukautta. Kun tämä mitattavissa oleva ilmiö on joukkoon syntynyt, se säilyy siinä tietyn aikaa, mutta jos kyseinen joukko/ryhmä hajotetaan, häviää ao. ryhmäilmiö välittömästi.

Ajatellaan esimerkkinä tilannetta, jossa 300 varusmiehen joukko on jaettu kymmeneksi jääkärijoukkueeksi, joihin on varusmieskoulutuksen aikana, esim. E- ja J-kaudella, syntynyt voimakas, mitattavissa oleva sisäinen ryhmäkiinteyden. Jos nämä kymmenen jääkärijoukkueita J-kauden lopussa hajotetaan lopullisesti (1980-luvulla ei ollut olemassa joukkotuotantoa), myös ryhmäkiinteyden häviää. Jos nämä kymmenen jääkärijoukkueita siis hajotetaan, ja muodostetaan heistä taas uudelleen kymmenen eri tavalla koottua jääkärijoukkueita, ei näissä uusissa jääkärijoukkueissa ole enää jäljellä aikaisempien kokoonpanojen ryhmäkiinteyttä.

- Ryhmäkiinteyden on siis ryhmien, ei yksilöiden ominaisuus.

Koulutuksen ja koko varusmiesajan tavoitteeksi voidaan näin ollen mieltää myös ne sosiaalipsykologiset ominaisuudet, joita koulutusprosessin lopputuloksessa, siis tehokkaaseen taisteluun pystyvässä joukkotuotetussa joukossa, pitäisi tutkimustulosten valossa olla jotta se olisi tehokas.

Tärkeää on myös mieltää se, että ryhmäkiinteyden ei ole mitään epämääräistä, ”ilmassa leijuvaa”, vaan aivan konkreettinen ryhmän ominaisuus, jota voidaan mitata, ja jonka määrää

ja vaihtelua voidaan ilmaista täsmällisinä tunnuslukuina. Tämän ilmiön konkreettisuutta kuvastavat myös ne mitä konkreettisimmat ja dramaattisimmat vaikutukset, joita sillä tutkimuskirjallisuuden mukaan on ollut sotilaiden käyttäytymiseen sodassa ja taistelutilanteessa.

Ryhmäkiinteyttä ei luonnollisestikaan voida ”opettaa” tai kouluttaa suoraan jollekin joukolle kuten sotilaallisia tietoja ja taitoja. Ryhmäkiinteyksy syntyy (tai sen syntyminen estyy tai vaikeutuu) epäsuorasti eräiden varusmieskoulutuksen ja varusmiespalveluksen aikana vaikuttavien tilanteiden ja olosuhteiden vaikutuksesta. Jotkut näistä tilanteista ja olosuhteista ovat sellaisia, että perusyksikön päällikkö ja kouluttajat pystyvät vaikuttamaan niihin, ja näin he voivat säädellä ryhmäkiinteyden syntymistä.

Ryhmäkiinteyden syntymiselle on yleensä suotuisia edellytyksiä, jos sotilaat ovat taustaltaan samanlaisia, jos ryhmä on kauan koossa, jos siihen kohdistuu ulkoista painetta ja uhkaa, jos se kilpailee muiden ryhmien kanssa, jos se kokee vaikeita asioita yhdessä ja jos se onnistuu tehtävässään. Luonnollisesti myös yhteiset juhlat ja tilaisuudet voivat lisätä yhteishenkeä. Niinkin pienet asiat kuin ryhmän tai yksikön itselleen keksimä nimitys tai hihamerkki voi ledistää ryhmäkiinteyttä.

Eräitä ryhmäkiinteyden syntymiseen vaikuttavia, osittain toisiinsa limittyviä tekijöitä ovat seuraavat:

- joukon pysyminen mahdollisimman kauan samassa kokoonpanossa
- joukkotuotettavan sa-joukon muodostamisajankohta
- majoitusjärjestelyt
- koulutusryhmien muodostamistapa ja niiden suhde majoitusjärjestelyihin
- yhteinen, yhteistyötä edellyttävä toiminta (ja ryhmälle annetut tämäntyyppiset tehtävät)
- tehtävät, joista ryhmän jäsen ei onnistu ilman muiden apua tai yhteistyötä
- yhteiset rasittavat kokemukset
- ryhmän itsenäinen ongelmanratkaisu
- ulkoinen uhka, ulkoapäin tuleva paine (vihollinen, joskus oma esimies, vaativat olosuhteet jne.)
- yhdessä koettu onnistuminen
- ryhmän jäsenten yhteistoimintaa edellyttävät kilpailut muita ryhmiä vastaan
- yhteiset tunnukset tai merkit pukeutumisessa, ryhmän nimityksessä tms.
- yhteinen vapaa-ajanvietto

Koulutuksen järjestäminen E- ja J-kaudella siten, että ryhmäkiinteydelle luodaan syntymisedellytyksiä, edellyttää kouluttajilta sen miettimistä, miten viikko-ohjelmat, päiväohjelmat ja normaalit koulutustapahtumat tulisi laatia, jotta mahdollisimman monet em. tekijöistä pääsisivät myönteisellä tavalla vaikuttamaan. Samalla on syytä miettiä, pyritäänkö tietyllä toimenpiteellä esimerkiksi jääkäriryhmän (vast) vai koko joukkueen tai jaoksen kiinteyden edistämiseen.

Ryhmäkiinteyden syntymiseen voidaan siis tutkimustiedon valossa vaikuttaa koulutuksessa ja palveluksessa. Eräitä konkreettisia ryhmäilmiöihin liittyneitä kokeiluja joukko-osastoissa ovat olleet ryhmänjohtajien majoittaminen ryhmänsä kanssa koulutuksen aikana, esimer-

kiksi sen loppuvaiheissa, sekä kenttätykistön tulenjohtoryhmien majoittaminen yhdessä jääkärikomppanian varusmiesten kanssa "sa-kokoonpanossa". Toimenpiteiden vaikutuksia ryhmäkiinteyteen voidaan myös mitata käyttäytymistieteellisillä menetelmillä, kun ne sovelletaan sotilasorganisaation erityispiirteisiin.

2.3. Epäviralliset normit

Tutkijat havaitsivat jo 1930-luvulla tehdyissä klassissa sosiaalipsykologisissa kokeissa, että pieniin yhdessä toimiviin ihmisryhmiin syntyy itsestään omia käyttäytymissäntöjä, niin sanottuja *sosiaalisia normeja*. Ne vaikuttavat ryhmän yksittäisten jäsenten käyttäytymiseen, ajatuksiin ja jopa heidän aistihavaintoihinsa. Nämä käyttäytymissäännöt syntyvät ryhmässä johtajasta riippumattakin. Sama ilmiö havaittiin myös tehdasympäristössä 1930-luvun klassisissa työympäristötutkimuksissa (Hawthorne-kokeet).

Sherif tutki sosiaalisten normien syntymistä 1930-luvulla laboratorio-olosuhteissa suoritetulla kokeella. Sherifin kokeen ensimmäisessä vaiheessa koehenkilöt asetettiin yksi kerrallaan pimeään huoneeseen, jossa heidän piti arvioida, kuinka paljon valopiste liikkui (itse asiassa se pysyi paikallaan). Eri henkilöiden arviot vaihtelivat huomattavasti. Kokeen toisessa vaiheessa sama arviointi suoritettiin siten, että koehenkilöt oli yhdistetty pienryhmiksi. Osoittautui, että kukin ryhmä muodosti asiasta yhteisen käsityksen, joka poikkesi ryhmän yksittäisten jäsenten aikaisemmista arvioinneista. Ryhmässä oli siis syntynyt tietty tehtävän suoritusta koskeva normi. Kokeen kolmannessa vaiheessa samat koehenkilöt saivat jälleen yksin arvioida valopisteen liikettä. Nyt kunkin koehenkilön arviointi oli suunnilleen sama kuin heidän oman pienryhmänsä normi. Sherifin koe osoitti mm., että pienryhmässä muodostuu ryhmän sisäisiä normeja ja että ryhmän jäsenet mukautuvat niihin.

Solomon Aschin suorittama koe oli seuraavanlainen. Koehuoneessa on kokeenjohtajan lisäksi yhdeksän henkilön koeryhmä, josta kuitenkin vain yksi on varsinainen oikea koehenkilö ja muut ovat ennako-ohjeiden mukaan toimivia avustajia, valekoehenkilöitä. Varsinainen koehenkilö luulee kuitenkin, että myös muut kahdeksan ovat samanlaisia koehenkilöitä kuin hän itsekkin. Kokeenjohta näyttämä koeryhmälle samanaikaisesti kahta kuviota. Toisessa on kolme eripituista janaa. Toisessa kuviossa on vain yksi jana. Koeryhmän jäsenten tulee arvioida kuvioissa olevien janojen keskinäistä pituutta. Koeryhmän jäsenet antavat arviointinsa ääneen yksi kerrallaan siten, että viimeisenä vastaa varsinainen koehenkilö. Arviointitilannetta toistetaan siten, että kuvioita vaihdetaan ja janat ao. kahdessa kuviossa ovat kullakin arviointikerralla eripituisia. Joissakin tapauksissa valekoehenkilöt arvioivat janojen pituuden tavalla, joka on ilmiselvästi virheellinen. Kokeen ideana oli tutkia, miten varsinainen koehenkilö arvioi janojen pituutta sellaisessa tilanteessa, jossa kaikki valekoehenkilöt antavat hänen kuultensa yksimielisesti virheellisen arvion.

Kun edellä mainittu koe tehtiin yli viidellekymmenelle varsinaiselle, "oikealle" koehenkilölle, Asch sai tulokseksi seuraavaa. Kolmanneksessa tapauksista (janojen pituuksien vertailutilanteet) koehenkilö mukautui valekoehenkilöiden kantaan: koehenkilö antoi oman aistihavaintonsa kanssa aivan selvässä ristiriidassa olevan virheellisen vastauksen. Vain neljännes koehenkilöistä oli sellaisia, että he eivät mukautuneet kertaakaan valekoehenkilöiden virheelliseen kantaan.

Sosiaalisiksi normeiksi nimitetään ryhmän tai yhteisön käyttäytymissääntöjä, joilla ryhmä kontrolloi jäsentensä käyttäytymistä. Ryhmänormit ovat osa siitä välittävästä mekanismista, jonka kautta ryhmäkiinteys vaikuttaa ryhmän jäsenten käyttäytymiseen. Sosiaalipsykologiassa tätä välitysmekanismia kutsutaan ryhmäpaineeksi. Ryhmä kontrolloi ryhmänormien noudattamista omien sisäisten sanktioidensa (palkinnot ja rangaistukset) avulla.

Kiinteisiin pienryhmiin syntyvät omat normit eli käyttäytymissäännöt ovat eräs mekanismi, jonka kautta ryhmäkiinteys voi vaikuttaa pienryhmän jäsenten käyttäytymiseen.

Kuten edellä todettiin, sotilaiden käyttäytymisen tutkijat ovat kysyneet, ovatko kiinteät sotilasryhmät tehokkaampia taistelutilanteissa tai muussa toiminnassa kuin vähemmän kiinteät. Tähän tutkimusaiheeseen on useampia lähestymistapoja. Yksi mahdollinen tarkastelunäkökulma monien joukossa liittyy epävirallisiin normeihin. Robin M. Williams, yksi klassisen sotilassosiologisen teoksen ”The American Soldier” kirjoittajista toteaa, että on todellakin olemassa yhteys pienryhmäkiinteiden ja sotilaallisen käyttäytymisen välillä. Mutta *ryhmänormit* voivat Williamsin (1984, 190–191) mukaan aiheuttaa, että sotilaiden käyttäytyminen on joko virallisen organisaation tavoitteiden mukaista tai niiden vastaista. (Ks. myös esim. Etzioni 1966, 177–182, Salo 2011, 87, 133, 134, Harinen 2008, 23 ja yleensä kiinteiden ja toiminnan/suorituksen suhteesta esim. Griffith 2007, MacCoun et al. 2006, Kolditz, 2006, Oliver ym. 1999.)

Janowitz ja Little (1966, 78) ovat kirjoittaneet tästä seuraavasti:

”Primary groups can be highly cohesive and yet impede the goals of military organization. Cohesive primary groups contribute to military effectiveness only when the standards of behavior they enforce are articulated with the requirements of formal authority.”

Edellä oleva tuntuisi antavan joitakin viitteitä ryhmänormien merkityksestä tutkittaessa sotilaiden ja sotilasryhmien ryhmäkiinteyttä ja kiinteiden suhdetta toiminnan tehokkuuteen.

On kuitenkin korostettava, että epäviralliset ryhmänormit ovat tärkeä sotilaiden käyttäytymiseen vaikuttava ilmiö riippumatta siitä, onko niillä jotain tekemistä ryhmäkiinteiden ja tehokkuuden välisen suhteen kanssa.

Sosiaalisten normien määritelmiä. Allardt ja Littunen (1972, 21) antavat sosiaaliselle normille seuraavan lyhyen määritelmän:

”sosiaalinen normi on käyttäytymissääntö, jota tuetaan pakottein”

Allardt ja Littunen jakavat normit käskyihin, kieltoihin, lupiin ja ihannenormeihin. Sotilasorganisaatiossa esiintyy luonnollisesti kaikkia näitä normien tyyppejä. Puhutaan esimerkiksi päiväkäskyistä, poistumiskielloista, kulkuluvista ja sotilasihanteista. Allardt ja Littunen (1972, 21–22) mainitsevat kaksi ehtoa, joiden vallitessa normin voidaan katsoa olevan olemassa:

- 1) Normista poikkeamisen odotetaan aiheuttavan muiden taholta epämiellyttäviä seurauksia normista poikkeavalle. Rangaistuksen uhka on näin sosiaalisen normin välttämätön ehto. Myös palkinnon poisjäämistä voidaan pitää rangaistuksena.
- 2) Normi ei voi käskää tai kieltää tekoja, joita on mahdotonta suorittaa. Normi-käsite edellyttää valinnan vapautta tai mahdollisuutta valintaan.

Allardt ja Littunen puhuvat tässä vain negatiivisista sanktioista eli ”epämiellyttävistä seurauksista normista poikkeaville”. Monien esitysten mukaan normiin voi liittyä myös positiivisia sanktioita eli eri palkintoja odotusten mukaisesta käyttäytymisestä.

Allardtin ja Littusen (1972, 22–23) mukaan seuraavan viiden asian kuvaaminen antaa tarkan kuvan normista:

- 1) Normin luonne: käskyt, kiellot, luvat ja ihannormit
- 2) Normin sisältö: käyttäytyminen, jonka normi käskää, kieltää, sallii tai suosii
- 3) Tilanteet, joissa normi on voimassa
- 4) Kehen tai keihin normi kohdistuu. Eräät normit, kuten esim. lainsäädännössä olevat tietyt säännökset, voivat koskea yhteiskunnan kaikkia jäseniä, kun taas toiset normit koskevat esim. perheen tai jonkin yhdistyksen jäseniä.
- 5) Kuka tai ketkä ovat normin lähde tai lausuja. Normien ja tapojen välinen ero on tärkeä. Tavoilla tarkoitetaan tavallisesti normeja, joiden normilähteet ovat anonyymejä.

Allardtin ja Littusen käsitystä normeista valaisee myös heidän esityksensä siitä, miten normeja voidaan tutkia ja on tutkittu. Heidän mukaansa sosiologisissa tutkimuksissa niitä on tutkittu enimmäkseen seuraavilla kolmella tavalla (Allardt ja Littunen 1972, 23–24).

Tavallisin menettelytapa on ollut päätellä sosiaalisen normin olemassaolo yhdenmukaisen käyttäytymisen esiintymisestä. Jos ryhmään tms. kuuluvien suuri enemmistö käyttäytyy yhdenmukaisesti, on oletettu että tämä johtuu sosiaalisista normeista. Tämä voi kuitenkin johtaa kehäpäätelmiin: kun normin olemassaolo todetaan yhdenmukaisen käyttäytymisen esiintymisellä ja tämä taas selitetään sillä, että on olemassa sosiaalinen normi. Toiseksi: kaikki yhdenmukainen käyttäytyminen ei johdu sosiaalisista normeista.

Toinen menetelmä on tutkia normilauseita eli käskyn muotoisia kielellisiä ilmauksia. Tämäkin voi johtaa virheisiin, koska käskyn muotoisia ilmauksia lausutaan usein ilman että näistä käskyistä poikkeamiseen liittyy mitään sanktioita. ”Menetelmä ei suo mahdollisuutta ratkaista empiirisesti, millainen käyttäytyminen voidaan lukea sosiaalisten normien aiheuttaman paineen ansioksi. On sen vuoksi välttämätöntä myös tehdä havaintoja siitä, kuinka pakotteet toimivat. Vain milloin voidaan olla varmoja, että yhdenmukaisuudesta poikkeamiset rangaistaan, on järkevää puhua sosiaalisista normeista” (Allardt ja Littunen 1961, 14). Tarvitaan lisäksi muunlaista havainnontekoa. Allardt ja Littunen (1961, 13) toteavat myös,

että sosiaaliset normit voidaan pukea kielelliseen asuun, mutta tämä ei ole mikään välttämätön ehto normin olemassaololle. Heidän mukaansa onkin tärkeää erottaa normi eli sääntö ja normilause eli normin kielellinen ilmaus. Normeista saadaan usein tietoa ”... kielellisin ilmauksin, joilla ei välttämättä tarvitse olla käskymuotoa” (Allardt ja Littunen 1961, 13). (Allardt ja Littunen tarkoittanevat tässä ehkä esim. jotain sensuuntaista, että havainnoitsija voi päätellä normin olemassaolon vaikkapa jonkin käyttäytymisen yhteydessä esiintyvistä verbaalisista paheksumisen ilmauksista, jotka eivät ole käskyn muotoisia.) Tarvitaan lisäksi muunlaista havainnontekoa.

Kolmas tapa on tutkia, millaisesta käyttäytymisestä seuraa rangaistuksia. Tämäkään ei ole sellaisenaan tyydyttävää. Joihinkin henkilöihin voidaan kohdistaa käskyjä ja kohdistaa heihin väkivaltaa ilman että on kyse sosiaalisesta normista. Allardt ja Littunen (1972, 23–24) antavat seuraavan esimerkin: nuorukainen lähestyy pikkupoikien joukkoa ja esittää näille vaatimuksia joita pojat eivät tottele, josta syystä hän antaa heille selkään. Kyse ei ole tällöin normista, vaan lähinnä ruumiillisesta väkivallasta. ”Sosiaaliseen normiin kuuluu, että ainakin joku noudattaa sitä ja että normin lausujalla todella on arvovaltaa” (Allardt ja Littunen 1972, 24).

Kun tutkitaan empiirisesti normeja ja halutaan varmistua sosiaalisen normin olemassaolosta, pitäisi Allardtin ja Littusen (1961, 14) mukaan siis koettaa todeta kaikki kolme edellä mainittua asiaa:

- a) yhdenmukainen käyttäytyminen
- b) normin kielelliset ilmaisut
- c) pakotteiden olemassaolo.

Eri menetelmiä pitäisi siis pyrkiä käyttämään yhdessä. Yksin käytettynä jokainen niistä voi tuottaa virheellisiä tuloksia.

Edellisen lisäksi Allardt ja Littunen (1972, 24) puhuvat myös tilanteista ”... joissa yksilö noudattaa sääntöjä lähinnä sisäisen minänsä, omantuntonsa, vaatimuksesta. Yksilö voi näet *sisäistää* sosiaalisia normeja siten, että hän noudattaa niitä, vaikka ei kukaan valvokaan niiden noudattamista”. Tällaisia sisäistyneitä käyttäytymissääntöjä voitaisiin nimittää ”persoonallisiksi normeiksi”.

Allardt ja Littunen (1972, 24) toteavat edelleen, että pelkkä yksittäisten normien tutkiminen johtaa usein mitätäänanomattomiin tuloksiin. Yksittäiset normit muodostavat yhdessä normijärjestelmiä eli normistoja. ”Vasta koko normiston tunteminen antaa kokonaiskuvaa, jolla voidaan ennustaa ihmisen sosiaalista käyttäytymistä” (Allardt ja Littunen (1972, 24).

Keksittynä esimerkkinä Allardtin ja Littusen mainitsemasta normijärjestelmän käsitteestä voisi kuvitella vaikkapa jonkin yksittäisen perheen normijärjestelmää. (Perhehän on sitä paitsi klassinen esimerkki primääriryhmästä, jollaisten ryhmien sisällä normeja niihin liittyvine sanktioineen juuri esiintyy.) Perheellä saattaa olla sosiaalisia normeja, jotka koskevat lasten kotiintuloaikoja ja nukkumaanmenoajoja, aterioille osallistumista, musiikin kuuntelua ja yövieraiden vastaanottoa. Normien noudattamista valvotaan sanktioin, esimerkiksi antamalla tarvittaessa moitteita tai säätelemällä viikkorahojen antamista. Vanhempienkin

käyttäytymistä valvotaan, heidän esimerkiksi ”kuuluu” osallistua vastavuoroisesti aterioille, koska he vaativat sitä lapsiltaan, ja poikkeamista tästä säännöstä paheksutaan (epävirallinen normi sanktioineen).

Nämä ja muut vastaavat normit muodostavat juuri tämän perheen normijärjestelmän, joka osaltaan säätelee juuri tämän perheen ja sen jäsenten käyttäytymistä. Osa normeista (esim. musiikin kuuntelu) saattaa pohjautua tätä ryhmää (perhettä) suuremman yhteisön normeihin (esim. taloyhtiön järjestyssäännöt ja samassa kerrostalossa asuvien ihmisten radion kuuntelua ym. ääniä koskevat käsitykset). Konfliktiejakin saattaa syntyä, mikäli teini-ikäiset lapset kuuluvat perheen lisäksi sen ulkopuoliseen kiinteään pienryhmään (joka taas voi kuulua osana nuorison yleisempään alakulttuuriin yhtenä sen ruohonjuuritason pienryhmistä), jossa vallitsevat normit edellyttävät hyvää perehtyneisyyttä uusimpiin musiikkisuuntauksiin, ja jos perheen isä on – esimerkiksi taloyhtiön järjestyssääntöjen (viralliset normit sanktioineen) tai naapuruston paheksunnan tuloksena (taloyhteisön epäviralliset normit sanktioineen) johtuen antanut musiikin kuuntelemista koskevia kategorisia käskyjä lapsilleen (’norm sending’) kiellon muodossa olevien normilauseiden muodossa).

Sosiaaliset normit eivät siis ole mitään ”teoreettista”, vain tutkijoille kuuluvaa, vaan ne liittyvät useimpien ihmisten ja ryhmien arkipäiväiseen elämään, sotilasryhmät luonnollisesti mukaan lukien. Sodassa olevissa sotilasryhmissä normit tietenkin koskevat hieman eri asioita ja painottuvat eri tavalla kuin kerrostalossa asuvan perheen kohdalla, mutta samat peruskäsitteet toimivat epäilemättä kummassakin toimintaympäristössä.

Secord ja Backman (1964, 323) määrittelevät normin seuraavasti:

”A norm is a standard or behavioral expectation shared by group members against which the validity of perceptions is judged and the appropriateness of feelings and behavior is evaluated. The concept is broadly defined here to include perceptual, cognitive, and affective responses, as well as overt behavior.”

Sosiaaliset normit eivät siis Secordin ja Backmanin mukaan koske vain ulkoista käyttäytymistä (overt behavior), vaan myös aistihavaintojen sisältöä, tiedollisia näkemyksiä ja uskomuksia sekä tunteita (affective responses). Heidän antamansa esimerkin mukaan (Secord ja Backman 1964, 323) jonkin oppilaskunnan (fraternity) jäsenenä olevan opiskelijan tulee mm.

- auttaa oppilaskunnan projekteissa (ulkoinen käyttäytyminen)
- tuntee lojaalisuutta oppilaskuntaan (tunteet)
- uskoa, että oma oppilaskunta on kampuksen parhain (tiedot, uskomukset)

Secord ja Backman (1964, 330) käsittelevät myös sitä, miten normit välitetään ryhmän jäsenille ja miten ne pannaan toimimaan. Tällöin on kysymys käsitteestä ”normien lähettäminen”, norm-sending. Normien lähettämisessä on kolme komponenttia:

- 1) kyseessä olevien asenteiden ja käyttäytymisen määrittely
- 2) seurataan, missä määrin normin lähettämisen kohde mukautuu normiin
- 3) sovelletaan sanktioita normeista poikkeamiseen ja niiden noudattamiseen

Normien lähettäminen voi käytännössä tapahtua monella eri tavalla. Normit voidaan ilmaista suoraan esimerkiksi eksplisiittisinä käskyinä. (Tämä tapa ei liene vieras sotilasorganisaatiossa.) Usein normien lähettämisessä on kuitenkin kyse epäsuorasta kommunikaatiosta. Tällöin eräs tapa on se, että johtaja välittää alaiselle omalla esimerkillään, millaista käyttäytymistä odotetaan. (Vaikka sotilasorganisaatiossa usein turvaudutaan ”suoraan” normien lähettämiseen, epäsuora tapakaan ei ole sotilasorganisaatiossa tuntematon, ja erityisesti sodan olosuhteissa se on usein ollut paras tapa.)

Normien on sosiaalipsykologiassa katsottu liittyvän myös niihin kehitysvaiheisiin, joita ryhmät käyvät läpi niiden kiinteyden kehittyessä (erityisesti Tuckmanin analyysit). Ryhmien on nähty kehittyvän seuraavien kehitysvaiheiden kautta (ks. esim. Helkama 1981, 27–29):

- muotoutuminen (forming)
- kuohuminen (storming)
- normittuminen (norming)
- suorittaminen (performing)

Tämän skeeman mukaan hyvin toimivaan ryhmään syntyy normeja. Seuraavassa kehitysvaiheessaan ryhmä kykenee (parhaassa tapauksessa) tehokkaaseen toimintaan.

Homans on määritellyt normin seuraavasti:

"A norm ... is an idea in the minds of the members of the group, an idea that can be put in the form of a statement specifying what the members or other men should do, ought to do, are expected to do, under given circumstances. (...) But even this definition is too broad and must be limited further. A statement described is a norm only if any departure of real behavior from the norm is followed by some punishment." (Homans 1968, 123.)

Normit ovat siis ryhmän jäsenten mielessä olevia käsityksiä siitä, miten siihen kuuluvien tulisi käyttäytyä tietyissä olosuhteissa. Tällainen käsitys voidaan ilmaista verbaalisesti. (Vrt. Allardt'n ja Littusen käyttämä termi "normilause".) Lisämääritteenä on se, että poikkeavasta käyttäytymisestä seuraa rangaistus.

Sosiaalisten normien suhde eräisiin lähikäsitteisiin. Allardt ja Littunen (1961, 11) toteavat, että termiä ”tapa” ei ole käytetty yksiselitteisesti. Toisaalta se merkitsee havaittua toistuvaa käyttäytymistä ja toisaalta sitä, että on tähän pakottava normi. He päätyvät siihen, että jos normin lähde tai lausuja on anonymi, puhutaan tavasta.

Allardt'n ja Littusen (1961, 10) mukaan on myös olemassa sellaista yhdenmukaista käyttäytymistä, joka ei ole normien aiheuttamaa, koska poikkeamisesta ei rangaista. Tällaisesta he käyttävät termiä ”tottumus”. He mainitsevat esimerkkinä joulukinkun syömisen jouluna. ”Kalkkunan syömisestä ei kuitenkaan yleensä rangaista.”

Ryhmät voivat olla sellaisia, että kaikki jäsenet tekevät ”samaa” asiaa. Esimerkkinä voisi olla ryhmä miehiä, jotka kaivavat lapioilla ojaa. Tällöin normit voivat ohjata kaikkia jäseniä yhdenmukaiseen (samanlaiseen) käyttäytymiseen. Ryhmä voi olla myös sellainen, jossa eri

henkilöillä on eri tehtävät. Tällöin kuhunkin tehtävään (tai tehtävässä, positiossa olevaan henkilöön) liittyy erityisiä normeja sanktioineen. ”Silloin määritellään sosiaalinen rooli niiden normien ja odotusten summaksi, jotka koskevat henkilöitä, joilla on erityinen tehtävä tai asema” (Allardt ja Littunen, 25).

Viralliset ja epäviralliset normit. Lopuksi on mainittava tärkeästä erottelusta virallisten ja epävirallisten normien välillä. Viralliset normit ovat jossakin organisaatiossa tai ryhmässä, esimerkiksi tehtaassa, koulussa, toimistossa, vankilassa, sotilasyksikössä tai edellisten alayksiköissä vallitsevia johdon tai esimiesten taholta annettuja, usein kirjallisessa muodossa ilmaistuja määräyksiä ja ohjeita, joihin liittyy sanktioita.

Epäviralliset normit ovat samoissa organisaatioissa tai niiden alaryhmissä olevien ihmisten, pienryhmien ja suurempienkin ryhmien ”omia”, ”epävirallisia” käyttäytymissääntöjä, joihin myös liittyy sanktioita. Pienryhmien epäviralliset normit ovat usein kirjoittamattomia ja ne voivat olla joko sopusoinnussa tai enemmän tai vähemmän ristiriidassa virallisten normien ja virallisen organisaation tavoitteiden kanssa.

Ruonavaara ⁵ on määritellyt epäviralliset normit seuraavasti:

- epäviralliset normit ovat kaikkien ryhmän jäsenten tietämiä käyttäytymissääntöjä, joita ei ole muotoiltu julkilausutuiksi säännöiksi
- epäviralliset normit voivat myöntää lupia poiketa virallisista normeista
- epävirallisilla normeilla voidaan tarkoittaa myös jonkin instituution sisällä olevan ryhmän julkilausumattomia normeja, jotka voivat olla vastakkaisia instituution virallisille normeille

Yhteenvetoa. Sosiaalisissa normissa on siis monien tutkijoiden mielestä kysymys jossain yhteisössä tai ryhmässä vallitsevasta tietynlaisesta yhdenmukaista käyttäytymistä edellyttävästä säännöstä, jonka noudattamista valvotaan sanktioilla. Normi voi kohdistua osaan ryhmän tai yhteisön jäsenistä tai sen kaikkiin jäseniin. Käyttäytymisessä on usein kysymys ns. ulkoisesta käyttäytymisestä, mutta joidenkin tutkijoiden mukaan on myös mahdollista, että normit koskevat myös tiedollisia käsityksiä, asenteita tai affektiivisia käyttäytymisilmiöitä.

Epävirallisia normeja esiintyy usein tilanteissa, jossa on joku tai joitakin virallisesti asetettuja normeja. Epäviralliset normit ovat tällöin yhteisön tai ryhmän omia käyttäytymissääntöjä, joiden noudattamista valvotaan omilla ”epävirallisilla” sanktioilla. Epävirallinen normi voi poiketa virallisesta normista, mutta voi olla myös samanlainen kuin virallinen normi; jälkimmäisessä tapauksessa sen tekee epäviralliseksi se, että sen noudattamista eivät kontrolloi ainoastaan viralliset johtajat tms., vaan myös se sosiaalinen ryhmä tai yhteisö, jossa ao. normi vallitsee.

Pieniin, epävirallisiin ryhmiin syntyy siis epävirallisia sisäisiä ryhmänormeja, joiden välityksellä ryhmän vaikutus jäsenten käyttäytymiseen voi eri tilanteissa toteutua. Jos joku tai jot-

⁵ www.soc.utu.fi/laitokset/sosiologia/opiskelu/Perus11.ppt.

kut ryhmän jäsenet eivät sopeudu pienryhmän sisäisiin normeihin, ryhmä yrittää muuttaa heidän käyttäytymistään normien mukaiseksi. Tätä kutsutaan ryhmäpaineeksi.

Sotilaiden ryhmänormeja. Nämä ilmiöt tulivat eri muodoissa esille toisen maailmansodan aikana tehdyissä sotilastutkimuksissa. "The American Soldier" -teoksen (Stouffer ym. 1948) toisessa osassa "Combat and Its Aftermath" käsitellään erittäin suureen empiiriseen aineistoon nojautuen toisen maailmansodan amerikkalaisten sotilaiden motivaatiota ja käyttäytymistä taistelussa. Teoksessa todetaan yhdeksi keskeiseksi taistelussa olevien sotilaiden motivaatioon vaikuttavaksi tekijäksi sotilaiden epäviralliset sosiaaliset ryhmät ja niissä vallitsevat normit ja käyttäytymissäännöt (Stouffer ym. 1949, 107, 130-131, 191).

"The American Soldier" -teoksen mukaan primääriryhmään kuulumisella oli seuraavia vaikutuksia (Stouffer ym. 1949, 130–131):

- (1) ryhmä asetti jäsenilleen tiettyjä käyttäytymissääntöjä ja valvoi niiden noudattamista
- (2) ryhmä tuki ja auttoi yksityisiä jäseniään paineissa ja vaikeuksissa, joita yksilöt eivät muuten olisi pystyneet kestämiään.

Oma pienryhmä auttoi amerikkalaista sotilasta taistelujen aiheuttamassa fyysisessä ja henkisessä paineessa. Pienryhmä loi sotilaille tutun, mielekkään ympäristön vaarallisissa olosuhteissa. Lisäksi se antoi heille juuri tähän ympäristöön sopivan toiminnan mallin ja sen rajat – eli juuri edellä mainitut ryhmän epäviralliset normit.

Primääriryhmä valvoi sisäisten käyttäytymissääntöjensä tai normiensä noudattamista pääasiassa säätelemällä ryhmän yksityisten jäsenten ryhmältä saamaa arvostusta, kunnioitusta ja hyväksymistä (Stouffer ym. 1949, 131). Jos mies käyttäytyi tavalla, jota ryhmä ei hyväksynyt, häntä paheksuttiin, päinvastaisessa tapauksessa miestä arvostettiin ja hän tunsu toimineensa oikealla, muiden hyväksymällä ja jopa arvostamalla tavalla.

Taistelutilanteessa sotilaan turvallisuus ja henki riippui kirjaimellisesti muiden käyttäytymisestä, ja muiden turvallisuus riippui hänen käyttäytymisestään. Kaikki sellainen yksilöiden käyttäytyminen, jolla oli merkitystä ryhmän muiden jäsenten turvallisuudelle, tuli siten tärkeäksi koko ryhmälle. (Stouffer ym. 1949, 98.) Tämä on eräänä taustana ryhmiin muodostuneille sisäisille normeille, jotka vaikuttivat osaltaan ryhmän jäsenten käyttäytymiseen.

Hieman samantapaisiin tuloksiin tultiin myös amerikkalaisten tutkijoiden tekemissä II maailmansodan kuuluisissa sotavankitutkimuksissa (Shils & Janowitz 1948). Vielä sodan heidän kannaltaan toivottomissa loppuvaiheissakin Saksan Wehrmachtin yksiköt taistelivat tehokkaasti. Myös saksalaisia sotilaita auttoivat, kontrolloivat, palkitsivat ja rankaisivat ruohonjuuritason pienryhmät.

Samantapaisista asioista on raportoitu Suomen jatkosodassa 1940-luvulla (Pipping, Knut: Komppania pienoisyhteiskuntana), Korean sodassa 1950-luvulla, Vietnamissa 1960-luvulla ja Irakin sodassa vuonna 2003.

Sotilaiden ryhmänormeista eräs, mm. Knut Pippingin (12947) jatkosodan ainana havaitsema, on se, että sodassa olevat sotilaat odottavat muilta ryhmän jäseniltä ”kohtuullista rohkeutta” – mutta vain sitä. Yksittäisen sotilaan uhkarohkeus voi vaarantaa koko ryhmän, jolloin sitä saatetaan paheksua – huolimatta siitä, että uhkarohkea sotilas voi saada virallisen organisaation palkinnon, vaikkapa kunniamerkin. Jos yksittäisen sotilaan uhkarohkeus sen sijaan auttaa ryhmää, voi se saada osakseen ihailua.

Rintamaolosuhteissa ryhmään syntyy myös normeja, jotka takaavat henkilökohtaisen omaisuuden säilymisen sekavissa, vaihtelevissa olosuhteissakin. Nämä normit turvaavat myös sen, että ryhmän turvallisuuden kannalta tärkeästä aseistuksesta ja kalustosta pidetään huolta, vaikka kaikenlaisista ”turhista” käskyistä koetettaisiinkin perinteiseen sotilastapaan mahdollisimman pitkälle ”lintsata”.

Ryhmänormien on katsottu vaikuttavan sitä tehokkaammin, mitä kiinteämmästä ryhmästä on kysymys. Sitä mekanismia, jolla ryhmä vaikuttaa jäseniinsä, kutsutaan ryhmäpaineeksi.

Ryhmä kontrolloi ryhmänormien noudattamista erilaisilla sanktioilla. Nämä ovat sotakokemusten valossa vaihdelleet ystävyydestä ja hyväksynnästä (jota annetaan palkkioksi normeihin alistumisesta) aina – mikäli normeihin ei alistuta – yleiseen pilkkaamiseen, ryhmän ulkopuolelle sulkemiseen, fyysiseen väkivaltaan ja jopa tappamiseen.

Vaikka ryhmäkiinteyden on usein ajateltu vaikuttavan myönteisesti ryhmän suoritukseen⁶, sillä on myös pimeä puoli. Voi löytyä – ja erittäin monissa sodissa ja taisteluissa on löytynytkin – tilanteita ja olosuhteita, joissa pienryhmän normit voivat kääntyä sotilasorganisaation virallisia johtajia vastaan. Jos esimerkiksi taistelusta pakenemisella on koko ryhmän hyväksyntä, on yksittäisen sotilaan paljon helpompi uhmata esimiehensä tahtoa.

Erityisesti sotilasorganisaatioissa olevia normeja tutkittaessa on tärkeää saada selvitettyä, onko jokin sanktion valvottu käyttäytymisen muoto virallisten johtajien ja organisaation taholta annettu normi, vai onko se miesten itsensä kehittämä epävirallinen normi. Monesti voidaan ajatella, että toistuvan tai yleisen käyttäytymisen (joka oli eräs normin tunnusmerkki) lähtökohtana on ollut jokin virallisen sotilasorganisaation käskemä käyttäytymismalli. Miesten oma käyttäytymismalli eli heidän todellinen käyttäytymisensä voi olla sama tai suunnilleen sama kuin se, mitä oli virallisesti käsketty, ja jota lähinnä vain viralliset esimiehet kontrolloivat sanktioiden avulla. Tällöin on kyse virallisesta normista. Voi olla myös niin, että miehet ovat kehittäneet käsketyistä toiminnasta poikkeavan oman käyttäytymismallinsa, jota he itse ylläpitävät omilla sanktioillaan. Jos sotilasryhmälle on esimerkiksi useina peräkkäisinä viikkoina annettu samantyyppinen tehtävä, esim. käsketty kaivaa tietynpituisen pätkä juoksuhautaa tietyn ajassa (= virallinen normi), ja miehet päättävät toistuvasti työskennellä hitaammin kuin tämä tavoite edellyttäisi, ja paheksuvat (sanktio) ahkerammin työskenteleviä, kyse olisi epävirallisesta normista, joka poikkeaa virallisesta normista.

Voi olla myös välimuotoja, jolloin sekä virallinen organisaatio että miehet itse pitävät jotakin käyttäytymismuotoa esim. kiellettyä, ja valvovat kummatkin asiaa omilla sanktioillaan (esim. ”on kiellettyä varastaa toisen sotilaan henkilökohtaista omaisuutta”). Varkaseen koh-

⁶ Kuten edellä todettiin, ryhmän kiinteyden suhde toiminnan tehokkuuteen on kuitenkin asia, josta on saatu vaihtelevia tuloksia empiirisissä tutkimuksissa.

distuvina sanktioina ovat tällöin sekä virallisen organisaation antama rangaistus että miesten taholta tuleva (vähintään) paheksunta. Lopuksi voi ajatella, että on myös sellaisia miesten omia epävirallisia normeja, joihin liittyvästä käyttäytymisestä virallinen organisaatio ei ole antanut mitään käskyjä tai ohjeita (esim. luettelo niistä asioista, kuten politiikka, joista miesten mielestä ei saa keskustella rintamaoloissa).

Normin tuntomerkkeihin katsotaan yleensä kuuluvan, että siihen liittyy sanktio (vaikka toisenlaisiakin määritelmiä on esitetty). Esimerkiksi Allardt ja Littunen (1961, 13–14) toteavat, että normeja tutkittaessa on yhdenmukaisen käyttäytymisen lisäksi tehtävä havaintoja myös sanktioista ja varmistettava, että yhdenmukaisuudesta poikkeamiset rangaistaan. Epäviralliset normit ovat tästä näkökulmasta katsoen jonkin sotilasjoukon kohdalla virallisten normien rinnalla olevia sotilasjoukon omia, joukon itse kehittämiä tai joukossa kehittyneitä käyttäytymissääntöjä, joiden noudattamista miehet kontrolloivat omilla sanktioilla (palkkiot tai rangaistukset).

2.4. Joukko-osastohenki

Pienryhmiä koskevien käsitteiden, kuten ryhmäkiinteyden lisäksi on käytetty myös käsitteitä, jotka viittaavat pienryhmiä suurempien yksikköjen ominaisuuksiin. Eräs tällainen käsite on joukko-osastohenki. Sotahistoriallisessa kirjallisuudessa, myös varsinaisissa tutkimuksissa, on mainintoja pataljoonien, rykmenttien ja jopa tätäkin suurempien joukkojen hengestä tms. Myös termit "esprit de corps" tai "regimental spirit" (rykmenttihenki) ovat yleisiä. Nykyään tutkijat puhuvat myös käsitteestä "unit cohesion".

Intuitiivisesti tuntuisi siltä, että sekä pienten sotilasryhmien kiinteyden, "me-henki" että pataljoonien ja rykmenttien "henki" tai "joukko-osastohenki" olisivat ainakin jollakin tavalla saman "sukuisia" asioita. Tästä aiheesta ovat maininneet esim. Harries-Jenkins 1990, Stewart 1988, Gabriel & Savage 1978. On kuitenkin selvää, että kiinteyden tms. tyyppinen ilmiö esim. pataljoonassa (n. 1000 miestä) tai tätä suuremmissa yksiköissä ei voi perustua siihen, että kaikki tai useimmat sotilaat tuntuivat henkilökohtaisesti toinen toisensa. "Joukko-osastohenki" onkin eri käsite kuin ryhmäkiinteyden.

Eräs mahdollisuus sotahistoriasta tutun joukko-osastohengen käsitteellistämiseen on Meyerin ja Allenin organisaatioon sitoutumista "organizational commitment" koskeva käsite. (Ks. Salo 2011, 47–51.) Tämän käsitteen avulla on pyritty selittämään sitä, mikä saa työntekijän pysymään esimerkiksi jonkin yksityisen yrityksen palveluksessa. "Organisaatioon sitoutuminen" voi mallin mukaan olla kolmen tyyppistä:

1) "Continuance commitment", jatkamishalukkuus tai halukkuus jatkaa entisellä tavalla liittyy siihen, että työntekijä vertailee organisaatiosta lähtemisen aiheuttamia etuja ja haittoja toisiinsa. Organisaatioon jäämisestä koituvia etuja voivat olla esim.:

- palkka
- tuleva eläke
- ylenemismahdollisuudet
- sosiaaliset suhteet / ystävät työpaikalla, jne.

2) "Normative commitment", normatiivinen sitoutuminen on kyseessä silloin, kun työntekijä tuntee velvoitteita ja lojaalisuutta työtovereitaan tai esimiestään kohtaan. Työntekijät ajattelevat, että heidän "pitäisi" pysyä organisaatiossa.

3) "Affective commitment" eli affektiivinen tai tunteenomainen sitoutuminen on Meyerin ja Allenin mukaan kysessä silloin, kun työntekijä ajattelee lojaalisuutta ja samaistumista organisaation tavoitteisiin ja laajempiin päämääriin. Tällöin puhutaan laajemmin organisaation tavoitteista ja arvoista ja mahdollisesti niiden sisäistämisestä. (Vrt. "ihannenormin" käsite normiteoriassa.)

Meyerin ja Allenin käsite organizational commitment tuo mieleen muita samantapaisia tutkimuskirjallisuudessa esiintyviä käsitteitä, esimerkiksi Etzionin (1966) tekemän organisaatioiden jaoittelun pakko-organisaatioihin, hyötyorganisaatioihin ja normatiivisiin organisaatioihin. "Affektiivinen sitoutuminen" organisaatioon sitoutumisen komponenttina tuo mieleen Shilsin ja Janowitzin (1948), Littlen (1964) ja monien muiden mainitsemat "ideologiset tekijät" taistelumotivaation mahdollisina taustatekijöinä ja Sieboldin "organizational cohesion"-käsitteen. "Affective commitment" sotilasorganisaatioon sovitettuna tuo luonnollisesti mieleen myös käsitteen "isänmaallisuus".

Organizational commitment-käsite on kuitenkin ainakin jonkin verran ongelmallinen joukko-osastohenken käsitteellistämisen kannalta. Joukko-osastohenkeen voi näet ajatella liittyvän mm. seuraavia asioita:

- joukon muodostamistapa ja toimintahistoria
- alayksiköiden ja niiden johtajien väliset suhteet ja luottamus (tai sen puute)
- joukko-osaston tms. komentaja ja häntä koskevat käsitykset alaisten keskuudessa
- puolustushaaran, aselajin tai rauhan ajan joukko-osaston traditiot ja niiden ilmenemis-
muodot jossakin joukko-osastossa (esim. brittiläisestä rykmenttijärjestelmästä tähän liit-
tyen ks. esim. Harries-Jenkins 1990)

Nämä asiat eivät ainakaan eksplisiittisesti sisälly organizational commitment-käsitteeseen.

2.5. Puolustusvoimien henkilöstön työmotivaatio

Motivaation käsite. Motivaatio on yksittäisten motiivien ihmisessä aiheuttama tila. Motivaatio liittyy päämääräsuuntaiseen käyttäytymiseen, ja sen komponentteja ovat viireys (yksilössä ilmenevä energiavoima, ts. millä aktiivisuudella, intensiteetillä hän toimii) ja suunta (mihin päämäärään toiminta suuntautuu). Motiivilla puolestaan tarkoitetaan syytä, tarvetta tai yllykettä. (Ks. esim. Peltonen ja Ruohotie 1992, Pentti 1986.)

Motivaatiota on jaoteltu mm. seuraavasti:

- sisäinen – ulkoinen
- tilannemotivaatio – yleismotivaatio

Tilannemotivaatiolla tarkoitetaan lyhytkestoisempaa, johonkin tilanteeseen liittyvää motivaation lajia. Esimerkiksi jokin kilpailutilanne voi saada henkilön yrittämään parastaan jossain asiassa kilpailun ajan, vaikka hän ei itse asiasta olisikaan kovin kiinnostunut. Yleismotivaatio taas on pitkäkestoisempaa, esimerkiksi uramotivaatiota jossakin ammatissa tai toimialalla. Jos työntekijällä arvelee itsellään olevan etenemis- tai ylenemismahdollisuuksia, hänen työmotivaationsa voi perustua hyvinkin pitkää aikaväliä koskeviin suunnitelmiin.

Motivaatioteoriat on jaettu tarveteorioihin ja odotusarvoteorioihin. Herzbergin kaksifaktori-teoria luetaan tarveteorioihin, joissa lähdetään ihmisillä olevista tarpeista ja tutkitaan, tyydyttävätkö työn ja työympäristön piirteet noita tarpeita. Mitä suuremmissa määrin tarpeita tyydytetään, sitä suurempi pitäisi motivaationkin olla.

Lisäksi on olemassa ns. odotusarvoteorioita (esim. Vroom), joissa lähdetään niistä odotuksista, joita ihmisellä on esimerkiksi työtä ja työympäristöä kohtaan. Tällöin tutkitaan, vastaako työ noita odotuksia. Mitä parempi vastaavuus, sitä parempi pitäisi myös työmotivaation olla.

Motivaatiota koskeneita tutkimuksia puolustusvoimissa. Puolustusvoimissa on tehty monia motivaatioon suoraan tai epäsuorasti liittyneitä tutkimuksia. Merkittävin näistä on Veikko Pentin (1982) tutkimus ”Kadettien suoritusmotivaatio”, joka on ollut mallina tai lähtökohtana esim. useissa myöhemmissä opinnäytetöissä. Eri tutkimuksissa on käsitelty kadettien suoritusmotivaation lisäksi upseereiden uramotivaatiota, reserviläisten motivaatiota harjoituksissa, varusmiesten palvelusmotivaatiota, palkatun henkilöstön eri ryhmien (mm. naiset) työmotivaatiota jne. (ks. lopussa oleva kirjallisuusluettelo).

Työmotivaatio ja sen mittaaminen puolustusvoimissa. Työmotivaatio on määritelty ”työntekijöiden haluksi työskennellä työtavoitteiden saavuttamiseksi”. Työmotivaatioon vaikuttavat erilaiset työssä ja työympäristössä esiintyvät asiat, kuten työkuormitus ja erilaiset voimavaratekijät (ks. Sinivuo 1990). Voimavaratekijät taas voidaan jakaa (vrt. Herzbergin kaksifaktori-teoria):

- ”hygieniatekijöihin”, kuten palkka, sosiaaliset edut ja hyvät työtoverit
- varsinaisiin ”sisäistä” motivaatiota aiheuttaviin tekijöihin, joista tärkeä on kiinnostava, itsenäinen ja haasteellinen työtehtävä.

Puolustusvoimissa Juhani Sinivuo (1990) on väitöskirjassaan tutkinut kuormitustekijöiden ja voimavaratekijöiden vaikutuksia kuormittuneisuuteen, psyykkiseen hyvinvointiin, työtyytyväisyyteen jne. Työssä käytetty kysymyssarja oli erittäin laaja, käsittäen yli 200 kysymystä, joista monet sisälsivät suuren määrän vastausvaihtoehtoja. Työssä käytetyt käsitteelliset analyysimallit olivat erittäin monimutkaisia ja kattavia. Analyysimenetelminä käytettiin fakto-

rianalyysin, varianssianalyysin ja regressioanalyysin lisäksi mm. LISREL-analyysia. Kyselylomake lähetettiin 2149 upseerille, joilta saatiin 80%:lta hyväksytysti täytetyt vastaukset.

Työmotivaation käsite ei ole yksinkertainen, vaan työmotivaation sisällä voidaan erotella osatekijöitä ja elementtejä. Puolustusvoimien työilmapiirikyselyn tuloksia tulkittaessa ja purettaessa kannattaa muistaa, että työmotivaatioon liittyy esimerkiksi seuraavia näkökohtia.

Edellä mainittu työmotivaation määritelmä ei ensinnäkään erottele sitä, mistä syystä tai syistä työntekijällä jonakin ajankohtana tai ajanjaksona on tai ei ole halua työskennellä työtaidoitteiden saavuttamiseksi. Toisin sanoen mitä ja millaisia motivaatiota aiheuttavat motiivit ovat ja miten ne ovat vuorovaikutuksessa toisiinsa. Kysymyksessä onkin laaja yleismääritelmä, jonka sisällä voitaneen nähdä erilaisia motivaation tyyppisiä mm. sen mukaan, mistä syystä henkilö haluaa tai ei halua työskennellä.

Työmotivaatio voi siis olla erilaista eri henkilöillä ja eri tilanteissa, tai koostua samassakin tilanteessa erilaisista elementeistä. Motivaatioteorioissa tämä näkyy mm. siten, että motivaatiota on jaoteltu mm. seuraavilla erotteluilla:

- sisäinen – ulkoinen
- tilannemotivaatio – yleismotivaatio

Kuten edellä todettiin, tilannemotivaatiolla tarkoitetaan lyhytkestoisempaa, johonkin tilanteeseen liittyvää motivaation lajia. Esimerkiksi jokin kilpailutilanne voi saada henkilön yrittämään parastaan jossain asiassa kilpailun ajan, vaikka hän ei itse asiasta olisikaan kovin kiinnostunut. Yleismotivaatio taas on pitkäkestoisempaa, esimerkiksi uramotivaatiota jossakin ammatissa tai toimialalla. Jos työntekijällä arvelee itsellään olevan etenemis- tai ylenemismahdollisuuksia, hänen työmotivaationsa voi perustua hyvinkin pitkää aikaväliä koskeviin suunnitelmiin.

Hackmanin ja Oldhamin työmotivaatiomallissa keskitytään Herzbergin kaksifaktoriteoriaa selvemmin itse työhön ja sen ominaisuuksiin. Hackmanin ja Oldhamin mallin mukaan tietynlaiset työtehtävän ominaisuudet, joita mallissa kutsutaan "työn ydinpiirteiksi", tuottavat työntekijässä tietynlaisia tuntemuksia, joita mallissa kutsutaan "kriittisiksi psykologisiksi tiloiksi". Jälkimmäiset taas ovat mallin mukaan yhteydessä sisäiseen työmotivaatioon ja työtyytyväisyyteen. Eli suomennettuna, kiinnostava työtehtävä saa työntekijässä aikaan sisäistä tyydytystä, ja se taas lisää työntekijän motivaatiota.

Näitä työn, työtehtävän tärkeitä ominaisuuksia eli "työn ydinpiirteitä" ovat Hackmanin ja Oldhamin mukaan mm.

- tehtävän vaatimien taitojen monipuolisuus
- tehtävän kokonaisvaltaisuus
- tehtävän merkityksellisyys
- työn itsenäisyys
- työstä saatu palaute.

Jos työtehtävä sisältää runsaasti em. elementtejä, työntekijän kokemia “kriittisiä psykologisia tiloja” ovat niiden seurauksena ainakin ao. mallin mukaan työn kokeminen merkitykselliseksi, vastuun kokeminen tuloksista ja tiedon saaminen tuloksista. Nämä lisäävät mallin mukaan työmotivaatiota. Jos taas työtä pidetään turhana tai vähemmän tärkeänä, ei kanneta huolta siitä miten se hoituu, tai ei saada mitään palautetta siitä, kuinka se on onnistunut, ei motivaatio tällaiseen työhön ole mallin mukaan kovin suuri.

Hackmanin ja Oldhamin mallin mukaisia työn ydinpiirteitä ei työilmapiirikyselyn suppeassa kysymyssarjassa voida mitata systemaattisesti. Tämä ei estä keskustelemasta purkutilaisuudessa tai kehityskeskustelussa, missä määrin näitä työyksikössä kunkin työssä esiintyy. Voidaan esimerkiksi pohtia, onko jonkin työntekijän työtehtävä kokonaisvaltainen, selväpiirteisen kokonaisuuden muodostama tehtävä, vai koostuuko hänen työnsä erilaisista pirstoutuneista, aivan erilaisista osista. Jos työtehtävä on pirstaleinen, voidaan miettiä, miten sitä voisi kehittää kokonaisvaltaisempaan suuntaan.

Edelleen voidaan pohtia, onko työtehtävä riittävän itsenäinen, vai määräytyykö kaikki suoritusjärjestystä ja työtapoja myöten täysin ulkopuolelta työntekijän voimatta ollenkaan vaikuttaa omaan työhönsä.

Työilmapiirikyselyn kysymyssarjassa on eräitä vastaajan työtehtävää koskevia kysymyksiä, joissa on kyse työn itsenäisyydestä ja haasteellisuudesta:

- Työni on sopivan vaativaa ja haasteellista
- Työtehtäväni/työni on riittävän itsenäistä
- Olen tyytyväinen työhöni (työni sisältöön, päivittäisiin työtehtäviin)

Puolustusvoimien työilmapiirikyselyn (tip-kyselyn) kysymyssarjassa on joukko kysymyksiä, jotka kartoittavat työmotivaatiota eri puolilta. Näille kysymyksille on suoritettu tilastollisia analyysejä sen selvittämiseksi, mitä osa-alueita ja ulottuvuuksia niistä löytyy. Tilastollisissa analyyseissa motivaatioon liittyvät kysymykset ryhmittäytyivät seuraavanlaisiksi kysymysryhmiä. Ensimmäinen kysymysryhmä oli seuraava:

- Työssäni/työpaikallani ei ole asioita, jotka vakavasti haittaavat työmotivaatiotani
- Viikon poissaolon (esim. loma, komennus) jälkeen tulen töihin mielelläni
- Työmotivaatio on lähelläni olevien muiden työntekijöiden kohdalla erittäin hyvä
- Oma työmotivaationi on ollut viimeisten kuuden kuukauden aikana keskimäärin hyvä
- Työmotivaationi tulee lähitulevaisuudessa todennäköisesti olemaan hyvä

Väittämät liittyvät motivaation tasoon, siihen, kuinka hyvä tai huono työmotivaatio on ja esiintyykö sitä välittömästi haittaavia asioita.

Toinen kysymysryhmä oli seuraava:

- Olen valmis vaihtamaan työtehtävää päästäkseni haasteellisempaan työhön
- Olen valmis nykyistä haasteellisempiin ja vaativampiin työtehtäviin

Tämä kysymysryhmä liittyy siihen, kuinka halukas vastaaja on saamaan haasteellisempia työtehtäviä, pääsemään eteenpäin ja kehittymään työurallaan. Tutkijat puhuvat käsitteestä uramotivaatio. Puolustusvoimissa Raittila (1996) on tutkinut SKK:n diplomityössään upseerien uramotivaatiota.

Kolmas kysymysryhmä on seuraava:

- Haluan usein työskennellä enemmänkin kuin on välttämätöntä
- Asetan tavallisesti päämääräni korkealle saadakseni aikaan niin paljon kuin mahdollista
- Olen valmis käyttämään vapaa-aikaani kehittyäkseni nykyisessä työtehtävässäni

Näissä on kyse siitä, paljonko vastaaja oli halukas tai taipuvainen "panostamaan" työhönsä ja työntekoon, tällöin puhutaan käsitteestä "suoritusmotivaatio" (ks. Pentti 1992).

Miten nämä kolme tavalla tai toisella motivaatioon liittyvät kolme kysymysryhmää eroavat toisistaan? Miten ne liittyvät työmotivaatioteoriassa esitettyihin käsityksiin motivaation vaihtelevasta luonteesta ja motivaation eri osa-alueista? Ja mitä ne ilmentävät nimenomaan puolustusvoimien henkilöstöä ja henkilöstöryhmiä ajatellen?

Odotusarvoteorioihin lukeutuvan Atkinsonin suoritusmotivaatioteorian (ks. esim. Pentti 1992) ja siitä kehitellyn Vroomin työmotivaatioteorian mukaan korkea työmotivaatio seuraa, jos:

- päämäärää pidetään arvokkaana
- päämäärän saavuttamiseen käytettyjen keinojen uskotaan edistävän päämäärän saavuttamista
- yrittämisen uskotaan johtavan palkitsemiseen.

Puolustusvoimien henkilöstöä ajatellen tämä voisi esimerkiksi upseereiden kohdalla ainakin hypoteettisesti liittyä uramotivaatioon (uramotivaation käsitteestä upseereilla ja mittaamisesta ks. Raittila 1996). Hypoteeseina voisi esittää, että suuri osa heistä pitää arvokkaana päämäärän ylenemistä ylempiin arvoasteisiin ja vastaaviin tehtäviin (Vroomin teorian käsite 'valence of the goal'). Edelleen he uskovat päämäärään tähtäävän toiminnan (työ, menestyminen eri tehtävissä) melko todennäköisesti johtavan palkitsemiseen (ylennykset, uralla eteneminen). Tältä pohjalta voisi luonnollisesti myös ajatella, että vain EuK:n suorittaneilla upseereilla korostuvat EuK:n jälkeen erilaiset motivaatioon vaikuttavat tekijät kuin sitä ennen ja verrattuna ye-upseereihin.

Upseereiden, opistoupseereiden ja siviilihenkilöstön (eri alaryhmineen) motivaatio lienee luonteeltaan osittain erilaista. Esimerkiksi edellä mainitun uramotivaation/ suoritusmotivaation voimakkuus lienee eri henkilöstöryhmissä erilaista. Jo palvelukseen hakeutumisessa eri ryhmien motiivit vaihtelevat. Eri henkilöstöryhmien työtä koskevat odotukset, työssä tärkeinä pitämät asiat ja omaa työuraa koskevat odotukset ovat luultavasti osittain erilaisia. Siksi myös voinee olettaa, että työilmapiirikyselyssä kartoitettu ”työmotivaatio” saattaa eri henkilöstöryhmillä perustua osittain eri asioihin.

Esimerkiksi 23-vuotiaan naimattoman, kadettikurssin priimuksena opintonsa lopettaneen yliluutnantin motivaatio voi olla luonteeltaan erilaista kuin 44-vuotiaan naispuolisen, eronneen, yksinhuoltajana olevan varastotyöntekijän motivaatio. Lienee myös mahdollista, että osittain eri tekijät vaikuttavat heidän motivaatioonsa ja työtyytyväisyyteensä.

Työilmapiirikyselyssä motivaation kartoittamista voi lähestyä seuraavasti:

- kysymyssarjassa on kysymyksiä, joiden avulla pyritään kartoittamaan motivaation yleistasoa (tyyliin ”hyvä - huono”, ”parempi kuin edellisvuonna” jne.)
- kysymyssarjassa on kysymyksiä, joiden avulla pyritään kartoittamaan, missä määrin vastaajien työmotivaatiossa on kyse pitkäkestoisesta ura- ja/tai suoritusmotivaatiosta
- kysymyssarjassa on kysymyksiä, jotka kartoittavat eri motivaatio- ja työtyytyväisyysteorioissa mainittuja motivaatioon mahdollisesti vaikuttavia tekijöitä, esimerkiksi työtehtävän sisältö, työtoverit, toimeentulo lähimmän esimiehen kanssa, palkitseminen, työtilat ja välineet jne.
- motivaatiota ei kannata tarkastella ainoastaan yksilötason ilmiönä (vrt. esim. Hackmanin ja Oldhamin työmotivaatiomalli), vaan myös ryhmätason ilmiönä, eli työryhmien ja tiimien motivaationa
- huomiota tulisi kiinnittää puolustusvoimien henkilöstöryhmien erilaisuuteen mm. työtä koskevissa odotuksissa (uramotivaatio, käsitykset erilaisten työhön liittyvien asioiden tärkeydestä) ja tähän liittyviin motivaatioeroihin

Organisaatioteorioiden näkökulmasta sodan ajan puolustusvoimat on useista muista yhteiskunnan yksityisistä ja julkishallinnon organisaatioista poiketen ainakin osittain normatiivinen organisaatio. Tällöin organisaatioon sitoutuminen ei henkilökunnan osalta (reservi-läisistä puhumattakaan) perustu kokonaan hyötyyn tai eriaistaiseen pakkovallan käyttöön, vaan ainakin osittain normatiiviseen sitoutumiseen.

Edellä mainitun pohjalta voidaan esittää hypoteesi, että puolustusvoimien henkilöstöstä osalla työmotivaatio on ainakin osittain sisäistä, ja ehkä suuremmissa määrin kuin esim. monissa yksityisen sektorin organisaatioissa. Henkilöstöryhmien (upseerit – opistoupseerit – siviilit) välillä ja ryhmien sisällä saattaa olla merkittäviä eroja. Esimerkiksi siviilihenkilöstö saattaa lisäksi jakautua joihinkin suuriin alaryhmiin, joiden arvot ja motivaatio poikkeavat toisistaan samaan tapaan kuin esimerkiksi sotilaista. Mutta asia olisi selvitetävä empiirisesti eikä luotettava stereotyyppisiin mielikuviin. (Puolustusvoimien työilmapiirikyselyn kysy-

myssarjaa onkin jo muutettu siten, että siviilihenkilöstö voidaan taustatietomuuttujan avulla ryhmitellä toisaalta miehiin ja naisiin, toisaalta kolmeen tehtävätyypin mukaiseen ryhmään, ja vertailla näin tuloksia ao. ryhmissä.) Edelleen voi esittää hypoteesin, että tämän oletetun sisäisen motivaation eräinä taustatekijöinä ovat erityisesti puolustusvoimien henkilöstöllä, verrattuna muuhun julkishallintoon ja yksityissektoriin, olevat maanpuolustukseen liittyvät arvot.

Työmotivaation lähikäsitteitä. Käsitteenä työmotivaatio tulee erottaa työtyytyväisyydestä, vaikkakin ne saattavat empiirisessä tutkimuksessa tietyillä edellytyksillä korreloida voimakkaastikin. Työtyytyväisyys tarkoittaa henkilön affektiivista suhtautumista tiettyihin työn ja työympäristön ominaisuuksiin. Henkilö esimerkiksi pitää työstään, viihtyy työpisteessään, ajattelee että työtoverit ovat hyviä tyyppejä jne. Työtyytyväisyys ei kuitenkaan välttämättä johda siihen tai merkitse sitä, että työhönsä tyytyväinen henkilö haluaisi työskennellä tehokkaasti tai tehokkaammin. Työtyytyväisyys saattaa kuitenkin lisätä motivaatiota.

Työmotivaation ja työtyytyväisyyden ohella voi mainita myös organisaation ilmaston (organizational climate) käsitteen. Eräiden tutkijoiden mukaan organisaatioilmasto eroaa työtyytyväisyydestä siinä, että siinä ei ole kyse affektiivisesta suhtautumisesta työhön, työympäristöön ja organisaatioon vaan ”objektiivisista” havainnoista ja niistä tehdystä ”yhteenvedosta”. Tällöin aletaan jo ehkä lähetä käsitettä organisaatiokulttuuri. Käsitteenä organisaation ilmasto on ongelmallinen ja ehkä melko hyödytön siksi, että empiirisissä mittauksissa on vaikeaa erottaa objektiivisia havaintoja affektiivisista kokemuksista. (Ks. myös Sinivuo 1989.)

Yksilöiden vai ryhmien työmotivaatiota? Työmotivaatio ja työtyytyväisyys eivät ole ainoastaan yksilötason ilmiöitä, vaan ne ilmenevät työyksikön ja sen sisällä olevien pienempien ihmisryhmien tasolla. Työyksikön sisälle ja työryhmiin syntyy tai voi syntyä erilaisia ”työskentelykulttuureja”, jotka ilmenevät ja realisoituvat paitsi toimintana ja työsuorituksina, myös ryhmän sisäisinä epävirallisina ryhmänormeina, jotka vaikuttavat ryhmän jäsenten käyttäytymiseen. Työtehtävä sinänsä saattaa aiheuttaa yksilössä sisäistä motivaatiota (vrt. Hackmanin ja Oldhamin malli), ja samoin esimies saattaa toiminnallaan motivoida alaisena olevaa yksilöä (esim. kannustus, kiitos, tuki, arvostus). Mutta kun työtä tehdään samoissa työtiloissa ja mahdollisesti yhteistyössä muiden kanssa tai jopa kiinteän tiimin jäsenenä, vaikuttavat henkilön motivaatioon myös muiden asenteet ja mahdollisesti epäviralliset ryhmänormit.

Sosiaalinen rakenne tarkoittaa kaikkia niitä virallisia ja epävirallisia ryhmiä ja ryhmittymiä, joihin yksittäiset työntekijät ja esimiehet kuuluvat. Näihin ryhmiin kuuluminen vaikuttaa heidän asenteisiinsa, mielipiteisiinsä ja käyttäytymiseensä, ja siten myös työtä ja työympäristöä koskeviin mielipiteisiin, eli puolustusvoimissa myös työilmapiirikyselyn tuloksiin.

Puolustusvoimien työyksikön sisällä voi esiintyä mm. seuraavanlaisia sosiaalisia ryhmiä: henkilöstöryhmät, sotilaat – siviilit, naiset – miehet, ikäryhmät, työryhmät, tiimit, siviilin koulutustaustan mukaiset ammattiryhmät, harrastusten mukaiset kaveriryhmät jne. Nämä ryhmät voivat olla sekä jäsenryhmiä (membership group) että viiteryhmiä (reference group). Jäsenryhmällä tarkoitetaan pienehköä ryhmää, johon henkilö kuuluu ja jonka kanssa hän on välittömästi tekemisissä. Viiteryhmillä tarkoitetaan ryhmää, johon yksilö haluaisi samaistua, vaikka kyse ei olisikaan arkielämän välittömästä jäsenryhmästä. Esim. työyksikön

ainoa upseeri voi samaistua jäsenryhmänsä ohella myös upseeristoon. Sama voi koskea esim. lääkäreitä ja monia muita ammattiryhmiä. Työyksikön sisällä esiintyviin sosiaalisiin ryhmiin voi syntyä oma sisäinen ”kulttuuri”, joka ryhmänormeineen eli käyttäytymissääntöineen vaikuttaa ryhmään kuuluvien käyttäytymiseen.

Esimerkiksi jossakin perusyksikössä tai esikunnan osastossa työskentelevät ihmiset eivät suinkaan ole pelkästään joukko yksilöitä, vaan he kuuluvat jäsenenä useisiin erilaisiin työyhteisönsä piirissä esiintyviin ryhmiin. Nämä ryhmät voivat olla primääri- tai sekundääriryhmiä, jäsenryhmiä tai viiteryhmiä, pienryhmiä tai suurempia ryhmiä, virallisia ja epävirallisia ryhmiä, tiettyjä tehtäviä varten muodostettuja tiimejä tai ystävyyteen perustuvia kaveriryhmiä jne. Kun ruohonjuuritason työyksiköiden (esimerkiksi perusyksikkö, esikunnan osasto, sektori tms.) ja tätä suurempien organisaatioyksiköiden (esimerkiksi pataljoona, sotilasläännin esikunta) henkilöstöä tarkastellaan tästä näkökulmasta, puhutaan siis työyhteisön sosiaalisesta rakenteesta.

Tämän lisäksi työyksikön henkilöstö kuuluu ja voi kuulua erilaisiin työyksikön ulkopuolella oleviin jäsen- ja viiteryhmiin, jotka myös vaikuttavat hänen käyttäytymiseensä ja asenteisiinsa. Perusyksikön opistoupseerit kuuluvat jäsenenä oman perusyksikkönsä opistoupseereiden muodostamaan ryhmään, mahdollisesti lisäksi esim. joukkoyksikön tai jopa koko joukko-osaston opistoupseereiden muodostamaan jäsenryhmään ja viime kädessä opistoupseereihin yleensä sekä mahdollisesti vielä Päälystöliittoon ja muihinkin opistoupseereiden järjestöihin (jälkimmäisissä ei ole enää kyse jäsenryhmistä vaan viiteryhmistä).

Vaikka sosiaalisten ryhmien esiintyminen luonnollisesti vaihtelee puolustusvoimissa työyksiköittäin, voidaan niiden luonteesta myös erottaa tietynlaista pysyvää struktuuria. Puolustusvoimissa on satoja keskenään melko samanlaisia ”tyypillisiä” työyksiköitä, joita ovat yhtenä tyypillisenä ryhmänä varusmiehiä kouluttavat perusyksiköt ja toisena tyypillisenä ryhmänä alueellisten esikuntien osastot/toimistot/sectorit tms.

Perusyksikön henkilöstö on suuruudeltaan noin 8–15 henkilöä, eivätkä esikuntien osastotkaan (vast) ole kovin suuria, niissä voi työskennellä esimerkiksi 25 henkilöä. Sosiaalipsykologian näkökulmasta kysymys on pienryhmistä, usein jopa primääriryhmistä. Tästä näkökulmasta katsoen työilmapiirin ja siihen liittyvien tekijöiden tutkiminen puolustusvoimissa on (myös) pienryhmätutkimusta. Tai oikeammin, se voisi ihannelatanteessa olla pienryhmätutkimusta, vaikka se ei sitä vielä useimmiten ole. Työterveyslaitoksen julkaisussa ”Terve työyhteisö – kehittämisen malleja ja menetelmiä” todetaan, että ryhmä voidaan määritellä myös ”tehtävää suorittavaksi sosiaaliseksi järjestelmäksi” (Lindström 1994, 122–123).

Paitsi että sekä jäsenryhmään että viiteryhmään kuuluminen vaikuttaa tai saattaa vaikuttaa ryhmän jäsenen käyttäytymiseen, saattaa samanaikainen kuuluminen kahteen tai useampaan jäsenryhmään ja/tai viiteryhmään aiheuttaa roolikonfliktin, joka aiheuttaa yksilölle stressiä ja saattaa vaikeuttaa koko työyksikön toimintaa. (Esimerkiksi henkilöstöryhmä tai ammattiryhmä ja työyksikön työryhmä.) Tästä näkökulmasta katsoen työyksikön sisäinen kiinteys saattaa olla työyksikön toiminnalle tärkeää (ts. esimerkiksi: tuntee työryhmän, tiimin tms. jäsen voimakkaampaa solidaarisuutta työyksikön jäsenryhmäänsä kuin esim. johonkin ulkopuoliseen viiteryhmäänsä).

Kun tarkastellaan työyksikössä palvelevia siviilejä, niin heidän käyttäytymistään ja motivaatiotaan saattaa muovata lisäksi heidän ammatti-identiteettinsä jonkin sotilasorganisaation ulkopuolillakin toimivan ammattiryhmän tai jopa ammattikunnan (profession) jäsenenä. Jos lääkäri palvelee puolustusvoimissa, hän saattaa pitää viiteryhmänään (myös) joko lääkäreitä yleensä ja/tai puolustusvoimissa jne. Sama koskee insinöörejä, lakimiehiä, psykologeja, tekniikoita jne. Joskus näiden ammattialojen oman sisäiset normit tai arvostukset saattavat joutua ristiriitaan esimiehinä toimivien upseereiden ja opistoupseereiden käsitysten kanssa, ja ongelmatilanteita syntyy.

2.6. Varusmiesten palvelusmotivaatio

Varusmiesten palvelusmotivaatiota tarkasteltaessa lähtökohtina ovat samat yleisemmät motivaatiota koskevat käyttäytymistieteelliset mallit ja teoriat, joihin edellä jo työmotivaation yhteydessä lyhyesti viitattiin. Myös varusmiesten palvelusmotivaatiossa voidaan siis erottaa erityyppistä motivaatiota, kuten pitkä- tai lyhytkestoista, sisäisiin kokemuksiin tai ulkoisiin palkkioihin/hyötynäkökohtiin perustuvaa jne.

Empiirisiä tutkimuksia. Puolustusvoissa on 1990-luvulla ja 2000-luvulla tehty joitakin varusmiesten palvelusmotivaatioon liittyneitä empiirisiä tutkimuksia. Lisäksi palvelusmotivaatiota kartoittaneita väittämiä on sisällynyt varusmiehille säännöllisesti tehtävään loppukyselyyn vuodesta 2000 alkaen.

1990-luvun vaihteessa pääesikunnan koulutusosasto toteutti Pohjois-Suomen sotilasläänin joukkoihin kohdistuneen kyselytutkimuksen (Koulutustutkimus 90) (tekijöinä Olli Harinen, evl Risto Roiha). Uudistetussa kysymyssarjassa kartoitettiin monia eri asioita, mm. varusmiesten motivaatiota ja siihen yhteydessä olevia tekijöitä. Tutkimukseen sisältyi myös kouluttajille ja varusmiestoimikunnille suunnattu kysely. Varusmiestoimikunnilta pyydettiin mm. ideoita koulutuksen kehittämiseksi siihen suuntaan, että se motivoisi varusmiehiä.

Toukokuussa 1992 pääesikunta toteutti Etelä-Suomen varusmiehiin ja Merivoimiin kohdistuneen kyselytutkimuksen, joka oli jatkoa Koulutustutkimus 90:lle (samat tekijät). Varusmiestutkimus 92 kohdistui myös kouluttajiin ja varusmiestoimikuntiin.

Vuonna 1992 pääesikunnan koulutusosaston sotilaspsykologian toimisto (Juhani Sinivuo, Olli Harinen) toteutti varusmiesten yhteen saapumiserään kohdistetut neljä perättäistä kyselyä (ns. ”motivaatiotutkimus”). Tutkimuksen aiheena oli varusmiesten palvelusmotivaatio ja siihen vaikuttavat sotilaiden taustatekijöihin ja palvelusaikaan liittyvät asiat. Tutkimuksessa kullekin varusmiehelle annettiin numerokoodi, joka mahdollisti vastaajien ”seuraamisen” kyselystä toiseen (koodin liittäminen henkilöiden nimiin tehtiin kuitenkin tutkimuksen loppuvaiheessa mahdolliseksi tuhoamalla yksilöiden tunnistetiedot kaikista tietoa-aineistoista). Vastajakoodin käyttäminen teki kyselyn käytännön suorittamisen tosin erittäin hankalaksi, kun esimerkiksi rannikkotyksistöön kuuluvia ensimmäisen kyselyn vastaajia piti toiseen kyselyyn ”metsästä” rannikkotyksistyön erilinnakkeilta pitkin Etelä-Suomen rannikkoa.

Laaja kysymyssarja, joka laadittiin osittain erilaisiksi kutakin neljää kyselyä varten, sisälsi suuren määrän Sinivuon laatimia kysymyksiä, jotka koskivat mm. varusmiesten taustaa,

ominaisuuksia ja erilaisten stressioireiden esiintymistä palvelusaikana, sekä lisäksi suuren joukon kysymyksiä palvelusmotivaatiosta ja siihen palvelusaikana mahdollisesti yhteydessä olevista tekijöistä. Jälkeenpäin datatiedostoon liitettiin lähes kaikki sellaiset tiedot, jotka ao. varusmiehistä oli puolustusvoimien eri ATK-rekistereistä saatavissa. Lopputuloksena saatiin empiirinen aineisto, jossa mm. kunkin yksittäisen (nimettömän) varusmiehen motivaation ja mielipiteiden muuttumista oli mahdollista ensi kertaa puolustusvoimissa seurata koko palvelusajan läpi.

Kerättyä aineistoa on analysoitu Risto Kurosen (1995) Sotakorkeakoulun diplomityössä. Tuloksia on pääesikunnan ja Sotilasaikakauslehden lisäksi esitelty myös Sotilassosiologisen seuran esitelmätilaisuuksissa. Kurosen tärkeimmät havainnot koskivat varusmiesten "motivaatioputkia", joiden havaitsemisen eri kyselyissä käytetyt vastaajien koodinumerot tekivät mahdolliseksi (toisaalta ne tekivät myös aineiston tietokoneanalyysit erittäin monimutkaiseksi).

Kurosen (1996, 11) mukaan vain osa varusmiehistä oli koko palvelusaikansa samassa "motivaatioputkessa". Esimerkiksi jalkaväessä niistä, jotka aloittivat palveluksen hyvän motivaation omaavina vain 31% pysyi pysynyt koko palveluksen ajan "plusputkessa". Lisäksi osa motivoituneina aloittaneista putosi varsinaisesta "plusputkesta", mutta lopetti kuitenkin palveluksen motivoituneena, niin että lopussa 52% alussakin motivoituneista oli vielä mukana. Vastaavasti huonolla motivaatiolla palvelukseen tulleista 32% oli pysynyt koko palvelusajan "miinusputkessa", osa pääsi negatiivisesta asenteesta irti, mutta palasi lopussa huonosti motivoituneiden kategoriaan, niin että lopussa prosenttiosuus oli 52%. Kurosen toteaa, että "huono motivaatio on pysyvä ilmiö" (1995, 78). Suurella osalla varusmiehistä motivaatio kuitenkin vaihtelee palvelusaikana. Kurosen analysoi myös palvelusmotivaation tasoa, mittaamista ja siihen palvelusaikana vaikuttavia syitä.

Toimenpiteitä palvelusmotivaation parantamiseksi. Tehtyjen varusmiestutkimusten (mm. Koulutustutkimus 90) ja muun tiedon perusteella pääesikunnan koulutusosasto antoi 21.9.1990 pysyväisohjeen "Varusmiesten palvelusmotivaation kehittäminen", jossa lueteltiin monia palvelusmotivaation edistämiseen tähtäviä toimenpiteitä ja linjauksia (ohje korvattu v. 2009). Palvelusolosuhteista ja palveluksen järjestelyistä mainitaan tärkeinä asioina mm.:

- vapaa-ajankäytön mahdollisuuksien järjestäminen varusmiehillä
- ympäristöä ja palvelusta koskevan riittävän tiedon saaminen
- vapaa-ajan ja lomien selkeä järjestely (ml palveluksen ja vapaa-ajan selkeä erottaminen)
- riittävä lepoaika
- hyvin toimiva terveydenhoito

Koulutuksesta todetaan yleisluontoisesti, että koulutus tähtää paitsi yksilöihin myös suorituskykyisten joukkojen tuottamiseen. Joukon muodostumisen edellytyksenä on ohjeen mukaan joukkohenki, joukon kiinteys. Eräänä keskeisenä lähtökohtana koulutuksen toteuttamisessa ovat ohjeen mukaan myös luonnolliset ja terveet esimies-alaisuushteet, jolloin tärkeää on alaisten luottamus.

Koulutustapahtumiin liittyen todetaan mm., että koulutuksen tulee todenmukaisuuden lisäksi antaa virikkeitä aktiivisuuteen ja aloitteellisuuteen. Edistyneimmille varusmiehille annetaan lisäkoulutusta, mutta ”Lisäkoulutus ei saa kuitenkaan johtaa tasoryhmiin”. Ohjeen mukaan ”Koulutustapahtumat voivat usein olla myös hauskoja.” Terve huumori ja kilpailu mainitaan tämän saavuttamiskeinoiksi.

Vuonna 1991 pääesikunnan koulutusosasto antoi uuden ohjeen ”Suhtautuminen varusmiehiin ja palvelusmotivaation kehittäminen” (PE Koul-os:n ak n:o 1558/Daa/2.5.1991). Siinä esitettiin yhteenveto ao. aihepiiriä koskeneista edellisvuoden syksyllä pidetyistä neuvottelutilaisuuksista. Ohje sisälsi myös kolmisenkymmentä paikoitellen yksityiskohtiinkin asti ulottuvaa menettelytapaohjetta palvelusmotivaation kehittämisessä ja siihen liittyvässä koulutuksessa. Liitteenä oli Koulutustutkimus 90:n loppuraportin tuloksia, joita käskettiin käyttää joukko-osastoissa kouluttajhenkilökunnalle järjestettävissä koulutustilaisuuksissa. Pääesikunnan koulutusosasto osasi näin huomionarvoisella tavalla käyttää myös sotilassosiologista tutkimustietoa apuna palvelusmotivaation kehittämisessä.

Syksyllä 1993 puolustusvoimain komentaja amiraali Klenberg käski Turun ja Porin sotilasläänin komentajan kenraalimajuri Särkiön toteuttaa sotilasläänin joukko-osastoissa varusmieskoulutuksen kehittämisprojektin. Tuloksia seurattiin laajoilla kirjallisilla kyselyillä ja muilla tavoilla. (Tämän kirjoittaja oli Särkiön käskystä mukana tutkijana.) Kyselyissä pyrittiin vertailemaan projektin kohteena olevia saapumiseriä ja niitä edeltävää saapumiseriä (tosin tällaisen tutkimusasetelman luominen ei täysin onnistunut projektin lyhyehkön keston takia.) Toiminta kohdistui vuosien 1993 ja 1994 kahteen saapumiseriään. Tavoitteena oli parantaa koulutustuloksia mm. motivoimalla varusmiehiä, vaikuttamalla kouluttajien ja kouluttajien asenteisiin ja heidän välisiinsä henkilösuhteisiin ja vaikuttamalla koulutustapahtumien henkiseen ilmapiiriin. Koulutuksesta ja palveluksesta piti myös poistaa varusmiehiä turhaan ärsyttäviä ja koulutuksen kannalta epäolennaisia tekijöitä kuten turhaa odottelua, asiaton ”niuhotusta” ja turhia järjestäytymisiä. Varusmiehiä ja varusmiesesimiehiä piti myös aktivoida oma-aloitteisuuteen.

Projektiin liittyi kouluttajien ihmissuhde- ja koulutustaitojen kouluttamista, perusyksikön päälliköiden ja muiden kouluttajien motivointia, monien erilaisten toimenpiteiden kokeilua, palautteen antamisen tehostamista, palkitsemista ja joukko-osastoille annettuja lisätehtäviä. Esimerkiksi Porin Prikaatissa kokeiltiin toisaalta kokelaiden käyttöä joukkueen johto- ja kouluttajatehtävissä, toisaalta yhden kouluttajan irrottamista pysyvästi kouluttamaan vain yhtä joukkuetta., mutta kyselyt osoittivat joka tapauksessa, että tuloksia todella syntyi. Varusmiesten motivaatio parani ja esimerkiksi keskeyttämiset vähenivät jopa yllättävän selvästi.

Uudempia toimenpiteitä varusmiesten palvelusmotivaation parantamiseksi edustavat mm. varusmieskoulutuksen uudistamiseen (1990-luvulla) liittynyt varusmiesten johtajakoulutuksen uudistaminen. Varusmiesjohtajat saavat mm. palautteen omasta johtamiskäyttäytymisestään johtajakauden aikana. Viimeinen alaisten arviointi siirretään varusmiesjohtajan palvelustodistukseen. Arvioinnit käynnistettiin v. 2000 hyödyntäen optisesti luettavia lomakkeita ja tarkoitusta varten päivitettyä PvKK:ssa kehitettyä JOTOS-ohjelmaa. Ne mahdollistivat sen, että ryhmä- ja joukkuetasoilla ei palautetta kerättäessä tarvita otantaa, vaan kaikki henkilöt arvioitavan johtajan lähipiiristä suorittavat arvioinnin.

2000-luvulla on palvelusmotivaation lisäämiseen on pyritty mm. peruskoulutuskauden uudistamisella sekä simputuksen tunnistamista ja ehkäisemistä koskevalla uudella ohjeistolla. Palvelusmotivaatiota ja sen edistämistä käsitellään myös varusmieskoulutuksen järjestämistä koskevassa ohjekokoelmassa (HG 325 vuodelta 2010).⁷ Tämän ohjeiston palvelusmotivaatiota koskevassa kohdassa palvelusmotivaatiota ei varsinaisesti määritellä. Sen sijaan esitetään monia keinoja palvelusmotivaation edistämiseksi (siis luettelo asioista, joiden katsotaan vaikuttavan varusmiesten palvelusmotivaatioon). Näitä tekijöitä ja asioita ovat ohjekokoelman mukaan mm. seuraavat:

- perusyksikön päällikön ja kouluttajien on luotava kouluttamaansa joukkoon hyvä yhteishenki sekä avoin vuorovaikutus- ja oppimisilmapiiri; tunne joukkoon kuulumisesta ja terve ylpeys omasta joukosta vahvistavat koulutettavien sisäistä motivaatiota ja lisäävät sitoutumista yhteisiin päämääriin
- koulutuskausien yksityiskohtaiset tavoitteet on oltava koulutettavien tiedossa ja nähtävillä yksikön ilmoitustaululla
- saavutetut koulutustulokset ovat kouluttajien ja koulutettavien tiedossa, jolloin kertausta ja rästikoulutukseen osallistuminen on suunnitelmallista
- varusmiehelle on annettava palautetta koulutuksessa edistymisestä
- palvelus- ja vapaa-aika on erotettava toisistaan; varuskunnassa saatavilla olevien virkistysmahdollisuuksien käyttö on oltava esteetöntä ensimmäisestä palvelusviikosta alkaen
- koulutettavien toimeettomuus ja passiivinen odottaminen on karsittava minimiin
- kiusaamista ja simputusta ei hyväksytä ja havaittuihin tapauksiin puututaan (nollatoleranssi),
- perusyksikön palveluksessa on huomioitava riittävä ja pitkälle ulottuva tiedottaminen, riittävän lepoajan turvaaminen ja lomien selkeä järjestely,
- palkitsemisen tarkoituksena on ryhmän ja joukon yrittämishalun tukeminen. Siksi kannustus ja palkinnot kohdistetaan henkilöihin, joiden toiminta edistää ryhmän tavoitteiden saavuttamista.
- päällikön tulee palkita palveluksen perusteella kyvykkäät ja erittäin hyvät, tunnolliset ja yritteliäät henkilöt.
- opetusmenetelmien on tuettava koulutettavien oma-aloitteellisuutta, aktiivisuutta sekä ajattelu- ja toimintamallien kehittymistä

⁷ Ohjekokoelma (HG 325) on yksi pääesikunnan henkilöstöosaston antamista koulutusta koskevista ns. ”katonormeista”. Siinä oleva palvelusmotivaatiota koskeva luku korvaa vuodelta 1990 olevan varusmiesten palvelusmotivaatiota koskevan ohjeen ”Varusmiesten palvelusmotivaation kehittäminen” (PEkoul-os PAK C 1:11).

- varusmiesten loppukyselyn tulokset on analysoitava eri organisaatiotasolla ja analyysin perusteella ryhdytään mahdollisiin palvelusmotivaatiota ja koulutusjärjestelyitä kehittäviin toimenpiteisiin
- varusmiesten valinnoissa ja sijoittamisessa otetaan mahdollisuuksien mukaan huomioon varusmiehen siviilissä hankittu osaaminen.

Palvelusmotivaation mittaamisesta. Koulutustutkimus 90:ssä puolustustahtoa kartoitettiin kolmella väittämällä ja palvelusmotivaatiota kolmella (joista yksi oli molemmille alueille yhteinen). Varusmiestutkimus 92:ssa maanpuolustustahtoa ja palvelusmotivaatiota mitattiin samoilla väittämällä kuin Koulutustutkimus 90:ssä (yhtä lukuun ottamatta).

Kurosen (1995) tutkimusraportissa tuli esille, että motivaation mittaaminen kirjallisessa kyselyssä on vaikeaa mm. siksi, että motivaatiokäsitteen moniulotteisuuden (mm. tilannemotivaatio – yleismotivaatio, pitkäkestoisuus – lyhytkestoisuus, sisäinen – ulkoinen motivaatio, uramotivaatio – suoritusmotivaatio, instrumentaalisuus – ekspressiivisyys jne.) vuoksi on vaikea laatia valideja mittareita. Kun motivaatiota kartoitettiin (ts. koetettiin mitata) Kurosen (1995) tutkimuksessa eri tavalla muotoilluilla väittämällä, saatiin erilaiset vastausjakaumat. Tämä viittaa siihen, että eri tutkimusten tulosten vertailu esim. prosenttijakaumien avulla on vaikeaksaa, ellei niissä ole käytetty täsmälleen samoja kysymyksiä. Kurosen tutkimuksen pohjana olleissa kyselyissä palvelusmotivaatioon yhteydessä olevia tekijöitä yritettiin valaista yli sadalla kysymyksellä, mutta sitä ”suoraan” mittaaviksi tarkoitettuja väittämiä oli vain muutamia, mukana myös Koulutustutkimus 90:n maanpuolustustahto- ja palvelusmotivaatiokysymyksiä.

Määtän (1999) tutkimuksessa mitattiin palvelusmotivaatiota seitsemästä osiosta tehdyltä summamuuttujalla, jonka tulkittiin mittaavan ”yleismotivaatiota”. Osioista 2–3 mittasi jälkikäteen tarkasteltuna sisältönsä mukaan ehkä enemmän maanpuolustustahtoa ja loput suuremmin palvelusmotivaatiota (näistä kaksi oli otettu Koulutustutkimus 90:stä).

Vuonna 2000 käyttöön otetussa varusmiesten säännöllisessä loppukyselyssä palvelusmotivaatiota mitattiin alkuvaiheessa vv. 2000–2009 seuraavilla kolmella kysymyksellä (väittämällä):

- Olisin tullut asepalvelukseen, vaikka sen suorittaminen olisi ollut vapaaehtoista
- Saamani sotilaskoulutus on tärkeää
- Haluan suoriutua mahdollisimman hyvin palveluksesta

Pääesikunnan henkilöstöosasto toteutti MPKK:n Käyttäytymistieteiden laitoksen avustamana (maj Jari Karjalainen, Kari J Laitinen ja kirjoittaja) vv. 2009–2010 varusmiesten loppukyselyn uudistamisprojektin.⁸ Varusmiesten palvelusajan lopussa antama palaute kootaan ja tulostetaan vuodesta 2010 alkaen kokonaan uudella tavalla sekä teknisesti että sisällöllisesti. Tällöin mm. palvelusmotivaatiota, simputusta ja huoltoa koskevat kysymyssarjan osat uudistettiin.

⁸ Myös tutkija Jarkko Kosonen ja kapteeni Olli Helanen Maavoimien esikunnasta osallistuivat työryhmän toimintaan. Lisäksi toimintaan osallistui mm. ylil Antti Pulli Suomenlahden Meripuolustusalueelta.

Järjestelmän teknisenä pohjana oli ”NetJotos”-verkkokyselyjärjestelmä, joka luotiin Maanpuolustuskorkeakoulun käyttäytymistieteiden laitoksen, pääesikunnan henkilöstöosaston ja Mindcom Oy:n yhteistyönä 2004 – 2008. NetJotos-järjestelmää on jo hyödynnetty puolustusvoimien valtakunnallisessa työilmapiirikyselyssä syksyllä 2008. Kyselyyn vastattiin omilta työasemilta. Kaikki puolustusvoimien yksiköt pienimmistä puolen tusinan ihmisen työyksiköistä puolustushaaroihin saivat tulosteensa järjestelmästä automaattisesti muutamassa päivässä kyselyn loppumisesta. Joukko-osastot ja sen alayksiköt saavat perusyksiköiden tulokset ja yksiköiden väliset vertailutulokset automaattisesti.

NetJotos-järjestelmä mahdollistaa varusmiesten saapumiserän tulokset laskettua jo ennen varusmiesten kotiutumista. Optisia lomakkeita ja MPKK:n perinteistä JOTOS-ohjelmaa tarvitaan edelleen, mutta niiden tuottama data ”imuroidaan” NetJotos-järjestelmään.

Uutta ovat myös loppukyselyn tulosten purkutilaisuudet, joihin kaikki kotiutuvat varusmiehet osallistuvat. Näihin noin tunnin mittaisiin tilaisuuksiin osallistutaan perusyksiköittäin. Kaikki jonkin perusyksikön (esim. komppanian) kotiutuvat varusmiehet ja kaikki heidän kouluttajansa osallistuvat tilaisuuteen. Kun ajatellaan varusmiesten tulevaa asennoitumista puolustusvoimiin ja heidän maanpuolustustahtoaan siviilissä, purkutilaisuuden ajankohta on psykologiselta kannalta ihanteellinen. (Purkutilaisuuksista ks. lähemmin Harinen 2009.)

Purkutilaisuudessa yksikön päällikkö (tai muu kouluttaja) esittelee NetJotos-järjestelmän tuottaman loppukyselyn tulostuksen mm. palvelusmotivaatiota, simputusta ym. koskevien kysymysten osalta ja varusmiehet ja kouluttajat keskustelevat yksityiskohtaisesti tuloksista. Purkutilaisuudella on useita tavoitteita. Yleisesti ottaen pyritään, etenkin negatiivisten tulosten kohdalla, purkamaan niitä väärinkäsityksiä ja henkisiä ”solmuja”, joita kouluttajien ja varusmiesten välillä esiintyy.

Vuonna 2010 päivitetystä varusmiesten jokaiselle saapumiserälle pidettävässä loppukyselyssä palvelusmotivaatiota kartoitetaan seuraavilla kysymyksillä (väittämillä):

- Puolustusvoimat pitää kertausharjoituksia tärkeinä. Pidän velvollisuutenani osallistua kertausharjoitukseen, jos saan käskyn
- Olisin tulevaisuudessa halukas (esimerkiksi parin vuoden kuluttua) osallistumaan jossain kiinnostavassa muodossa vapaaehtoiseen reserviläistoimintaan
- Olisin tullut varusmiespalvelukseen, vaikka sen suorittaminen olisi ollut vapaaehtoista
- Koin saamani sotilaskoulutuksen tärkeäksi
- Yritin suoriutua mahdollisimman hyvin varusmiespalveluksessa

Edellä esitetystä ilmennee, että nykyisenkään loppukyselyn palvelusmotivaatiöväittämillä ei tavoiteta motivaation ”absoluuttista” tasoa, vaan kysymys on lähinnä aikasarjoissa ilmenevistä muutoksista ja toisaalta osaryhmien vertailusta samana kyselyajankohtana. Samaa voidaan sanoa monista muistakin loppukyselyssä kartoitetuista asioista.

2.7. Simputus

Sana *simputus* on peräisin itsenäisyyden ajan ensimmäiseltä kadettikurssilta, joka pidettiin vastaperustetussa Suomen kadettikoulussa. Termin "simppu" keksi vanhempi kadetti Lucander uuden kurssin astuessa palvelukseen.

Simputukseen liittyvä vanhempi käsite on pennalismismi. Käsite on peräisin Saksan yliopistoista 1600-luvulta: ensimmäisen vuoden ylioppilaiden oli alistuttava vanhempien opiskelijoiden "tyranniaan" ja mielivaltaan (Leimu 1985, 50). Leimun mukaan pennalismismen avulla korostetaan ja "dramatisoidaan" yhteisön alimman perusrooliryhmän sisälle eriytyneen sisäryhmän (sotilasyhteisössä esimerkiksi "vanhojen") keskinäistä solidaarisuutta ja tämän sisäryhmän korkeampaa statusta koko perusrooliryhmän (eli varusmiesten) puitteissa (Leimu 1985, 52). Pennalismismi on Leimun (1985, 248) mukaan "vanhempien samanarvoisten nuorempiin tovereihinsa kohdistamaa kollektiivista sortoa". Leimu esittää pennalismista myös seuraavan pitemmän määritelmän:

"Pennalismismi on joukko tapoja, käyttäytymistapoja tai käyttäytymistä, jonka tai joiden avulla sosiaalisesti voimakkaasti kerrostuneen yhteisön alimman statuksen ja siihen liittyvän perusroolin omaavista yksilöistä koostuvan sosiaalisen ryhmän jäsenistöstä tämän jäsenyyden keston perusteella eriytynyt sisäryhmä osoittaa keskinäistä solidaarisuuttaan ja muuhun ryhmään verrattuna korkeampaa statustaan kyseisen statusryhmän sisällä koko yhteisön sosiaalisesta organisaatiosta saadun mallin mukaan; tästä mallista myös riippuu, onko ryhmän sisäinen eriytyminen pysyvää vai päättykö se initiaatioon." (Leimu 1985, 57)

Em. 1600-luvun yliopistoissa pennalismismi johti aina initiaatioon. Sillä oli siis sosiaalisen ryhmän solidaarisuuden kannalta myönteinen funktio.

Leimu mainitsee myös pennalismismen toisen lajin, jossa henkilöitä kiusataan, mutta tämä ei kuitenkaan johda initiaatioon. Tällöin pennalismilla ei ole yhteisön kannalta myönteistä funktiota.

Vielä yleisemmällä sosiologisella tasolla on kysymys *initiaatiosta*. Pekka Leimu on väitöskirjassaan (1985) tutkinut initiaatiota suomalaisessa sotilaselämässä. Initiaatiolla tarkoitetaan prosessia, jonka kautta johonkin yhteisöön tai ryhmään saapuva ja pyrkivä noviisi otetaan yhteisön täysivaltaiseksi jäseneksi. Initiaation tarkoituksena on opettaa tulokkaalle yhteisön arvot ja normit, yhteisön käyttäytymissäännöt. Initiaatio tarkoittaa Leimun (1985) mukaan siirtymistä yhteisön täysivaltaisen jäsenen rooliin. Sotilasyhteisössä tämä tarkoittaa esimerkiksi siirtymistä alokkaan roolista jääkäriin rooliin tai siirtymistä "simpun" roolista vanhemman vuosikurssin kadetin rooliin, tai siirtymistä kadetin roolista nuoren upseerin rooliin.

Initiaatiossa on kysymys ryhmän solidaarisuudesta, jota dramatisoidaan initiaatiomenojen avulla. Leimu käyttää termiä solidaarisuus, sotilassosiologiassa puhutaan kuitenkin yleensä ryhmäkiinteydestä. Mikäli ryhmäkiinteyks, eli Leimun terminologian mukaisesti ryhmän sisäinen solidaarisuus on voimakas, muodostaa uusien jäsenien ottaminen ryhmään uhkan heidän yksimielisyydelleen. Initiaatio on tällöin keino, jolla ryhmän solidaarisuuden murtuminen estetään. Initiaatioprosessiin liittyvät "epämiellyttävät piirteet" merkitsevät Leimun

(1985, 47) mukaan sitä, että niiden avulla opetetaan yhteisön uudelle jäsenelle tämän uutta roolia. Leimu (1985, 47) mainitsee mm.

"... kivun tuottamisen vanhastaan tunnetuksi pedagogiseksi keinoksi painaa kohteena olevan yksilön mieleen jokin tietty tärkeä asia. Initiaation yhteydessä se voisi olla keino korostaa joitain tiettyjä uuteen rooliin liittyviä elementtejä tai vaikkapa vain korostaa roolinmuutoksen tärkeyttä kokonaisuutena."

Nykyaikaisen sotilaspedagogiikan näkökulmasta tämä "vanhastaan tunnettu pedagoginen keino" vaikuttaa hieman epäilyttävältä, mutta ei se välttämättä sen tehokkuutta vähennä.

Toinen tulkintamahdollisuus on Leimun mielestä se, että yhteisön uusia jäseniä halutaan koetella. Mikäli he eivät läpäise koetta, he eivät pääse yhteisöön. Leimu mainitsee esimerkkinä USA:n asevoimien "vihreiden barettien" koulutuksen, jossa koulutettavia koulutuksen alkuvaiheessa opetetaan sotilaan rooliin ja karsitaan samalla osa pyrkijöistä.

Kun pennalismi on Suomessakin ollut osa kadettikoulujen initiaatiomenoja, ja kun varusmiehiä on puolustusvoimissa simputettu vuosikymmenien ajan, olisi helppo ajatella, että kadettien pennalismi ja varusmiesten simputtaminen kuuluvat käsitteellisesti samaan kategoriaan.

Leimun käsityksen mukaan varusmiesryhmänjohtajien toteuttama simputus voidaankin lukea pennalismiin piiriin. Hän on sitä mieltä, että olennaista ei ole sotilasarvo, vaan se, että ryhmänjohtajat kuuluvat alaisiinsa nähden vanhempaan ikäluokkaan.

"Tässä ryhmänjohtajiensa alaisiinsa kohdistamassa sorrossa on siten nimenomaan kyse pennalismista. Ryhmänjohtajat ovat ... samastuneet oman saapumiseränsä varusmiesjoukkoon ja harjoittavat sen jäseninä pennalismia nuorempiaan kohtaan unohtaen esimiesasemansa velvoitteet ja väärinkäyttäen sen suomaa valtuuksia. Mutta jos alaiset olisivatkin samaa saapumiserää, mitään tällaista ei tapahtuisi." (Leimu 1985, 251)

Jukka Lindstedt (1991) toteaa, että hän ei omissa tutkimuksissaan ole löytänyt viitteitä siitä, että vanhemmat samanarvoiset miehistöön kuuluvat varusmiehet enää nykyisin "simputtaisivat" alokkaita ja nuorempaa ikäluokkaa. Sensijaan ryhmänjohtajat simputtavat hänen mukaansa edelleen alaisiaan. Lindstedt (1991, 8) päätelee tästä, että Leimun teoria ei pidä nykytilanteessa enää täysin paikkaansa ja että esimiesasema on simputuksessa olennaisempaa kuin saapumiserä.

Kun puhutaan simputtamisesta ja pennalismista sotilasyhteisössä, on erotettava toisistaan kolme asiaa:

- initiaatiomenot ovat toimintaa, joiden kautta noviisit, tulokkaat otetaan täysivaltaisiksi jäseniksi johonkin yhteisöön
- pennalismi on vanhemman ikäluokan, "vanhojen" nuorempiin kohdistamaa "toverisortoa" jossakin yhteisössä (Leimu)

- simputus on virallisesti asetetun esimiehen vallan väärinkäyttöä, tarkemmin sanoen ihmisarvoa loukkaavien menettelytapojen käyttämistä (Yleinen palvelusohjesääntö).

Leimun mainitseman initiaatiokäsitteistön lisäksi voi todeta, että sosiaalipsykologiassa tiedetään ulkoisen uhkan tai paineen lisäävän ryhmäkiinteyttä. Sotilassosiologisista tutkimuksista tiedetään, että sotilaskokoon kiinteyttä ovat omiaan lisäämään seuraavat tekijät:

- ulkoinen uhka, paine, vaara
- yhdessä koetut ja kestetyt koettelemukset
- yhdessä koettu menestys
- fyysinen läheisyys, yhteiset kokemukset
- yhteinen päämäärä
- samanlainen tausta.

Initiaatiomenojen ei tarvitse sisältää pennalismia, mutta ne voivat sisältää sitä. Pennalismi voi johtaa initiaatioon, mutta sen ei tarvitse johtaa initiaatioon. Pennalismien toteuttajat eli "vanhat" voivat olla tai voivat olla olematta samalla myös virallisia esimiehiä. Leimun mielipiteen mukaan puolustusvoimien 1980-luvun ryhmänjohtajien toisinaan toteuttama simputus oli pennalismia, koska ryhmänjohtajat olivat vanhempaa ikäluokkaa. Tämän artikkelin kirjoittajan mielestä näin ei välttämättä tarvitsisi ajatella, koska simputusta voi ajatella myös itsenäisenä, sekä initiaatiosta että initiaatioon johtamattomasta pennalismista että initiaatioon johtavasta pennalismista erillisenä ilmiönä. Simputuksen toteuttajat eli viralliset esimiehet voivat olla "vanhoja", mutta heidän ei tarvitse olla vanhempaa ikäluokkaa, tai tämän ei tarvitse olla asian oleellinen piirre.

Yleisen palvelusohjesäännön mukaan simputus on esimiehen vallan väärinkäyttöä, tarkemmin sanoen ihmisarvoa loukkaavien menettelytapojen käyttämistä. Jos ryhmänjohtaja kohtelee tällä tavalla E-kauden tai J-kauden varusmiestä, kysymys on simputuksesta eikä pennalismista, kaikkein vähiten initiaatioon johtavasta pennalismista. Jos ryhmänjohtaja simputtaa E-kauden varusmiestä, ei simputtamista puolustusvoimissa seuraa missään vaiheessa mikään juhlallinen seremonia kuten simpuilla. Ei seuraa mitään ylentämistä eikä mitään juhlaa eikä seremoniallista tai muulla tavalla tapahtuva mukaan ottamista mihinkään yhteisöön. Kysymys ei ole initiaatiomenoista, vaan esimiesaseman väärinkäytöstä.

Simputus, sellaisena kuin se nykykeskustelussa ymmärretään, on puolustusvoimissa varusmiesten kouluttamisessa jyrkästi kielletty. Ankaria käskyjä simputuksen estämiseksi annettiin kuitenkin jo 1930-luvun puolustuslaitoksessa, eivätkä ne ole pysyvästi ilmiötä pystyneet kitkemään. Leimun mielestä asiaan ei voida myönteisessä mielessä vaikuttaa aihetta koskevilla säännöksillä ja kielloilla, mikäli niiden perusteita ei ymmärretä. "Ainoa, mitä voidaan toivoa, on, että opittaisiin ymmärtämään, mistä näissä ilmiöissä todellisuudessa on kyse" (Leimu 1985, 252). Leimun näkemyksessä korostuu sotilasorganisaatiota koskevan sotilas-

sosiologisen käsitteellisen analyysin ja empiirisen tutkimustiedon tärkeys nykyajan upseereiden koulutustaidon ja johtamisen opetuksessa.

Varusmiesten loppukyselyn simputusta koskevat kysymykset. Simputusta on puolustusvoimissa pyritty ehkäisemään sisällyttämällä sitä koskevia kysymyksiä jokaiselle saapumiserälle pidettävään varusmiesten loppukyselyyn, joka käynnistettiin säännöllisesti toistuvana vuonna 2000. Jo vuoden 1992 varusmieskyselyyn sisältyivät seuraavat (kirjoittajan alun perin muotoilemat) simputuskysymykset:

- Kuinka monta kertaa olet itse henkilökohtaisesti joutunut simputuksen kohteeksi?
- Jos sinua on simputettu, niin tekijänä oli... (vastausvaihtoehdot: muun saapumiserän varusmies, ryhmänjohtaja, kokelas, kantahenkilökuntaan kuuluva, , joku muu varuskunnassa, minua ei ole simputettu)

Vuonna 2010 varusmiesten loppukyselyn kysymyssarjaa päivitettiin simputuskysymysten osalta. Nyt käytössä olevat kysymykset ovat seuraavat:

- Kuinka monta kertaa olet itse henkilökohtaisesti joutunut simputuksen kohteeksi? (vastausvaihtoehdot: en kertaakaan, kerran, kaksi kertaa, muutaman kerran, melko usein tai usein, en osaa sanoa, koska en tiedä tarkalleen, mikä on simputusta)
- Jos sinua on simputettu, niin tekijänä oli... (vastausvaihtoehdot: muun saapumiserän varusmies, ryhmänjohtaja, kokelas, kantahenkilökuntaan kuuluva, vertainen esimiestehtävään käsketty, joku muu varuskunnassa, minua ei ole simputettu)
- Ottavatko henkilökuntaan kuuluvat simputukseen liittyvät kysymykset vakavasti? (vastausvaihtoehdot: kaikki ottavat vakavasti, suurin osa ottaa vakavasti, joku tai jotkut eivät ota vakavasti, asia on henkilökunnalle yhdentekevä)
- Jos olisin kohdannut (itseeni tai muihin kohdistuvaa) simputusta (vastausvaihtoehdot: olisin uskaltanut ilmoittaa siitä, en olisi uskaltanut ilmoittaa siitä, olen itse ilmoittanut simputuksesta)

Simputusta koskevien kysymysten uudistamisella ja uudella kyselyjärjestelmällä haluttiin puuttua simputukseen uudella ”työkalulla”. Joukko-osaston perusyksiköissä nähdään NetJotos-järjestelmän tuottamina tulosteina paitsi omat, myös jokaisen muunkin perusyksikön simputustulokset. Niitä voidaan vertailla toisiinsa ja prikaatin keskiarvoon. Perusyksiköiden välinen vertailu simputuskysymysten suhteen tulee nähtäväksi myös joukko-osaston johdon saamassa tulostuksessa.

Joukko-osaston johto saa myös sellaisen NetJotos-tulosteen, jossa joukko-osaston simputustuloksia vertaillaan jokaiseen muuhun puolustushaaran joukko-osastoon ja puolustushaaran keskiarvoon. Samat tulokset ovat luonnollisesti käytettävissä puolustushaaran esikunnassa ja pääesikunnassa.

Varusmiesten loppukyselyn uudistaminen simputuskysymysten ja niiden käsittelyn osalta em. tavoin on täydentänyt pääesikunnan aiempia toimenpiteitä simputuksen ehkäisemiseksi (esim. kiusaamisen ja simputuksen tunnistamiseksi ja ehkäisemiseksi laadittu ohje).

2.8. Taistelutahto, taistelumotivaatio

Selitettävän muuttujan määrittelemisestä: taistelumotivaatio ja sen lähikäsitteet. Anglosaksilaisessa tutkimuskirjallisuudessa on käytetty taistelumotivaation (combat motivation) käsitettä, mutta myös käsitteitä taistelutahto, moraali (morale), taistelumoraali (combat morale), joukko-osastohenki, rykmenttihenki (regimental spirit), ranskalaisperäistä esprit de corps-käsitettä jne.

Taistelumotivaatioon (combat motivation) ja sen lähikäsitteisiin liittyvien selitysmallien esittelyä haittaa jonkin verran se, että itse selitettävä asia, eli se sotilaiden sodan ajan käyttäytyminen, jonka syiden, taustatekijöiden, motivaation tai motiivien kartoittamisesta on kyse, voidaan mieltää ja määritellä monella eri tavalla. Voidaan esittää esimerkiksi seuraavanlaisia kysymyksiä:

- a) miksi sotilaat taistelevat, tai mikä sotilaita motivoi taistelussa ("Why men fight" on ollut tutkimuskirjallisuudessa useammankin artikkelin tai tutkielman aiheena filosofisluonteisista pohdiskeluista empiirisiin kenttätutkimuksiin)
- b) mitkä tekijät saivat (esimerkiksi) toisen maailmansodan USA:n asevoimien jalkaväkimiehet jatkamaan taistelua vaikeassa tilanteessa
- c) mitkä tekijät aiheuttivat tiettyjen sotilaiden tai sotilasryhmien tehokkaan/vähemmän tehokkaan taistelun tietyissä yksittäisessä taistelussa tai jopa tämän taistelun tietyissä vaiheissa (esimerkiksi II/20.Pr:n eri komppanioiden ja joukkueiden miesten kohdalla Viipurin taistelussa iltapäivällä 20.6.1944)

Tarkastellessaan amerikkalaisten jalkaväkisotilaiden taistelumotivaatioon vaikuttavia tekijöitä esimerkiksi Stouffer ym. (1949, 107) toteavat: "The major interest in the present discussion is ... to analyze the typical and general determinants of behaviour in the immediate combat situation." Stouffer ym. näyttävät siis olleen kiinnostuneita ehkä lähinnä b)-kohdan mukaisesta analyysistä, tarkastelu sijoittuu sotilaiden toiminnan yleisluontoisen, "universaalin" analyysin ja jonkin tietyn taistelutilanteen analyysin välille.

Edellä esitetyissä kysymyksissä "sotilaiden sodan ajan käyttäytyminen" on siis mielletty eri tavoilla, ja voidaankin kysyä, voidaanko tällaista käyttäytymistä selittää yhdellä käsitteellä tai selitysmallilla, vai tarvittaisiinko mahdollisesti useampia käsitteitä.

Jos otetaan lähtökohdaksi taistelumotivaation (combat motivation) käsite, niin eräänä mahdollisena ja luontevana perustana tarkastelulle ovat yleisemmät motivaatiota koskevat teoriat. Tällöin sotilaan taistelumotivaatiota käsitellään ikään kuin erityistapauksena, jonka eräät piirteet saattavat olla uniikkeja, mutta jotkut toiset piirteet enemmän tai vähemmän yleisen

motivaatioteorian mukaisia. Lähtökohtana voisi tällöin olla esimerkiksi motivaatioteorioissa yleinen erottelu tilannemotivaation ja yleismotivaation välille.

Tähän liittyen voidaan kysyä edellä esitetyllä tavalla, tarkastellaanko sitä, kuinka yksittäiset sotilaat tai sotilasryhmä toimivat jossakin tiettyssä taistelussa tai jopa sen tiettyssä yksittäisessä tilanteessa, tai vähän yleisemmin, miten suunnilleen samanlainen sotilas tai sotilasryhmä toimisi suunnilleen vastaavanlaisessa tilanteessa. Kuten edellä viitattiin, tämän selvittely on eri asia kuin se, että selvitetään, millainen on sotilaan tai sotilasryhmän pitkäkestoisempi motivaatio (tms. tämäntapaista asiaa ilmentävä käsite) esimerkiksi kuukausia tai jopa vuosia kestävässä sodassa ja sen vaihtelevissa tilanteissa, tai jopa eri sodissa.

Taistelumotivaatiota voitaisiin siis ensinnäkin ajatella yksittäisen sotilaan tai sotilasryhmän motivaationa toimia tehokkaasti tai vähemmän tehokkaasti tiettyssä spesifissä taistelutilanteessa. Tällöin lienee kysymys käyttäytymisen välittömien syiden tutkimisesta tiettyssä tai tiettytyyppisissä tilanteissa. Jos lähdetään motivaatioteorian näkökulmasta siitä, että motivaatio on yksittäisten syiden (motiivien) yksilössä virittämä henkinen tila, käyttäytymisvalmius, ja jos ajatellaan mm. jäljempänä esitettävässä luettelossa olleiden asioiden edustavan näitä yksittäisiä syitä, niin taistelumotivaatio tarkoittaisi sotilaaseen tiettyssä taistelutilanteessa vaikuttavien motiivien yhdessä aiheuttamaa vaikutusta. Tämän tyyppinen motivaatio olisi ns. tilannemotivaatiota. Tällöin sotilaiden taistelumotivaatio luultavasti riippuisi monista eri tekijöistä (vrt. jäljempänä esitetty luettelo eri tekijöistä) ja vaihtelisi henkilöiden ja tilanteen (ts. em. tekijöiden voimakkuuden ja esiintymisen) mukaan.

Jos taistelumotivaatiota tarkastellaan spesifissä tilanteessa vaikuttavien eri motiivien aiheuttamana tilannemotivaationa, niin ideologisia tekijöitä, joihin sotilaan yleinen maanpuolustustahto voitaneen tietyin varauksin lukea, voitaisiin ajatella yhtenä näistä eri motiiveista. Sen vaikutus taistelumotivaatioon riippuisi paitsi sen omasta tasosta tai ”voimakkuudesta”, myös muiden potentiaalisten motiivien esiintymisestä tässä spesifissä tilanteessa. Tällöin ei luultavasti olisi kysymys ainoastaan niiden ”objektiivisesta” esiintymisestä tiettyssä tilanteessa vaan myös siitä, miten kukin sotilas tulkitsee tilanteen ja minkä merkityksen hän millekin tekijälle antaa.

Motivaatiotutkijat puhuvat lyhytkestoisen ja vallitsevaan tilanteeseen liittyvän tilannemotivaation ohella myös pitkäkestoisemmasta yleismotivaatiosta (ks. esim. Ruohotie 1982, Pentti 1982). Tämän tyyppinen motivaatio, taistelukäyttäytymisen tutkimiseen sovellettuna, olisi ilmeisesti määritelmän mukaan vähemmän sidoksissa tietyn uniikin taistelutilanteen spesifeihin piirteisiin ja enemmän sidoksissa joihinkin pysyvämpiin motivaatioon useissa erityyppisissä tilanteissa vaikuttaviin tekijöihin. Tämän tyyppistä ajattelua edustanee taistelumoraalin (morale, combat morale) käsite. (Moraalin käsitteestä ks. myös Sinivuo 2006 ja 2011.)

Ingrahan ja Manning (1981) ja Manning (1991) ovat pyrkineet selvittämään morale-käsitteen sisältöä ja suhdetta lähikäsitteisiin. Manningin (1991, 454–455) mukaan käsitteestä morale on olemassa monia erilaisia määritelmiä. (Ks. myös Baynes 1967.) Hän itse esittää tutkimuskirjallisuuden analysoinnin pohjalta seuraavan määritelmän:

"Morale is the enthusiasm and persistence with which a member of a group engages in the prescribed activities of that group." (Manning 1991, 455)

Moraali (suomeksi myös ehkä henki, taistelumoraali) on Manningin käsityksen mukaan yksilön, yksilöiden ominaisuus, joskin ryhmässä jäsenenä olevan yksilön ominaisuus. (Ks. myös Ingraham & Manning 1981, 6.) "Hyvän hengen" omaava ryhmä on Manningin mukaan sellainen, jossa suurella osalla yksityisistä jäsenistä on hyvä moraali. (Manning 1991, 455.) (Muunkinlaisia käsityksiä on esitetty.)

Israelin asevoimissa vuonna 1981 tehdyn empiirisen tutkimuksen tutkimusaineiston faktorianalyysi toi Galin (1984, 438) mukaan esiin seuraavat "moraaliin" (morale) liittyvät ulottuvuudet: (1) luottamus ylempään johtoon, (2) luottamus omaan suorituskykyyn, ryhmään ja aseistukseen, (3) yksikön kiinteytys ja moraali, (4) tilanteen ja päämäärien tuntemus, (5) vihollisen arviointi, (6) huolenaiheet, (7) sodan legitimiisyys, (8) luottamus välittömiin johtajiin. (Ks. myös Sinivuo 2006 ja 2011.)

Taistelumotivaatioon ja taistelussa toimimiseen yhteydessä olevia tekijöitä. Tutkimuskirjallisuudessa on esitetty erilaisia käsityksiä ja hypoteeseja siitä, mitkä asiat vaikuttavat sotilaiden taistelumotivaatioon ja yleensä käyttäytymiseen sodan olosuhteissa ja taistelutilanteissa.

Roger W. Littlen (1964, 204–207) mukaan sotilaiden käyttäytymistä taistelussa on yleensä selitetty neljällä eri tavalla tai perusteella:

- (1) Sotilaat käyttäytyvät tietyllä tavalla, koska he samaistuvat ja haluavat samaistua tietyn sotilasjoukon tai organisaation traditioihin
- (2) Sotilaat käyttäytyvät tietyllä tavalla taistelussa, koska he haluavat "olla miehiä", ts. heillä on tietynlainen käsitys miehen roolista (itsenäisyys, aggressiivisuus, innostuneisuus)
- (3) Kolmannen selitysmallin mukaan keskeistä on samaistuminen yhteiskunnan, suuremman organisaation abstrakteihin arvoihin tai sen symboleihin (isänmaallisuus, lippu, "oma elämänmuoto" jne).

Korean sodassa toiminutta amerikkalaista kiväärikomppaniaa tutkiessaan Little ei kuitenkaan havainnut, että nämä kolme selitysmallia olisivat kovinkaan hyvin vastanneet hänen empiirisiä tutkimustuloksiaan ja havaintojaan (ks. Little 1964, 204–206).

Poikkeuksena oli vain se, että kolmannen selitysmallin mukaiset asiat saattoivat vaikuttaa voimakkaastikin, mikäli niiden "välittäjänä" toimi esimerkiksi sotilaan oma perhe tai jokin muu sotilaan arvossa pitämä yhteiskunnan konkreettinen ryhmä tai osa.

- (4) Neljäntenä selitysmallina Little esittää sotilaiden primääriryhmän, primääriryhmäsiteiden ja kiinteyden merkityksen sotilaiden käyttäytymiselle.

Tunnetun amerikkalaisen (Suomessakin vierailleen) sotilassosiologin professori Charles C. Moskosin (1970, 134–136) mukaan sotilaiden taistelumotivaatiolle on esitetty seuraavia selityksiä:

(1) Sotilaiden taistelumotivaatio ja tehokkuus sodassa perustuu tietyn maan väestän kansallisiin ominaisuuksiin

(2) Sotilaiden taistelumotivaatio perustuu "virallisen" sotilasorganisaation vaikutukseen, erityisesti sotilaskoulutukseen (sosialisaatio) ja sotilaskuriin sekä yksiköiden ja joukko-osastojen henkeen. Tämä selitysmalli yhdistetään usein "traditionaaliseen sotilasajatteluun", mutta myös asevoimien vastustajat ovat kiinnittäneet huomiota sotilaskoulutuksen merkittäviin vaikutuksiin.

(3) Kolmannen selityksen mukaan sotilaan tehokkaan toiminnan takana on isänmaallisuus tai usko sodan oikeutukseen. "Such a viewpoint holds that combat performance depends on the soldier's commitment to abstract values or the symbols of the larger society. The effective soldier, in other words, is an ideologically inspired soldier." (Moskos 1970, 135)

(4) Neljännessä selitysmallissa, joka perustuu paljolti toisen maailmansodan aikana tehtyihin käyttäytymistieteellisiin tutkimuksiin, kiinnitetään huomiota sotilaiden primääriryhmiin ja pienryhmätason ilmiöihin.

Teoksessaan "Combat Motivation" Kellet (1982) luettelee seuraavia taistelumotivaatioon vaikuttavia tekijöitä:

- primääriryhmien kiinteys
- "Unit esprit", yksikköhenki, joukko-osastohenki
- joukkojen täydennysjärjestelmä ja rotaatio
(USA:n joukoissa toisessa maailmansodassa yksityinen sotilas pysyi yksikössään koko sodan ajan ja yksiköitä pidettiin jatkuvasti toiminnassa, kun taas esim. Vietnamin jokaisella sotilaalla oli oma yksilöllinen palvelusaikansa)
- sosialisaatio sotilaskoulutuksessa
- koulutus
- kuri
- johtaminen
- ideologia, ideologiset näkemykset
- palkkiot, tunnustus.

Ainakin seuraavia yksittäisiä tekijöitä ja tekijäryhmiä on siis nostettu esiin taistelumotivaatioon tai taistelussa / sodassa käyttäytymiseen liittyvinä tekijöinä.

- kansanluonne
- ns. ”ideologiset tekijät”, esimerkiksi sitoutuminen etniseen ryhmään, kansakuntaan tms., sodan pitäminen oikeutettuna, patriotismi, maanpuolustustahto jne.
- sotilaiden pienryhmiin liittyvät sosiaalipsykologiset tekijät (ryhmäkiinteys, ryhmänormit jne.)
- pienryhmiä suurempaan sotilasyksikköön sitoutumista koskevat tekijät (joukko-osastohenki, joukko-osaston traditiot, ”esprit de corps” jne.)
- välittömiin esimiehiin ja johtamiseen liittyvät tekijät (esimiehen johtamistapa, persoonallisuus, karismaattisuus, kyvykkyyt, rohkeus jne.)
- sotilaskuriin ja sanktioihin liittyvät tekijät (esimerkiksi noudatettu otilaskuri ja siihen liittyvät rangaistukset ja niiden pelko, tottuminen kurinalaisuuteen ja siihen tähtäävä esim. ”ehdollistava” koulutus jne.)⁹
- luottamus omaan suorituskykyyn
- luottamus oman joukon tms. suorituskykyyn
- koulutustaso
- luottamus aseistukseen ja kalustoon
- tilanne (esim. taistelu ”selkä seinää vasten” tai saarroksiin joutuminen, hyökkäys vs. puolustus, toiminta omassa kotimaassa vs. toimiminen vieraissa maissa/alueilla jne.)
- joukon huoltotilanne, ml. sotilaiden väsymys
- psykologinen sodankäynti (mm. huhut, propaganda jne.)
- vastustajaa kohtaan tunnettu viha
- yksittäisten sotilaiden kohdalla persoonallisuus/henkinen rakenne, ts. suurempi tai pienempi alttius stressireaktioille.

Sekä sotahistoriallisessa että käyttäytymistieteellisessä (sotilaspsykologia ja sotilassosiologia) tutkimuskirjallisuudessa on esitetty erilaisia hypoteeseja ja malleja em. tekijöiden yhteyksistä taistelumotivaatioon ja käyttäytymiseen. Näitä selitysmalleja tai selitysyrityksiä voitaisiin yrittää luokitella monellakin tavalla. Eräs luokittelu voisi olla seuraava:

⁹ Sotilaskurista ja sen soveltamisyrityksistä esim. jatkosodassa ovat kirjoittaneet mm. Huhtinen (2001, 84–96 ja Tammikivi (1997).

- yhden selittävän tekijän tai tekijäryhmän merkitystä koskevat selitysmallit
- muutaman samantyyppisen tekijän muodostamat selitysmallit
- kokoavat selitysmallit, joissa pyritään kokoamaan useampia selittäviä tekijöitä samaan malliin ja analysoimaan niiden yhteisvaikutuksia.

Yhden selittävän tekijän merkitystä koskevista malleista voidaan mainita esimerkiksi johtajan merkityksen, sotilaskurin merkityksen, ryhmäkiinteyden merkityksen, maanpuolustustahdon merkityksen, isänmaallisuuden merkityksen tai sotilaan persoonallisuuspierosten merkityksen tutkiminen.

Muutaman samantyyppisen tekijän muodostamasta selitysmallillista voisi esimerkkinä mainita suomalaisesta varusmieskoulutuksesta tutun sotilaskoulutuksen, johtajan ja aseistuksen/kaluston merkitystä esittävän perinteisen ajattelumallin. Tämän ajattelun mukaan sotilaat taistelevat tehokkaasti, mikäli lähin esimies on kyvykäs, mikäli aseistus on nykyaikaista/tehokasta ja mikäli sotilaat, esimerkiksi jonkin jääkärijoukkueen suomalaiset varusmiehet on koulutettu käyttämään aseita ja kalustoa taistelutilanteessa.

Tällaisen selitysmallin ulkopuolelle jää luonnollisesti suuri joukko käyttäytymiseen vaikuttavia sosiaalipsykologisia tekijöitä, joten sitä ei voi pitää riittävänä lähtökohtana varusmieskoulutukselle.

2.9. Maanpuolustustahto ja turvallisuuspoliittiset asenteet

Empiirisen maanpuolustustahtotutkimuksen taustaa Suomessa. Ihmisillä olevat asenteet ja niitä yleisemmät arvot ovat perinteinen sosiologian tutkimuskohde. Sotilassosiologiassa kiinnostuksen kohteena ovat mm. turvallisuuspoliittiset asenteet ja maanpuolustustahto.

Maanpuolustustahdon nykyaikaisen empiirisen tutkimuksen aloitti Suomessa kapteeni (myöhemmin kenraali ja Sotilassosiologisen seuran ensimmäinen puheenjohtaja) Jaakko Valtanen (1954) Sotakorkeakoulun diplomityöllään “Maanpuolustushengen (-tahdon) kehittämisen ja ylläpitämisen edellytykset ja mahdollisuudet erityisesti nuorison keskuudessa.” Tutkimuksessa kiinnittää huomiota sen moderni tutkimusmenetelmä, otoksiin perustuvat haastattelut tai kyselyt. Ne yleistyivät myöhemmin, mutta olivat tiedonkeräämismenetelmänä tuona aikana vielä varsin uusia Suomessa. Puolustusvoimien piirissä niitä ei oltu vielä käytetty lähes ollenkaan.

Suomen Gallup suoritti Valtasen toimeksiannosta mielipidetutkimuksen, jossa haastateltiin 374 kiintiöpoiminnalla eri puolilta Suomea valittua 17–45 -vuotiasta miestä. Haastatteluisissa kysyttiin vastaajien käsityksiä maan itsenäisyydestä, yhteiskuntajärjestelmästä ja poliittisesta ja sotilaallisesta johdosta. Valtanen täydensi haastatteluaineistoa joillakin muilla Suomen Gallupin haastattelututkimuksilla.

Antti Eskola on rinnastanut Valtasen diplomityön samoihin aikoihin valmistuneeseen Mauno Koiviston sosiologian väitöskirjaan (Eskola, teoksessa Huhtinen & Sinkko 2004, 14).

Molemmat tutkimukset ovat Eskolan mukaan ilmentymiä sodan jälkeen nousseesta kiinnostuksesta sosiaalipsykologisiin kysymyksiin. Niiden taustalla taas oli alkuun päässyt elintason nousu ja myös orastavat kansalaisvapaudet, vaikka ulkopoliitikassa ei päästykään irti Neuvostoliiton ohjauksesta.

Vuonna 1960 asetettu Henkisen maanpuolustuksen komiteatilasi työtään varten Antti Eskolalta tutkimuksen ”Yhteiskunnan säilyttämistä ja puolustamista koskevat arvostukset”. Tutkimuksen empiirisenä aineistona käytettiin Valtasen (1954) tutkimustaan varten hankkimaa haastatteluaineistoa. Tutkimuksessa käsiteltiin isänmaallisuutta ja maanpuolustustahtoa ja niiden mittaamista.

Rauhantutkija Pertti Joenniemi (1978) on jaksotellut turvallisuuspoliittisten asenteiden tutkimustoimintaa puhumalla tutkijoiden ”kentällisistä”. Hän on käyttänyt ilmaisia ensimmäinen ja toinen kentällinen. Ensimmäiseen kentälliseen kuuluivat Joenniemen mukaan Valtanen, Allardt ja Eskola. Tällöin on kysymys suunnilleen ajanjaksosta 1950-luvun puolivälistä vuoteen 1962 eli ajanjaksosta ennen HMS:n perustamista.

Henkisen maanpuolustuksen suunnittelukunta (HMS) perustettiin vuonna 1963. Tutkijoiden ”toinen kentällinen” toimi HMS:n piirissä tai sen toimeksiannosta. Joenniemi luki toiseen kentälliseen lähinnä Seppo Randellin, joka teki väitöskirjansa ”Varusmiespalvelus ja asennemuutokset” (1965) varusmiespalveluksen vaikutuksista asenteisiin, ja Matti Parjasen, joka laati lisensiaattityönsä suhtautumisesta upseerinuraan. Lisäksi hän mainitsee Heikki Leimun alan tutkijana. Lisensiaattityössään Leimu (1972) tutki asenteita kansainvälispoliittiseen turvallisuuteen ja sosioekonomiseen turvallisuuteen sosiaalisen aseman, puoluekannan ja ulkopoliittisen tiedon tason mukaan. Aineistona oli vuonna 1964 HMS:n toimesta (Gallup) kerätty em. Allardtin suunnittelema aineisto. Lisäksi on paikallaan mainita psykologi Pekka Kansi, jota Joenniemi ei mainitse.

’Potentiaaliseen’ kolmanteen kentälliseen Joenniemi lukee Hannu Uusitalon. (Joenniemi 1978, 26–30.) Joenniemi arvioi toisen kentällisen tutkijoiden olleen kiinnostuneita enemmän varsinaisista puolustuspolitiikkaan ja turvallisuuspolitiikkaan liittyvistä ongelmista.

Henkisen maanpuolustuksen suunnittelukunta (HMS) korvattiin parlamentaarisella Maanpuolustustiedotuksen suunnittelukunnalla (MTS) vuonna 1975. MTS:lla on ollut keskeinen rooli Suomen väestön turvallisuuspoliittisten asenteiden, ml. maanpuolustustahdon, mittaamisessa ja tutkimisessa perustamisestaan lähtien eli jo kolmen vuosikymmenen ajan. MTS:n pääsihteereinä ovat toimineet Ralf Friberg, Markku Haranne (1980–1987), Pertti Alanen (1988–1995), Silvo Hietanen ja Heli Santala. MTS on tehnyt vuosittain mielipidemittauksiin perustuvia raportteja turvallisuuspoliittisista asenteista. Erittäin arvokkaita ovat mm. MTS:n keräämät aikasarjat turvallisuuspoliittisten asenteiden kehittymisestä. Pisimpiä MTS:n raporteissa esiintyviä aikasarjoja muodostavat kysymykset maanpuolustustahdosta (aikasarja alkaa vuodesta 1970), ulkopoliittikan hoidosta ja puolustusmäärärahojen tasosta (raportoitu aikasarja alkaa vuodesta 1964). MTS:n pääsihteerinä toiminut Pertti Alanen on käsitellyt maanpuolustustahtoa ja sen mittaamista useissa artikkeleissa ja kirjoituksissa (esim. Alanen 1992, 1993, 1997a, 1997b, Alanen ja Haranne 1988, Alanen ja Nurmela 1993 sekä monet MTS:n julkaisemat tutkimuselosteet vuosittain tehdyistä kyselyistä).

MTS on tehnyt vuosittain mielipidemittauksiin perustuvia raportteja turvallisuuspoliittisista asenteista. Erittäin arvokkaita ovat mm. MTS:n keräämät aikasarjat turvallisuuspoliittisten asenteiden kehittymisestä. Pisimpiä MTS:n raporteissa esiintyviä aikasarjoja muodostavat kysymykset maanpuolustustahdosta (aikasarja alkaa vuodesta 1970) ja puolustusmäärärahojen tasosta (raportoitu aikasarja alkaa vuodesta 1964).

Mielipide- ja asennetutkimuksissaan MTS on mitannut mm. kansalaisten käsityksiä heidän kokemastaan turvallisuudesta ja turvattomuudesta, turvallisuuteen vaikuttavista tekijöistä, ulkopolitiikan hoidosta ja maanpuolustuksesta. Aikasarjojen lisäksi MTS:n raporteissa huomiota kiinnittää myös niiden ajankohtaisuus, kysymyssarjaan on usein otettu mukaan ajankohdan uusia tärkeitä aiheita. BN:n ja sen seuraajan SPF:n tapaan myös MTS on lisännyt ja varioinut vuosien mittaan laajaa kysymyspatteriaa. Viime vuosina mukana on ollut mm. kysymyksiä suhtautumisesta NATO:on ja EU:n puolustusyhteistyöhön, yleisestä asevelvollisuudesta, jalkaväkiimiinoista, turvallisuuden tunteesta, poliittisesta maailmantilanteesta ja ns. uusista uhkista.

Analyysimenetelminä on käytetty jakaumien taulukointia taustamuuttujien luokissa sekä muita ristiintaulukointeja, aikasarjoja, faktorianalyysiä jne.

Vuonna 2006 ilmestyneessä MTS:n julkaisussa luetellaan 12 aihealuetta, joita HMS:n ja MTS:n mielipidetutkimusten kysymykset ovat vuosina 1964–2005 koskeneet. Näitä ovat :

- ulko-, turvallisuus- ja puolustuspolitiikka
- EY/EU
- Suomen puolueettomuuspolitiikka, sotilaallinen liittoutumattomuus/liittoutuminen, NATO, NATO-yhteistyö
- maanpuolustus (joka jakautuu seuraaviin osa-alueisiin: maanpuolustustahto, asevelvollisuus, puolustusvoimat, puolustusmäärärahat, puolustuskyky, vapaaehtoinen maanpuolustus, puolustusvälineteollisuus, siviilipalvelus)
- rauhanturvaaminen, kriisinhallinta, aseidenriisunta, asevientti
- turvallisuudentunne, uhat, uhkakuvat
- Euroopan tilanne ja kriisit, Suomen lähialueet
- maailman kriisit
- maahanmuutto, kehitysapu ja kehitysyhteistyö, pakolaiskysymykset
- väestönsuojelu ja huoltovarmuus
- arvot, osallistuminen
- ja eräät muut aiheet.

Lisäksi MTS on tehnyt tai teettänyt, ja sen piirissä toimineet virkamiehet ja tutkijat ovat tehneet, lukuisia aihepiiriin liittyviä julkaistuja ja julkaisemattomia merkittäviäkin erillistutkimuksia ja tutkimusartikkeleita (mm. Uusitalo 1977, Haranne 1986, Alanen 1992, 1997a, 1997b, Alanen ja Nurmela 1993, Forsberg 1989 ja eräät muut). Kekäle (1998) on toimittanut yhteenvedon MTS:n tutkimustoiminnan tuloksista vuosina 1990–1997.

MTS on siis tutkinut turvallisuuspoliittisia asenteita erittäin monipuolisesti. Seuraavassa kuvaillaan maanpuolustustahdon huomioon ottamisesta MTS:n tutkimuksissa.

Maanpuolustustiedotuksen suunnittelukunnan MTS:n tapa mitata maanpuolustustahtoa. MTS:n yleissihteeri Kekäle (1998, 60) on todennut maanpuolustustahdon mittaamisesta, että ruotsalaisessa tutkimuksessa puolustustahto on operationalisoitu kolmella kysymyksellä (vrt. Törnqvist 1975 ja tämän mittaustavan käsittely edempänä varusmestutkusten kohdalla). Ruotsissa ja Suomessa käytetyt sotilaallista maanpuolustusta koskevat peruskysymykset tarjoavat Kekäleen mukaan hyvän ja riittävän perusmallin puolustustahdon tarkastelulle. Suomessa

”... lähtökohtana pidetään sitä, että puolustustahto asenteena tarkoittaa suhtautumista kansalliseen (yleiseen) puolustukseen (pitäisikö suomalaisten ylipäättään puolustautua aseellisesti) sekä henkilökohtaista puolustustahtoa (osallistuisiko itse eri maanpuolustustehtäviin). Siihen voidaan myös liittää halukkuus panostaa rahoja puolustukseen (suhtautuminen puolustusmäärärahoihin).” (Kekäle 1998, 60, viitaten myös Pertti Alasen artikkeleihin Sotilasaikakauslehden numeroissa 4/1997, 52–57 ja 5/1997, 53–58.)

Kekäleen (1998) toimittamasta raportista käy siis ilmi, että MTS:n raporteissa on yleistä puolustustahtoa mitattu Ruotsista tutulla ”klassisella” puolustustahtokysymyksellä:

”Jos Suomeen hyökätään, niin olisiko suomalaisten mielestänne puolustauduttava aseellisesti kaikissa tilanteissa, vaikka tulos näyttäisi epävarmalta?”

Kysymyksen sanamuoto ei ole kuitenkaan aivan tarkka käännös Ruotsissa käytetystä kysymyksestä. Ruotsissa ”försvarsvilje fråga” on muotoiltu seuraavasti:

“Antag att Sverige anfalls. Anser Du då att vi bör göra väpnat motstånd även om utgången för oss ter sig oviss?”

MTS:n suomalainen versio on hieman erilainen. Selvin ero on lisäksi ”kaikissa tilanteissa”.

Henkilökohtaista puolustustahtoa MTS on mitannut vuodesta 1995 alkaen seuraavalla kysymyksellä (Kekäle 1998, 70):

”Jos Suomeen hyökätään, olisitko itse valmis osallistumaan maanpuolustuksen eri tehtäviin kykyjenne ja taitojenne mukaan?”

MTS on näihin kysymyksiin liittyen tutkinut myös kansalaisten suhtautumista maasta poistumiseen sotatilanteessa sekä heidän käsityksiään puolustusvoimien suorituskyvystä tavallisessa sodassa (Kekäle 1998, 60).

Suhtautumista puolustusmäärärahoihin on mitattu jo vuodesta 1964 alkaen seuraavalla kysymyksellä:

”Mikä on mielipiteenne puolustusvoimille myönnettävistä varoista?” (vastausvaihtoehdot korotettava, pidettävä entisellään, vähennettävä, EOS)

Raportin mukaan pelkkää suhtautumista puolustusmäärärahoihin ei voida pitää validina puolustustahdon mittarina. Raportissa tarkastellaan puolustustahtokysymyksen ja puolustusmäärärahakysymyksen ristiintaulukointeja ja todetaan tuloksissa esiintyvän epäloogisuutta. Vastaajien joukosta löytyy esimerkiksi sellaisia, jotka eivät kannata aseellista suhtautumista, jos Suomeen hyökätään, mutta olisivat silti valmiita puolustusmäärärahojen lisäämiseen (ks. myös Alanen 1997, 54–57). Suhtautumisella puolustusmäärärahoihin voidaan raportin mukaan kuitenkin joissakin tilanteissa mitata ainakin jotain osaa puolustustyönteisyydestä ja siten myös puolustustahdosta asenteena.

Edellisen perusteella voitaneen MTS:n toteuttamasta puolustustahdon mittaamisesta todeta seuraavaa. MTS:n raportin mukaan puolustustahtoa voidaan periaatteessa tarkastella joko asenteena tai toiminnan vaikuttimena (motiivi) (emt., 60). MTS tarkastelee puolustustahtoa asenteena (emt., 60), joka jakautuu yleiseen ja henkilökohtaiseen puolustustahtoon. Näitä puolestaan on MTS:n mielipidemittauksissa mitattu em. kahdella tutkimuskysymyksellä. Mittaamiseen on kuitenkin liitetty mukaan myös puolustusmäärärahoja koskeva kysymys.

Tämän ”suppeamman” puolustustahdon käsittelytavan lisäksi MTS on kartoittanut myös kansalaisten suhtautumista maasta poistumiseen sotatilanteessa sekä heidän käsityksiään puolustusvoimien suorituskyvystä tavallisessa sodassa (emt., 60). Näitä asioita on mielipidekyselyissä mitattu kahdella kysymyksellä. Kaikkia edellä mainittuja kysymyksiä ristiintaulukoimalla saadaan MTS:n raportin (emt., 60) mukaan puolustustahtoon liittyvää lisäinformaatiota, joka täydentää prosenttijakaumien ja aikasarjojen antamaa tietoa.

Tätä voinee tulkita niin, että em. ”suppeamman” puolustustahdon käsittelytavan lisäksi (jako yleiseen ja henkilökohtaiseen puolustustahtoon ja niiden mittaaminen kahdella tutkimuskysymyksellä; jakaumat, vastaajaryhmien vertailu, aikasarjat) puolustustahtoa voidaan tutkia myös jonkin verran laajemmin mittaamalla sitä mielipidekyselyissä esimerkiksi em. viidellä tutkimuskysymyksellä, ja analysoimalla tuloksia jakaumien ja aikasarjojen lisäksi myös esimerkiksi em. kysymysten ristiintaulukoinneilla. Vuonna 1998 julkaistussa raportissa (Kekäle 1998) maanpuolustusta koskevia tuloksia ja puolustustahtoa onkin analysoitu taitavien ristiintaulukointien avulla.

Maanpuolustustahdon operationalisointi puolustusvoimien aikaisemmissa varusmies- ja reserviläiskyselyissä. Suomen puolustusvoimissa ei ole tehty säännöllisiä varusmiehiin ja reserviläisiin kohdistuvia kyselyitä ennen 1980-lukua. Erillisiä kyselyitä ja kyselytutkimuksia on kuitenkin tehty. 1960-luvulta voidaan mainita esimerkiksi Osmo A. Wiion puolustusvoimien toimeksiannosta tekemä tutkimus vuodelta 1968. Vuonna 1973 pääesikunnan tiedotusosasto julkaisi HMS:n tutkijoiden Pekka Kansin ja Kari Kärkkäisen tekemän tutkimuksen ”Varusmiesten mielipiteet ja asenteet maanpuolustuksesta ja puolustusvoimista sekä niihin vaikuttaneet tekijät v. 1973 (Varusmiestutkimus / 73)”. Tutkimus kohdistui 2000 varusmiehen otokseen ja taustatietona kysyttiin jopa puoluekanta. Mittaamisessa käytettiin neljää tutkijoiden kehittämää asenneasteikkoa (summamuuttujaa), jotka olivat:

- isänmaallisuusasteikko
- ”kova – pehmeä”-asteikko (jonka tarkoituksena oli mitata autoritaarisuutta)
- maanpuolustusasteikko
- puolustustahtoasteikko.

1970-luvun lopulla puolustusvoimissa käynnistettiin varusmiehiin ja reserviläisiin kohdistuvat kyselytutkimukset, joissa maanpuolustustahto oli yhtenä mittauskohteena. Tutkimuksista vastasi pääesikunnan tiedotusosasto. Vastuuhenkilöinä ja raporttien laatijoina olivat komentaja, VTM Jukka Heinonen ja hänen seuraajansa everstiluutnantti Timo Apajakari. Pääesikunnan tiedotusosaston säännöllisesti toistuvista varusmiestutkimuksista ensimmäinen tehtiin vuonna 1978. Vuodesta 1978 alkaen tutkimuksia tehtiin kolmen vuoden välein (-81, -84, -87). Myös vuonna 1988 tehtiin kolmivuotisrytmistä poiketen suuri varusmiestutkimus (n = 18040). Vuoden 1978 tutkimuksessa väittämämuotoon puettujen kysymysten määrä oli kymmenen, vuonna 1988 väittämiä oli jo 60.

Varusmiestutkimus -81:ssa puolustustahtoa mitattiin seuraavilla väittämillä:

- Suomalaisen on puolustauduttava, jos Suomeen hyökätään
- Nykyiset puolustusmäärärahat ovat riittämättömät

Vastaukset väittämiin annettiin viisiportaisella asteikolla täysin samaa mieltä – täysin eri mieltä. Varusmiestutkimus -87:ssä oli kahdeksan väittämää, jotka koskivat ”maanpuolustusta yleensä”. Näitä olivat mm. seuraavat:

- Suomalaisen on puolustettava maataan, jos Suomeen hyökätään
- Suomi on minulle niin arvokas, että puolustan sitä aseellisesti

Nykyinen yleiseen asevelvollisuuteen perustuva puolustusjärjestelmä on Suomelle parhaiten soveltuva ratkaisu

Em. kahdeksasta väittämästä muut koskivat puolustusmäärärahoja, vakavan sotilaallisen selkkauksen todennäköisyyttä, puolustusvoimien suorituskykyä sotaan joutumista ennaltaehkäisevänä tekijänä, Suomen puolustuskyvyn kansallisen uskottavuuden lisäämistä ja mielipidettä aseistuksen vähentämisestä.

Pääesikunnan tiedotusosaston reserviläistutkimuksia toteutettiin 1980-luvulla vuosina 1985 ja 1987. Esimerkiksi vuoden 1985 reserviläistutkimus tehtiin yli viidessäkymmenessä kertausharjoituksessa. Vuoden 1985 aineistoista tehtiin tiedotusosaston esityksestä jatkoanalyysinä Sotakorkeakoulun Sotatieteen laitoksella (Pentti & Harinen 1986).

Vuonna 1989 varusmiestutkimusten tekovastuu siirtyi pääesikunnan koulutusosastolle (opimateriaalitoimisto ja sotilaspsykologian toimisto), ja vuosina 1989 ja 1992 tehtiin varusmieskysely, edellinen Pohjois-Suomen sotilasläänissä ja jälkimmäinen Etelä-Suomen sotilasläänissä. Kyselyn suunnittelivat molemmissa tutkimuksissa everstiluutnantti Risto Roiha ja VTL Olli Harinen, joista jälkimmäinen laati kysymyssarjat käyttäen esikuvina mm. edellä mainittuja pääesikunnan tiedotusosaston varusmies- ja reserviläiskyselyjä ja MTS:n raportteja. Varusmiesten lisäksi kyselyt kohdistuivat kouluttajiin ja varusmiestoimikuntiin (jälkimmäisiltä pyydettiin myös ideoita varusmieskoulutuksen kehittämiseksi). Vastaavanlainen kysely päätettiin jatkossa tehdä säännöllisin väliajoin sotilaslääni kerrallaan.

Varusmiesitutkimus 92:ssa maanpuolustustahtoa (maanpuolustusasenteita) kartoitettiin kolmella väittämällä, joista yksi oli BN:n ja MTS:n ”klassinen” puolustustahtokysymys väittämäuodossa:

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

Vastausvaihtoehtoja oli MTS:n käytännöstä poiketen mutta puolustusvoimien aiempien kyselyjen käytännön mukaisesti viisi (välillä olen täysin samaa mieltä – olen täysin eri mieltä). Muut kaksi aihealueen väittämää koskivat mielipidettä siitä, pitääkö miespuolisen väestön suorittaa asevelvollisuus sekä mielipidettä sotilaskoulutuksen tärkeydestä omalla kohdalla.

Vuonna 1993 sekä varusmies- että reserviläiskyselyjen tekeminen siirtyi Puolustusvoimien Koulutuksen Kehittämiskeskukselle (PvKK), johon pääesikunnan koulutusosaston em. toimistot sulautettiin organisaatiomuutoksen yhteydessä. Reserviläisutkimuksia jatkettiin ja niiden tutkimusmenetelmää kehitettiin. Samassa yhteydessä jatkettiin PvKK:n vastuulle tullutta kriisiajan ja sodan ajan mielialamittauksen (mm. maanpuolustustahto) tutkimusorganisaation kehittämistä. (Leskinen & Harinen 2007.)

Säännölliset varusmieskyselyt sen sijaan lopetettiin vuoden 1992 jälkeen ja käynnistettiin virallisesti uudelleen vasta vuonna 2000. Varusmiesten maanpuolustustahtomittausten aikasarjoihin tuli näin pitkähkö tyhjä väli, vaikka joitakin satunnaisia kyselyjä toteutettiin.

Vuonna 1996 MTS:n entinen pääsihteeri Pertti Alanen laati PvKK:ssa tutkijana työskennellessään mm. omiin aikaisempiin tutkimuksiinsa ja artikkeleihinsa perustuvan esityksen maanpuolustustahdon operationalisoinnista varusmieskyselyissä.

Säännölliset varusmieskyselyt aloitettiin uudelleen pääesikunnan koulutusosaston (majuri Jyrki Lahdenperä, eversti Erkki Nordberg) ja PvKK:n toimenpitein vuonna 2000. Kysymyssarjaa kehitettiin, mutta lähtökohtana oli vuoden 1992 varusmieskyselyn kysymyssarja. Tavoitteena oli, että vastaukset tulostettaisiin paitsi koko saapumiserää koskevin kokonaistuloksina, myös ruohonjuuritason koulutuspalautteeksi kouluttajille jokaisen perusyksikön (esim. komppania tai patteri) tasolle asti. Jotta tulosten tulkinta olisi helppoa perusyksikötasolla, kyselyssä ei käytetä otantaa, vaan pyritään saamaan kaikki varusmiehet vastaamaan. Kyselyn teknisenä toteutustapana käytetään PvKK:ssa kehitettyä JOTOS-järjestelmää, jossa aineiston kerääminen ja käsittely on riittävän nopeaa suurillakin vastaajamäärillä. JOTOS-järjestelmä teki vuodesta 2000 alkaen myös varusmiesten maanpuolustustahdon tarkan, perusyksikötasolle asti ulottuvan seuraamisen käytännössä mahdolliseksi.¹⁰

¹⁰ JOTOS-järjestelmä, eli joukkojen omatoiminen mielipiteiden seurantarjestelmä, sisältää seuraavat elementit: PvKK:ssa suunniteltu JOTOS-tietokoneohjelma, lomakkeiden optinen lukulaite, PvKK:ssa suunnitellut kenttäkelpoiset ja muut optiset vastauslomakkeet sekä erilaiset kysymyssarjat. JOTOS kehitettiin 1990-luvun puolivälissä kertausharjoituksissa toteutettavia nopeita kenttäkyselyitä varten. Niistä järjestelmän käyttö on vähitellen levinnyt puolustusvoimien useimpiin kyselyihin, kuten työilmapiirikyselyyn, lähtökyselyyn, eri varusmieskyselyihin, syväjohtamisen kyselyyn ja monenlaisiin sotilasopetuslaitosten palautekyselyihin (vuosittain käytettiin 2000-luvun alussa yli 700 000 optista lomaketta). Maanpuolustuskorkeakoulun Käytätymistieteiden laitos on kehittänyt yhdessä pääesikunnan kanssa myös JOTOS-ohjelman seuraavan version eli Netjotos-verkkokyselyjärjestelmän, jonka avulla mm. varusmiesten maanpuolustustahtoa ja muita asenteita koskeva tutkimustoiminta tehostuu edelleen. (Puolustusvoimien kyselytutkimuksista ja JOTOS-järjestelmästä ks. Harinen 2002a ja 2002b.)

Vuodesta 2000 alkaen varusmiesten maanpuolustustahtoa on mitattu suunnilleen entiseen tapaan eli BN:n ja MTS:n ”klassisella” maanpuolustustahtokysymyksellä väittämän muodossa sekä kahdella muulla väittämällä:

- Jos Suomeen hyökätään, suomalaisten olisi puolustauduttava aseellisesti kaikissa tilanteissa, vaikka tulos näyttäisi epävarmalta
- Suomella pitää olla toimintakykyiset puolustusvoimat
- Jos Suomeen hyökätään, olen itse valmis osallistumaan sotilaalliseen maanpuolustukseen omassa sodan ajan tehtävässäni.

Näistä kolmesta muuttujasta on tilastollisten analyysien perusteella (alfa-kertoimet jne.) muodostettu summamuuttuja, jonka 2000-luvun alkupuolen varusmieskyselyissä tulkittiin mittaavan maanpuolustustahtoa. Puolustusvoimissa on kuitenkin käytetty melko yleisesti myös pelkkää em. ”klassista” maanpuolustustahtoväittämää reserviläisten ja varusmiesten puolustustahdon mittaamiseen ja raportointiin.¹¹

Vuonna 2002 puolustusvoimat toteutti varusmiesten arvokyselyn, jossa oli suurehko määrä maanpuolustustahtoon liittyviä, mm. MTS:n käyttämiä ja puolustusvoimissa laadittuja varusmiesten arvoja ja turvallisuuspoliittisia asenteita kartoittavia kysymyksiä. Lisäksi kyselylomakkeeseen sisältyi nuorison arvoja kartoittava RISC-kysymyssarja.

Varusmiesten puolustustahdon operationalisointi vuonna 2005 tehdyssä maanpuolustustahtokyselyssä. Edellä on käyty läpi sitä, miten maanpuolustustahtoa on mitattu MTS:n tutkimuksissa ja miten se on operationalisoitu puolustusvoimien suorittamissa aikaisemmissa kyselyissä. Seuraavassa selostetaan, miten varusmiesten maanpuolustustahtoa on operationalisoitu varusmiesten maanpuolustustahtoa koskevaan tutkimushankkeeseen sisältyneessä vuonna 2005 tehdyssä varusmieskyselyssä sekä vuosina 2005–2007 tehdyissä varusmieshaastatteluissa. Operationalisoinnin lähtökohtana on ollut mm. Kurt Törnqvistin (1975) maanpuolustustahdon määrittely sekä asenteen ja motivaation käsitteitä koskeva tutkimuskirjallisuus, jota on joiltakin osin edellä referoitu.

Vuoden 2005 maanpuolustustahtokyselyn suunnittelussa päädyttiin siihen, että mittaus kohdistuu Törnqvistiä (1975) mukaillen varusmiesten rauhan ajan yleiseen ja henkilökohtaiseen maanpuolustustahtoon. Yleinen maanpuolustustahtoa operationalisoitiin varusmieskyselyssä mm. seuraavilla väittämällä:

34. Jos Suomeen hyökätään, suomalaisten olisi puolustauduttava aseellisesti kaikissa tilanteissa, vaikka tulos näyttäisi epävarmalta.
40. Katson oikeaksi, että Suomessa kansalaiset velvoitetaan ase-in puolustamaan maata.
41. On oikein, että maan miespuolisten kansalaisten tulee suorittaa asevelvollisuus osana puolustusvalmistelujamme.

¹¹ Vaikka tässä julkaisussa ei olekaan tarkoitus esitellä tehtyjen varusmieskyselyjen tuloksia, voidaan silti todeta, että loppukyselyjen mukaan 6 kk palvelevat varusmiehet muodostavat maanpuolustustahdon suhteen ongelmaryhmän. (Ks. esim. Harinen 2003 ja 2009.)

36. Suomella pitää olla toimintakykyiset puolustusvoimat.
- 97 Suomen itsenäisyyden aseelliseen puolustamiseen varautuminen on yhtä tärkeää nyt kuin ennen talvisotaa.
33. Yleinen asevelvollisuus on Suomessa "arvo sinänsä", joka pitäisi säilyttää kaikissa olosuhteissa.

Kysymys 34 on perinteinen ”klassinen” maanpuolustustahtokysymys, jota on käytetty Suomessa Ruotsista saatuna käännöslainana 1960-luvulta alkaen ja jota mm. MTS edelleen käyttää. Kysymykset 34, 40 ja 41 ovat ne kysymykset, joista Törnqvist oli muodostanut maanpuolustustahdon summamuuttujan BN:n mittauksissa Ruotsissa. Näitä kysymyksiä ja niistä tehtyä summamuuttujaa on käytetty hyvin monissa ruotsalaisissa mittauksissa.

Kysymykset 97 ja 33 on tarkoitettu kytkemään mittaaminen arvoihin ja kansalliseen identiteettiin. Tällä kysymyksellä haluttiin viitata myös Suomen käymiin sotiin ja niiden merkitykseen.

Maanpuolustustahtoa ja sen mittaamista käsittelevässä tutkimuskirjallisuudessa on nostettu esiin kysymys siitä, onko maanpuolustustahto asenne vai motivaatio, ja onko siis kysymys asenteen vai motivaation mittaamisesta (ks. esim. Kekäle 1998, 60, Alanen 1997a, 52, Alanen 1997b, 57). Kun maanpuolustustahtoa yritetään mitata survey-menetelmällä, on tähän kysymykseen omaksuttava ainakin kysymyssarjan laatimisen ajaksi jonkinlainen tilapäinen kanta, jotta käsitteet voidaan operationalisoida.

Törnqvist (1975) esittää maanpuolustustahdon ja sen lähikäsitteiden analyysissään, että tietty käsite, kuten rauhan ajan henkilökohtainen maanpuolustustahto tai taistelutahto (kampvilja) kytkee yhteen tietyn toimijan/ihmisryhmän, tietyn tilanteen ja tietynlaisen käyttäytymisen. Käsillä olevan raportin kirjoittajien alustava hypoteesi on, että mitä täsmällisemmin ao. ihmisryhmä, tilanne ja käyttäytyminen pystytään rajaamaan ja spesifioimaan, sitä lähempänä ollaan motivaation mittaamista/arviointia.

Edellä oli kyse suomalaisista nykyajan varusmiehistä (rajattu ryhmä) rauhan ajan koulutuksessa (spesifi tilanne) ja heidän innokkuudestaan/halukkuudestaan osallistua koulutukseen ja tulla varusmiesajan jälkeen kertausharjoitukseen (spesifin käyttäytymisen kuvaus). Tällöin lähestyttäneen motivaation mittaamista pelkän asenteen mittaamisen sijasta tai ohella. Tällöin varusmiehen henkilökohtaisen puolustustahdon mittaaminen lähenee hänen palvelusmotivaationsa mittaamista.¹²

Jos sen sijaan toimijat/ihmisryhmä, tilanne ja käyttäytyminen (tai yksikin niistä) ovat epä-määräisemmin määriteltyjä, kyse lienee enemmänkin asenteen mittaamisesta. Esimerkiksi yleisen maanpuolustustahdon kohdalla on kyse koko väestöstä, ”suomalaisista” (laaja, heterogeeninen, epäspesifi ryhmä) ja käyttäytymisen osalta ”puolustautumisesta jos maahan hyökätään”, joka voi pitää sisällään laajan skaalan erityyppistä käyttäytymistä. Kyse ei siis

¹² Kun tässä raportissa tässä ja muualla puhutaan maanpuolustustahdon ym. asioiden ”mittaamisesta”, ei tarkoiteta tarkkaa määrällistä mittaamista, vaan arviointia, jonka validiteetti ja reliabiliteetti riippuu varsin monista eri asioista. Joskus kyseessä on lähinnä karkea arviointi ja eri ryhmien vertailu, joskus parhaimmillaan tätä tarkempi empirinen mittaus.

ole minkään spesifin ihmisryhmän jotain tiettyä tilannetta koskevan spesifin käyttäytymisen motivaation mittaamisesta, vaan asenteen mittaamisesta.

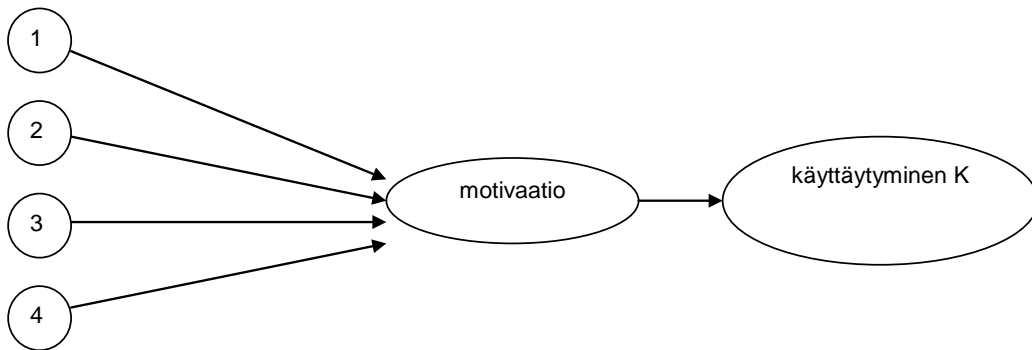
Edellä olevaa voinee selventää lpalauttamalla mieleen asenteen ja motivaation käsitteiden yhteyksiä ja eroja. Motivaatiolla tarkoitetaan erilaisten motiivien (syiden) aikaansaamaa yksilön henkistä tilaa, jolla on tietty suunta (ts. se suuntautuu tietynlaiseen käyttäytymiseen) ja tietty aktivaatiotaso tai vireystila. Motivaatio edeltää tietynlaista käyttäytymistä, on kyse käyttäytymisvalmiudesta, ja sitä voitaneen pitää jälkikäteen käyttäytymisen syynä tai ainakin osana tietyn käyttäytymisen syitä.

Asenteen käsitteestä on esitetty monenlaisia määritelmiä, mutta useat tutkijat katsovat, että sen ja käyttäytymisen välinen relaatio ei ole niin välitön kuin motivaatio-käsitteen kohdalla. Asenteella tarkoitetaan valintataipumusta. Yleisesti tunnetun asenteen määritelmän mukaan asenteella on affektiivinen, kognitiivinen, evaluatiivinen ja konatiivinen käyttäytymiseen liittyvä komponentti. Monien tutkijoiden mukaan yksilön johonkin asenneobjektiin, esimerkiksi ”maanpuolustukseen”, kohdistuvasta myönteisestä asenteesta ei suinkaan välttämättä seuraa jotakin tietynlaista asenneobjektiin kohdistuvaa tai siihen liittyvää käyttäytymistä, esimerkiksi osallistumista kertausharjoitukseen. On mahdollista mitata esim. kyselyssä vastaajien motivaatiota tulla kertausharjoitukseen. Mutta jos kyselyssä kartoitetaan vastaajien asennetta maanpuolustukseen, niin tämä ei ole samaa kuin tietyn spesifin maanpuolustukseen liittyvän käyttäytymisen, esimerkiksi kertausharjoitukseen tulemisen motivaation mittaaminen.

Asenne ja motivaatio liittyvät toisiinsa mm. siten, että johonkin asenneobjektiin kohdistuva asenteen voi ainakin hypoteettisesti ajatella olevan yksi niistä motiiveista, jotka aiheuttavat motivaatiota johonkin tietynlaiseen, tähän asenneobjektiin liittyvään käyttäytymiseen. Voisi esimerkiksi ajatella, että jonkun varusmiehen myönteinen asenne maan puolustamiseen (yleinen maanpuolustustahto) voisi olla yksi niistä motiiveista, jotka virittävät hänessä motivaation yrittää parhaansa varusmieskoulutuksessa ja sen yksittäisissä koulutusilanteissa.

Motivaation käsitteeseen on kuitenkin usein liitetty ajatus siitä, että se on useiden mahdollisesti hyvin erilaistenkin motiivien (syiden) virittämä käyttäytymisvalmius. Jos edellä esitettyä esimerkkiä jatketaan, niin varusmiehen palvelusmotivaatioon voi varusmiespalvelusaikana vaikuttaa muitakin syitä kuin hänen yleinen asenteensa maanpuolustusta kohtaan. Näitä syitä voivat olla esimerkiksi pääsy mieluisaan palveluspaikkaan, varuskunnassa sovellettu kuri, arviointi omasta ryhmänjohtajasta, mielikuva asepalveluksesta koituvasta hyödystä siviilin työ- tai opiskelupaikkaa haettaessa jne. Palvelusmotivaatio voitaisiin nähdä monien tämäntapaisten syiden (motiivien) seurauksena. Tällöin voisi esiintyä esimerkiksi sellainen tilanne, että varusmiehen yleinen maanpuolustustahto olisi hyvä, mutta eri syyt, kuten huono esimies ja epämieluisa palveluspaikka aiheuttavat sen, että palvelusmotivaatio ei ole erityisen hyvä. Tätä selventäneen seuraava hypoteettinen kuvio.

Kuvio 1. Hypoteettinen malli asenteen ja motivaation suhteesta varusmiesten maanpuolustustahtoa tarkasteltaessa.



Selite: 1 = varusmiesten maanpuolustustahto (asenne)
 2, 3, 4 jne. = muita yksittäisiä motiiveja, jotka voivat myös olla yhteydessä toisiinsa
 K = maanpuolustukseen liittyvää konkreettista käyttäytymistä

Kuten edellä on käynyt ilmi, sekä Törnqvist (1975), Alanen (1997a, 52) ja MTS (Kekäle 1998, 60) ovat kiinnittäneet huomiota kysymykseen, onko maanpuolustustahdossa ja sen mittaamisessa kysymys asenteen vai motivaation mittaamisesta. Esimerkiksi Alanen (1997a, 52) toteaa terävästi: ”Maanpuolustustahtoa, tai lyhyemmin puolustustahtoa, voidaan tarkastella sekä asenteena että toimintavalmiutena tai toiminnan vaikuttimena, motiivina.”

Alustava teoreettinen hypoteesi asenteen ja motivaation suhteesta tarkasteltaessa varusmiesten maanpuolustustahtoa vuoden 2005 varusmieskyselyssä oli seuraava (ks. edellä esitetty kuvio). (Tämä hypoteesi on siis laadittu tilapäiseen ”käytännön tarkoitukseen” eli juuri tämän ao. kyselyn eli vuoden 2005 maanpuolustustahtokyselyn kysymyssarjan laatimiseen sisältävää perationalisointia varten.)

Jos varusmiesten maanpuolustustahtoa tarkastellaan tietynlaista maanpuolustukseen liittyvää käyttäytymistä edeltävänä motivaationa (tai sen osana), niin maanpuolustustahtoa asenteena voidaan ajatella eräänä tähän motivaatioon vaikuttavista yksittäisistä motiiveista.

Jos taas varusmiesten maanpuolustustahtoa ajatellaan asenteena, niin sen yhteys maanpuolustukseen liittyvään käyttäytymiseen ja/tai sitä edeltävään motivaatioon ei ole selkeä ja välitön, vaan toteutuu, jos edes toteutuukaan, korkeintaan yhdessä joidenkin muiden motivaatioon tai käyttäytymiseen liittyvien tekijöiden kanssa tai niiden välityksellä. (Tästä syystä varusmiesten rauhan ajan henkilökohtaista maanpuolustustahtoa ei vuonna 2005 tehdyssä varusmieskyselyssä operationalisoitu kysymällä esim. henkilökohtaista valmiutta toimia sotilaana, jos Suomeen hyökättäisiin. Tässä ajatellaan, että asenteen ja motivaation suhde ei ole välitön.)

Mikäli mielipidekyselyssä tiedusteltaisiin henkilökohtaista valmiutta toimia sotilaana jos Suomeen hyökättäisiin, olisi Törnqvistin (1975) termin kysymyksessä ilmeisesti pikemminkin ”motståndsvilja” kuin ”personlig försvarsvilja i fred”, jota tässä pyrittiin kartoittamaan. Törnqvistin mukaan ”motståndsvilja” ei ylipäänsä esiinny rauhan olosuhteissa.

Rauhan ajan henkilökohtaisen maanpuolustustahdon kohdalla määriteltiin mittauksen kohderyhmäksi suomalaiset mittausajankohdan varusmiehet ja, edellä esitettyyn liittyen, tilanteeksi rauhan ajan varusmieskoulutus ja sitä välittömästi seuraava ensimmäistä kertausharjoitusta edeltävä ajanjakso (esim. 3–5 vuotta). Törnqvistin mallia seuraten määriteltiin edelleen myös se käyttäytyminen, josta on kyse, jolloin päädyttiin siihen, että on kysymys varusmiesten käyttäytymisestä toisaalta varusmiespalveluksessa ja toisaalta tilanteessa, jossa he saavat käskyn kertausharjoitukseen. Tällöin päädyttiin mm. seuraaviin muuttujiin.

37. Saamani sotilaskoulutus on tärkeää.
38. Haluan suoriutua mahdollisimman hyvin palveluksesta.
39. Olisin tullut asepalvelukseen, vaikka sen suorittaminen olisi ollut vapaaehtoista
21. Puolustusvoimat pitää kertausharjoituksia tärkeinä. Kuinka pian varusmiespalveluksesi jälkeen sinulle itsellesi sopisi kertausharjoitukseen osallistuminen?
32. Olisin itse halukas osallistumaan tulevaisuudessa (esim. parin vuoden kuluttua) jos-sain kiinnostavassa muodossa vapaaehtoiseen maanpuolustustyöhön.
116. Osallistuminen vapaaehtoiseen maanpuolustustyöhön pitäisi olla jokaisen alle 35-vuotiaan harrastus.

Varusmiesten rauhan ajan henkilökohtaisen maanpuolustustahdon mittaaminen vuonna 2005 tehdyssä kyselyssä erosi siis esim. MTS:n tekemästä väestön henkilökohtaisen maanpuolustustahdon mittaamistavasta seuraavasti:

- kohderyhmänä ovat varusmiehet
- tilanteena on varusmieskoulutus ja sitä välittömästi seuraava ajanjakso
- käyttäytymisessä on kyse rauhan ajan käyttäytymisestä, erityisesti varusmieskoulutuksesta, jossa varusmiehet juuri ovat, sekä kertausharjoitukseen tulemisesta varusmiesajan jälkeen (vs. lykkäyksen hakemisesta).

Jos ajatellaan rauhan ajan varusmiesten mahdollista tulevaa sodan ajan käyttäytymistä sodan olosuhteissa, voidaan edellä esitettyä vielä täydentää seuraavasti. Eräs seikka, joka luultavasti häiritsee sodan ajan motivaation ja siten käyttäytymisen ennustamista rauhan ajan survey-kyselyn tai haastattelun avulla on se, että vastaajat eivät voi rauhan aikana tietää kaikkia niitä motiiveita, jotka heidän motivaatioonsa ja siten käyttäytymiseensä vaikuttaisivat esimerkiksi jossakin spesifissä taistelutilanteessa. Osa näistä tekijöistä on sellaisia, että niitä esiintyy vain sodan ja taistelukentän luonteen määrittämässä erikoislaatuissa olosuhteissa. Lisäksi ne vaihtelevat käytävän sodan ja tilanteen vaikutuksesta. Tämän seikan vaikutusta on vaikea eliminoida taitavimmallakaan rauhan ajan tutkimuksen suunnittelulla ja survey- tai haastattelukysymysten muotoilulla. Jos kyselyn tai haastattelun kohteena olisi hiljattain sodassa ja taisteluissa mukana olleita henkilöitä, ennustaminen voisi onnistua paremmin. Tästä näkökulmasta katsoen erityisesti sotavankien, rintamasotilaiden ja veteraanien keskuudessa tehdyt empiiriset tutkimukset voivat antaa arvokasta tietoa taistelumotivaatiosta ja siihen

vaikuttavista tekijöistä, ja näin mahdollisesti myös maanpuolustustahdon vaikutuksesta eri tilanteissa.

Maanpuolustustahdon mittaaminen varusmiesten loppukyselyssä. Nykyisessä varusmiesten loppukyselyssä maanpuolustustahtoa kartoitetaan seuraavilla väittämillä (kysymykset otettiin tässä muodossa käyttöön vuoden 2010 kesästä alkaen):¹³

yleinen maanpuolustustahto:

1. Jos Suomeen hyökätään, suomalaisten olisi puolustauduttava aseellisesti kaikissa tilanteissa, vaikka tulos näyttäisi epävarmalta
2. Suomella pitää olla suorituskykyiset puolustusvoimat
3. Katson oikeaksi, että Suomessa kansalaiset ovat velvollisia ase-in puolustamaan maata
4. On oikein, että maan miespuolisten kansalaisten tulee suorittaa varusmiespalvelus osana maanpuolustusvelvollisuutta
5. Suomen itsenäisyyden aseelliseen puolustamiseen varautuminen on yhtä tärkeää nyt kuin viime sotien aikana.
6. Yleinen asevelvollisuus on Suomessa ”arvo sinänsä”, joka pitäisi säilyttää kaikissa olosuhteissa

henkilökohtainen maanpuolustustahto ja palvelusmotivaatio:

7. Puolustusvoimat pitää kertausharjoituksia tärkeinä. Pidän velvollisuutenani osallistua kertausharjoitukseen, jos saan käskyn
8. Olisin tulevaisuudessa halukas (esimerkiksi parin vuoden kuluttua) osallistumaan jossain kiinnostavassa muodossa vapaaehtoiseen reserviläistoimintaan
9. Olisin tullut varusmiespalvelukseen, vaikka sen suorittaminen olisi ollut vapaaehtoista

¹³ Referoituään erilaisia tapoja mitata maanpuolustustahtoa Sinkko (2010, 39) toteaa, että ”Klassisella maanpuolustustahtomittarilla on niin vakiintunut asema, että muunlaisia mittareita tai kysymyksiä on käytetty hyvin vähän”. Tämä pitää pitkälle paikkansa erilaisissa maanpuolustustahtoon liittyneissä kyselyissä. Klassisella maanpuolustustahtomittarilla Sinkko tarkoittaa ns. ”klassista” Ruotsin BPF:lta aikoinaan Suomeen HMS:n, MTS:n ja puolustusvoimien käyttöön otettua maanpuolustustahtokysymystä ”Jos Suomeen hyökätään, suomalaisten olisi puolustauduttava aseellisesti kaikissa tilanteissa, vaikka tulos näyttäisi epävarmalta” (kysymyksestä on olemassa toisistaan poikkeavia muotoiluja). Saapumiserästä 1/2010 alkaen käyttöön otettu tapa mitata varusmiesten maanpuolustustahtoa edustaa kuitenkin monipuolisempaa mittaustapaa kuin pelkkä ”klassisen maanpuolustustahtomittarin” käyttö. Kaikki palveluksessa olevat varusmiehet ovat vuodesta 2000 alkaen vastanneet ennen kotiutumistaan ns. loppukyselyyn, jossa myös maanpuolustustahtoa kartoittavat kysymykset esitetään. Kesällä 2010 käyttöön otetussa uudessa mittaustavassa on aikaisempiin varusmieskyselyihin verrattuna huomioitu mm. Törnqvistin (1975) tekemä käsitteanalyysi rauhan ja sodan ajan yleisen ja henkilökohtaisen maanpuolustustahdon suhteista. (Ks. esim. Leimu, Harinen & Sinkko 2008 ja Harinen 2009.) Lisäksi on mm. pyritty edes yhdellä väittämällä kartoittamaan varusmiesten asennoitumisen yhteyksiä Suomen viime sotiin.

11. Koin saamani sotilaskoulutuksen tärkeäksi
12. Yritin suoriutua mahdollisimman hyvin varusmiespalveluksessa

Kysymyssarjaan tehdyistä muutoksista huolimatta selkeä yhteys aikaisempiin kysymyssarjoihin haluttiin säilyttää mm. aikasarjojen laskemisen mahdollistamiseksi.

Kansallinen identiteetti ja maanpuolustustahto. Lopuksi on aihetta sanoa muutama sana sellaisista yleisemmistä käsitteistä kuin kansallinen identiteetti ja kansallisuusaate, koska ne liittyvät maanpuolustustahtoon ja turvallisuuspoliittisiin asenteisiin. (Vrt. taulukko 1 edellä.) Aiheeseen liittyvästä tutkimuskirjallisuudesta voi aluksi todeta seuraavaa. Fewsterin (2006) suomalaista kansallisuusaatetta käsittelevässä väitöskirjassa olevassa valikoidussa kirjallisuusluettelossa on lukuisien arkistolähteiden ja noin 40 lehden vuosikertojen lisäksi yli kuusisataa painettua sekundäärilähdettä. Anttilan (2007) kansallista identiteettiä koskevassa väitöskirjassa on noin 300 lähdettä. Kuitenkaan Anttilan lähdeluettelossa ei ole paljoakaan esimerkiksi talvi- ja jatkosotaa käsittelevää kirjallisuutta, jota on "kohtalaisen paljon". Relevantin kirjallisuuden suuren määrän takia tässä ei yritetäkään tehdä mitään yhteenvetoa kansallista identiteettiä koskevasta perinteisestä näkemyksestä. Perinteisen näkemyksen mukaan kansallisen identiteetin on katsottu perustuvan mm.:

- yhteiseen historiaan
- väestön tai sen osan yhteiseen etniseen alkuperään¹⁴
- yhteiseen kieleen
- yhteiseen kulttuuriin
- Suomen kohdalla erityisesti myös käytyihin sotiin.

Suomalaisten kansallista identiteettiä tutkineen Anttilan (2007) mukaan maanpuolustustahto liittyy kiinteästi isänmaallisuuteen. Isänmaallisuus puolestaan on Anttilan mukaan eräs kansakuntaan identifioitumisen vakiintuneista muodoista.

Kun kansakuntaa tarkastellaan kollektiivisena identiteettinä (eli identifioitumisen kohteena), Anttila erottaa eri viittaustasoja eli kansallisen identiteetin erilaisten sosiaalisten representaatioiden pääryhmiä. Eräs näistä tasoista on ajallisen jatkuvuuden taso. Siihen sisältyviä representaatioita on esimerkiksi kansakunnan historia, josta esimerkkinä Anttila mainitsee käydyt sodat. Anttila mainitsee myös "systemisen tason", jossa on kyse mm. politiikkaan ja valtioon liittyvistä representaatioista.

Puhuessaan kansallisen identiteetin vetovoimatekijöistä Anttila toteaa, että kansan ja kansakunnan historiallisten vaiheiden esittäminen antaa ihmisen olemassaololle "... syvyyden tunteita... juuret ja tunteen paikasta maailmassa" (ibid., 122). Samassa yhteydessä Anttila mainitsee myös kansakunnan sisällä koetut yhteiset "kohtalonhetket", joita hän pitää merkittävinä. "Varmuus siitä, että on käynyt läpi jotain koskettavaa toisten kanssa, yhdistää; voi tietää, että toisetkin tietävät sen" (ibid., 124). Vaikka Anttila ei mainitse talvi- ja jatkosotaa,

¹⁴ Vaikka asia perinteisen käsityksen mukaan olisikin joskus tahdottu nähdä näin, on luonnollista, että nykyoloissa Suomessa suomalaisen kansallisen identiteetin ja maanpuolustustahtoon ei ollenkaan tarvitse perustua yhteiseen etniseen alkuperään. (Tällöin voinee huomioida myös sen, että Suomen nykyiselle alueelle on aikaisemmankin historian aikana tullut väestöä ja ihmisiä mm. Ruotsista, Venäjältä, Baltiasta, Saksasta jne.).

lienee selvää, että ne ovat hänen teoreettisen ajattelunsa näkökulmasta juuri näitä suomalaisten ”kohtalonhetkiä”.

Kansallisen identiteetin käsite ei kuitenkaan ole nykykeskustelussa ongelmaton. Kansallisuusate eli nationalismi, ja sen mukana ainakin epäsuorasti sellaiset käsitteet kuin kansallinen identiteetti, on viime vuosikymmeninä tullut lisääntyvän ja usein kriittisen tai kriittissävyyisen tutkimuksen kohteeksi. Tämän alueen tunnettuja tutkijoita ovat esimerkiksi Benedict Andersson, Ernest Gellner, Eric Hobsbawm, Miroslav Hroch, John Breilly ja Anthony D. Smith.

Nationalismia koskevassa tutkimuskirjallisuudessa voidaan erottaa monia erilaisia teoreettisia suuntauksia. Viisisiaiseen kokoomateokseen ”Nationalism, Critical Concepts in Political Science” kirjoittamassaan suppeassa johdannossa Anthony D. Smith ja John Hutchinson (2001, XXV – XXXVI) jaottelevat ao. tutkimuksen

- primordialismiin
- perennialismiin
- modernismiin, ja
- etnosymbolismiin.

Primordialisteiksi on kutsuttu niitä tutkijoita, jotka pitävät kansallisuutta luonnollisena ja itsestään selvänä asiana. (Pakkasvirta & Saukkonen 2005, 23.) Primordialistien keskuudessa voidaan löytää seuraavia suuntauksia (joita ei tässä ole mahdollista kuvata tarkemmin) :

- naturalismi
- sosiobiologinen näkökulma
- kulturalistinen näkökulma.

Modernistien mielestä sen sijaan (ibid., 25):

- nationalismi on verraten uusi historiallinen ilmiö
- kansakunnan ja kansan nykyiset käsitteet ovat nykymerkityksessään uudella ajalla kehitettyjä (esim. latinan sana ”natio” tarkoitti 1800-luvulle asti kokonaista kansaa paljon pienempää ryhmää, vasta 1800-luvulla alettiin puhua ”kansasta”, nation, nykyisessä merkityksessä)
- kansakuntien ja nationalismin syitä etsitään yhteiskuntien modernisoitumiseen, uuden-aikaistumiseen liittyvistä melko uusista ilmiöistä (toisin kuin primordialistien kohdalla oli asianlaita).

Esimerkiksi Hobsbawmin väitteen mukaan kansakunta on historiallisesti varsin nuori käsite, joka liittyy nimenomaan nykyaikaisiin valtioihin. Monet siihen liittyvät elementit ovat Hobsbawmin mukaan ihmisten tietoisesti tuottamia tai jopa keksimiä. Hobsbawmin ja Rangerin kuuluisa artikkelikokoelma ”Invented Traditions” ilmestyi vuonna 1983.

”Keksityillä traditioilla kokoelmassa viitataan erilaisiin säännöllisesti toistuviin tai ilmeneviin tapoihin, käytäntöihin, rituaaleihin ja symboleihin, jotka luovat (usein

kyseenalaista) historiallisen jatkuvuuden tuntua. Esimerkiksi Hugh Trevor-Roper kuvaa, kuinka ikiaikaisena pidetty skottilainen kiltti klaaniväreinen ja –kuvioin-teinen on itse asiassa varsin myöhäinen ilmiö, johon ulkomaiset vaikutteet ovat vaikuttaneet suuresti.

Hyvinä esimerkkeinä keksityistä traditioista Hobsbawm pitää kansakunnan käsitettä ja siihen liitettyjä asioita ja ilmiöitä, jotka nuoruudestaan huolimatta luovat yhteyden toivotunkaltaiseen menneisyyteen ja käyttävät historiaa hyväkseen toiminnan oikeuttajana ja sosiaalisen koheesion kiinneaineena.” (Pakkasvirta ja Saukkonen 2005, 30–31.)

Nationalismin tutkimuksen kolmas pääsuuntaus on etnosymbolismi. Kysymys on edellä esiteltyjä modernisteja kohtaan suunnatusta perustellusta kritiikistä. ”Modernisteja on arvosteltu esimerkiksi historiallisen jatkuvuuden vähättelemisestä sekä kansakuntien ja kansallisten identiteettien keinotekoisuuden ylikorostamisesta” (emt. 36). Modernistit eivät loppujen lopuksi kykene myöskään selittämään, miksi kansallisuusaate on niin populääri ja miksi kansakunta on niin monille miljoonille ihmisille ensisijainen lojaalisuuden ja identifioutumisen lähde. (Ibid., 36.)

Etnosymbolistit kiinnittävät huomiota vanhojen etnisten siteiden rooliin kansakuntien kehityksessä.

”Yleisesti ottaen etnosymbolistit kiinnittävät huomiota varhaisten etnisten siteiden ja tuntemusten rooliin modernien kansakuntien kehityksessä. Heidän mukaansa kansakuntaa ei voi keksiä tyhjästä vaan kansakunta nojaa aina esimerkiksi aikaisempiin myyttirakenteisiin, historiallisiin muistoihin, arvoihin ja symboleihin. Näin ollen kansakuntien muodostuminen ja nationalismi ovat pitkäaikaisia ilmiöitä, joita tulee tutkia tarkastelemalla jopa vuosisatojen mittaista kehitystä.” (Pakkasvirta ja Saukkonen 2005, 36.)

Etnosymbolistit voidaan nähdä välittäjinä eräiden primordialistien ja liioittelevan modernistisen suuntauksen välillä. Tunnetuin etnosymbolisti on professori Anthony D. Smith, joka on hyökännyt voimakkaasti modernistien tulkintoja vastaan. (Ibid., 36–37.)

Nationalismia koskevan uudemman kriittisen tutkimuskirjallisuuden ja siinä esitettyjen käsitysten tunteminen – vaikka ei näitä käsityksiä ollenkaan hyväksyisikään – on apuna, kun koetetaan ymmärtää ja tutkia erilaisten nykykeskustelussa esiintyvien ajatusmallien vaikutusta suomalaisesta kansallisesta identiteetistä käytävään keskusteluun, ja tätä kautta kansalaisten turvallisuuspoliittisiin asenteisiin ja maanpuolustustahtoon.

3. SOTILASSOSIOLOGIAN TUTKIMUSMENETELMIÄ JA JOITAKIN ESIMERKKEJÄ NIIDEN SOVELTAMISESTA PUOLUSTUSVOIMISSA

3.1. Kirjallinen kysely

Ulkomaisia esikuvia. Vaikka Suomen puolustusvoimissa on jo nykyään pitkähkö varusmiehiin, reserviläisiin ja palkattuun henkilöstöön kohdistuneiden kyselytutkimusten traditio, se pohjautuu ulkomaisiin esikuviiin. Asevoimissa tehtävien survey-tutkimusten historia alkaa toisesta maailmansodasta ja sotilassosiologian klassikkona pidetystä "The American Soldier"-teoksesta, jossa kuvataan survey-tutkimusten avulla amerikkalaisten sotilaiden käyttäytymistä ja asenteita toisessa maailmansodassa.

USA:n asevoimissa tutkittiin toisen maailmansodan aikana sotilaiden asenteita laajojen kysely- ja haastattelututkimusten avulla. Tavoitteet olivat käytännönläheisiä. Kouluttajat halusivat esimerkiksi tietää, mitkä tekijät haittasivat sotilaiden sopeutumista sotilaskuriin koulutusvaiheen aikana ja millä toimenpiteillä asiaan voitaisiin vaikuttaa. Haluttiin myös tietää, mitkä asiat vaikuttivat sotilaiden taistelumotivaatioon. Tämän selvittäminen oli ensiarvoisen tärkeää johtamisen kannalta. Tutkimuksissa selvitettiin myös mm. joukkoihin suuntautuneen tiedotustoiminnan tehokkuutta. Yksittäisiä kysely- ja haastattelututkimuksia tehtiin sadoittain. Vastaaajia kertyi sotavuosien aikana yli puoli miljoonaa.

Sodan jälkeen tutkimuksissa kertynyt suurta empiiristä tietoaineistoa analysoitiin uudelleen tutkimuksiin jo sodan aikana osallistuneen professori Samuel A. Stoufferin johdolla. Tuloksena oli Princetonin yliopistossa vuonna 1949 julkaistu neliosainen teossarja, jonka kaksi ensimmäistä osaa muodostivat teoksen "The American Soldier" – perusteellisen tutkimuksen amerikkalaisen sotilaan sopeutumisesta ja asennoitumisesta sotilasorganisaatioon ja sodan olosuhteisiin.

"The American Soldier" -teoksen tutkimustulokset perustuivat yli kuudensadan tuhannen sodassa olleen sotilaan tieteellisin menetelmin analysoituun vastausaineistoon. Teoksen tieteellisestä tasosta on osoituksena se, että kirjasarjaa arvostetaan nykyään eräänä yhteiskunta- ja käyttäytymistieteiden sodan jälkeisten vuosikymmenien perusteoksena. (Ks. Allardt 1989, 196.) Segalin ja Enderin mukaan survey-kyselyt yleistyivät USA:n asevoimissa toisen maailmansodan jälkeen.

“One of the consequences of World War II was that, in the United States at least, military forces added sociology to the repertoire of applied behavioral science disciplines on which they drew to assist in human resource management processes. Starting with that war, and the demonstrated utility of Stouffer’s *American Soldier* surveys and Hovland’s communications experiment, armed forces increasingly came to use social surveys as human resource management tools... ” (Segal & Ender 2008.)

Kyselytutkimuksia Suomen puolustusvoimissa. Suomen puolustusvoimissa kyselytutkimuksia ei juuri tunnettu ennen toista maailmansotaa tai sen aikana. Rintamajoukkojen

mielialoja tosin seurattiin seurattiin erittäin tarkasti Päämajan tiedotusosastossa. Päämajan tiedotusosasto keräsi tietoja rintamajoukkojen mielialoista (asenteista, motivaatiosta, taistelutahdosta) sekä rintamajoukkojen itse antamista mielialailmoituksista että valvontaosaston toimittamista raporteista. Rintamajoukkojen raportit tulivat prikaatien ja divisioonien komentajilta. Myös valvontaosaston tiedonhankintaorganisaatio ulottui Päämajasta divisiooniin. Kussakin divisioonassa oli valvontaupseeri. Valvontaupseerit lähettivät tietonsa Päämajan valvontaosastolle asetietä, rintamakomentajat eivät niitä siis nähneet. Heikura (1967, 1) mainitsee sen kiinnostavan seikan, että rintamakomentajien raportit antoivat mielialoista yleensä positiivisemmän kuvan kuin valvontaosaston raportit. Niin kotirintaman kuin rintamajoukkojen asenteiden seuraamiseksi nähtiin sotavuosina varsin paljon vaivaa ja kulutettiin runsaasti resursseja, mutta tiedonhankintamenetelmänä ei käytetty kirjallista kyselyä.

Varsinaisista sodan aikaisista kirjallisista kyselyistä Suomen puolustusvoimissa tunnetaan kuitenkin ainakin vuodelta 1944 oleva kirjallinen kysely, jossa Karjalan kannaksen rintamajoukkojen komentajilta kerättiin tietoja joukoissa ilmenneiden paniikkitapausten syistä. Tarkoituksena oli kartoittaa paniikki-ilmion esiintyminen ja sen syyt sekä löytää tältä pohjalta keinoja paniikin torjumiseksi. Kyselyn perusajatus oli siis täsmälleen samanlainen kuin nykyisinkin tehtävissä puolustusvoimien kyselyissä. Ongelmien laajuus ja niiden syyt kartoitetaan kirjallisella kyselyllä (englanninkielinen sana "survey" tarkoittaa yleiskartoitusta), jotta tältä pohjalta voitaisiin muodostaa toimenpide-ehdotuksiin ongelman poistamiseksi. Samantyyppisiin varsin konkreettisiin ja käytännönläheisiin päämääriin pyrittiin myös "The American Soldier"-teoksen perustana olleissa sadoissa erillisissä survey-tutkimuksissa.

Suomen puolustusvoimissa on kuitenkin nykyään jo varsin pitkä varusmiehiin ja palkattuun henkilöstöön kohdistuneiden empiiristen kyselytutkimusten traditio. Kyselyjä on tehty jo 1960-luvulta alkaen eli jo noin 50 vuoden ajan. Tässä kyselytutkimusten traditiossa on huomionarvoista sekä kirjallisen kyselyn ja tilastollisen analyysin käyttö tutkimusmenetelmänä (ns. survey-analyysi) että pyrkimys puolustusvoimien suurten henkilöryhmien, eli varusmiesten, reserviläisten ja palkatun henkilöstön arvojen, normien, motivaation, asenteiden ja mielipiteiden systemaattiseen kartoittamiseen.

Vaikka kyselytutkimuksia on tehty muuallakin kuin sotilassosiologiassa (runsaasti etenkin sotilaspsykologiassa), ovat varusmiesten, reserviläisten ja palkatun henkilökunnan arvo- ja asennetutkimukset luonteeltaan suurelta osin sotilassosiologisia.

Erään Suomen puolustusvoimien ensimmäisistä survey-menetelmällä tehdyistä tutkimuksista teki Jaakko Valtanen Sotakorkeakoulun diplomityössään jo 1950-luvulla. (Valtanen 1954, julkaistu MPKK:n toimesta uutena painoksena vuonna 2004.) 1960- ja 1970-luvuilta voidaan mainita esimerkiksi Kannen ja Kärkkäisen varusmiehiin ja palkattuun henkilökuntaan kohdistuneet kyselytutkimukset.

1980-luvun alussa puolustusvoimissa käynnistettiin säännölliset, laajat varusmiehiin, henkilökuntaan ja reserviläisiin kohdistuvat kyselytutkimukset. Tutkimuksista vastasi pääesikunnan tiedotusosasto, jossa niitä organisoivat ja toteuttivat komentaja, VTM Jukka Heinonen ja everstiluutnantti Timo Apajakari. Jukka Heinonen toimi ennen pääesikunnan tiedotusosastolle siirtymistään Sotatieteen laitoksen sotilassosiologian työryhmässä. Pääesikunnan tiedotusosasto käynnisti 1980-luvulla myös henkilökuntatutkimukset (nykyään puolustus-

voimissa puhutaan työilmapiiirikyselyistä). Niitäkin oli tarkoitus tehdä kerran kolmessa vuodessa. Ensimmäinen henkilökuntatutkimus tehtiin vuonna 1986 ja seuraava 1989. Säännölliset henkilökuntatutkimukset keskeytyivät tämän jälkeen useaksi vuodeksi ja käynnistettiin uudelleen työilmapiiirikyselyn nimellä vuonna 1997.

Päeesikunnan tiedotusosaston reserviläistutkimuksia toteutettiin 1980-luvulla vuosina 1985 ja 1987. Tavoitteena edellisessä oli järjestelmä, jossa sekä varusmiestutkimus, henkilökuntatutkimus että reserviläistutkimus tehtäisiin kolmen vuoden välein. Näin ollen jokaisena vuotena tehtäisiin yksi edellämaituista tutkimuksista. Tutkimukset toteutettiin laajoina massatutkimuksina, joissa pyrittiin siihen, että kaikki tai suurin osa varusmiehiltä, henkilökunnasta ja jopa reserviläisistä vastaisi kyselyyn. Esimerkiksi vuoden 1985 reserviläistutkimus tehtiin viidessäkymmenessä kertausharjoituksessa. Tutkimusaineistojen perusteelliset jälkianalyysit tehtiin Sotakorkeakoulun Sotilassosiologian tutkimusryhmässä (Pentti & Harinen 1988). Näin seurattiin tavallaan "American Soldier"-teoksen antamaa mallia, jonka mukaan käytännön tarpeita palvelemaan tarkoitettujen empiiristen kyselytutkimusten aineistoja voidaan "jalostaa" teoreettisemmän tutkimuksen suuntaan.

Vuonna 1989 varusmiestutkimusten tekovastuu siirtyi pääesikunnan koulutusosastolle (oppimateriaalitoimisto ja sotilaspsykologian toimisto), ja vuosina 1989 ja 1992 tehtiin varusmieskysely, edellinen Pohjois-Suomen sotilasläänissä ja jälkimmäinen Etelä-Suomen sotilasläänissä. Kyselyn suunnittelivat molemmissa tutkimuksissa everstilutnantti Risto Roiha ja VTL Olli Harinen, joista jälkimmäinen laati kysymyssarjat käyttäen esikuvina mm. edellä mainittuja pääesikunnan tiedotusosaston varusmies- ja reserviläiskyselyjä ja MTS:n raportteja. Varusmiesten lisäksi kyselyt kohdistuivat kouluttajiin ja varusmiestoimikuntiin (jälkimmäisiltä pyydettiin myös ideoita varusmieskoulutuksen kehittämiseksi). Vastaavanlainen kysely päätettiin jatkossa tehdä säännöllisin väliajoin sotilaslääni kerrallaan.

Vuonna 1993 sekä varusmies- että reserviläiskyselyjen tekeminen siirtyi Puolustusvoimien Koulutuksen Kehittämiskeskukselle (PvKK), johon pääesikunnan koulutusosaston em. toimistot sulautettiin organisaatiomuutoksen yhteydessä. Reserviläistutkimuksia jatkettiin ja niiden tutkimusmenetelmää kehitettiin. Samassa yhteydessä jatkettiin PvKK:n vastuulle tullutta kriisiajan ja sodan ajan mielialamittauksen (mm. maanpuolustustahto) tutkimusorganisaation kehittämistä. (Leskinen & Harinen 2007.)

Säännölliset varusmieskyselyt sen sijaan lopetettiin vuoden 1992 jälkeen ja käynnistettiin virallisesti uudelleen vasta vuonna 2000. Varusmiesten maanpuolustustahtomittausten aikasarjoihin tuli näin pitkäkö tyhjä väli, vaikka joitakin satunnaisia kyselyjä toteutettiin.

Säännölliset varusmieskyselyt aloitettiin uudelleen pääesikunnan koulutusosaston (majuri Jyrki Lahdenperä, eversti Erkki Nordberg) ja PvKK:n toimenpitein vuonna 2000. Kysymyssarjaa kehitettiin, mutta lähtökohtana oli vuoden 1992 varusmieskyselyn kysymyssarja. Tavoitteena oli, että vastaukset tulostettaisiin paitsi koko saapumiserää koskevin kokonais-tuloksina, myös ruohonjuuritason koulutuspalautteeksi kouluttajille jokaisen perusyksikön (esim. komppania tai patteri) tasolle asti. Jotta tulosten tulkinta olisi helppoa perusyksikö-tasolla, kyselyssä ei käytetä otantaa, vaan pyritään saamaan kaikki varusmiehet vastaamaan. Kyselyn teknisenä toteutustapana käytetään PvKK:ssa kehitettyä JOTOS-järjestelmää, jossa

aineiston kerääminen ja käsittely on riittävän nopeaa suurillakin vastaajamäärillä. JOTOS-järjestelmä on tehnyt myös varusmiesten maanpuolustustahdon tarkan, perusyksikkötasolle asti ulottuvan seuraamisen käytännössä mahdolliseksi.

1980-luvun lopulla ja 1990-luvun alussa kyselytutkimusten tutkimusmenetelmää, laitteistoja ja lomakkeita kehiteltiin lähinnä pääesikunnan sotilaspsykologian toimistossa ja vuodesta 1993 lähtien kehittämistyö on jatkunut Puolustusvoimien Koulutuksen Kehittämiskeskuksen tutkimusosastossa (mm. optiset lukulaitteet, lomakkeet, ohjeistus, PvKK:ssa v. 1995 kehitetty JOTOS-tietokoneohjelma).

JOTOS-järjestelmä, eli joukkojen omatoiminen mielipiteiden seurantarjestelmä, sisältää seuraavat elementit: PvKK:ssa suunniteltu JOTOS-tietokoneohjelma, lomakkeiden optinen lukulaite, PvKK:ssa suunnitellut kenttäkelpoiset ja muut optiset vastauslomakkeet sekä erilaiset kysymyssarjat. JOTOS-ohjelma kehitettiin 1990-luvun puolivälissä (työryhmä Juha Lång, Olli Harinen, joista edellinen ohjelmoi ja jälkimmäinen suunnitteli mm. käyttöliittymän ja tulosteet) kertausharjoituksissa toteutettavia nopeita kenttäkyselyitä varten. Niistä järjestelmän käyttö on vähitellen levinnyt puolustusvoimien muihin kyselyihin, kuten työilmapiirikyselyyn, lähtökyselyyn, eri varusmieskyselyihin, syväjohtamisen kyselyyn ja monenlaisiin sotilasopetuslaitosten palautekyselyihin.

Jonkinlaisen mielikuvan puolustusvoimissa tehtyjen kyselyiden määrän ja vastaajamäärien kasvusta voi saada kirjapainosta kunakin vuotena tilattujen puolustusvoimien optisella lukulaitteella luettavien Yleisvastauslomakkeiden ja myöhemmin Tiedonkeruulomakkeiden määrän kehityksestä vuosina 1994–2007:

1994	15 000 kpl lomakkeita
1995	16 000 kpl
1996	72 000 kpl (JOTOS-käyttö alkoi)
1997	239 000 kpl

1999	424 000 kpl
2000	378 000 kpl
2001	478 000 kpl

2007	n. 700 000 kpl lomakkeita
------	---------------------------

Tämän lisäksi on käytetty 'suurehko' määrä kenttäkelpoisia reserviläistutkimusten lomakkeita. Lomakkeiden kokonaismäärä vuosina 1997–2009 on yli kuusi miljoonaa. (Puolustusvoimien kyselytutkimuksista ja JOTOS-järjestelmästä ks. Harinen 2002a ja 2002b.)

Maanpuolustuskorkeakoulun Käyttäytymistieteiden laitos on kehittänyt yhdessä pääesikunnan kanssa myös JOTOS-ohjelman seuraavan version eli "NetJotos"-verkkokyselyjärjestel-

män. ”NetJotos”-järjestelmä luotiin Maanpuolustuskorkeakoulun käyttäytymistieteiden laitoksen, pääesikunnan henkilöstöosaston ja Mindcom Oy:n yhteistyönä 2004 – 2008.¹⁵

NetJotos-järjestelmää on jo hyödynnetty puolustusvoimien valtakunnallisessa työilmapiirikyselyssä syksyllä 2008. Kyselyyn vastattiin omilta työasemilta. Kaikki puolustusvoimien yksiköt pienimmistä puolen tusinan ihmisen työyksiköistä puolustushaaroihin saivat tuloksensa järjestelmästä automaattisesti muutamassa päivässä kyselyn loppumisesta. Nyt sama tekninen ratkaisu on käytössä myös varusmiesten loppukyselyssä. NetJotoksella varusmiesten saapumiserän tulokset laskettua jo ennen varusmiesten kotiutumista. Optisia lomakkeita ja MPKK:n perinteistä JOTOS-ohjelmaa tarvitaan edelleen, mutta niiden tuottama data ”imuroidaan” NetJotos-järjestelmään. (Ks. Harinen 2009.)

Jatkuvasti toistuvia JOTOS- tai NetJotos-kyselyitä (ns. vakiokyselyt) ovat mm.:

- varusmiesten loppukysely koko saapumiserälle
- työilmapiirikysely koko palkatulle henkilökunnalle
- varusmiesjohtajien johtamiskoulutuksen palautekyselyt (kaikki varusmiesjohtajat)
- kouluttajakysely
- reserviläiskyselyt kertausharjoituksissa
- eräät palautekyselyt koulutusjaksojen jälkeen.

Kysely opinnäytetöiden tutkimusmenetelmänä puolustusvoimissa. Kirjallista kyselyä on käytetty sadoissa puolustusvoimissa tehdyissä kadettien, EuK:n ja ye-kurskien opinnäytetöissä. Sotakorkeakoulussa ja sittemmin Maanpuolustuskorkeakoulussa on tehty monia johtamista koskevia diplomitöitä tai pro gradu-tutkielmia, jotka tutkimusmenetelmänsä, käsitteistönsä tai lähestymistapansa perusteella sivuavat tai ovat sotilassosiologiaa ja joissa tutkimusmenetelmänä on ollut kirjallinen survey-tyyppinen kysely. Ne ovat kohdistuneet sentyyppisiin aiheisiin kuin puolustusvoimien tiettyjen henkilöstöryhmien arvoihin ja työmotivaatioon, työilmapiiriin, varusmiesten ja reserviläisten motivaatioon ja pienryhmäilmiöihin, naisten asemaan puolustusvoimissa jne. (Kun kirjallista kyselyä on käytetty MPKK:n opinnäytetöissä, ei luonnollisestikaan ole läheskään aina ollut kyse sotilassosiologiasta tai sitä sivuavasta tutkimusaiheesta, vaan haastattelua voidaan käyttää eri oppiaineissa.)

Sotakorkeakoulussa ja sittemmin Maanpuolustuskorkeakoulussa on tehty myös monia sotilaskoulutukseen liittyviä Koulutustaidon laitoksen opinnäytetöitä, jotka tutkimusmenetelmänsä käsitteistönsä tai lähestymistapansa perusteella sivuavat sotilassosiologiaa ja joissa tutkimusmenetelmänä on ollut kirjallinen kysely. Jotkut opinnäytetyöt ovat kohdistuneet suoranaisesti puolustusvoimissa käytettyjen kyselyjen ja kyselymenetelmien kehittämiseen.

Monet em. opinnäytetöiden tekijöistä ovat esitelleet tutkimustuloksiaan Suomen Sotilassosiologisen seuran mm. Helsingin yliopistolla järjestämässä seminaareissa. Jotkut niistä ovat ilmestyneet Johtamisen laitoksen tai Puolustusvoimien Koulutuksen Kehittämiskeskuksen julkaisusarjassa. Edellä mainittujen diplomitöiden tuloksia on myös julkaistu monissa Sotilasaikakauslehden ja Kylkiraudan numeroissa.

¹⁵ Kirjoittajan lisäksi NetJotoksen kehittämisen ydintiimiin kuuluivat Kati Mikkonen, Antero Johansson ja Juha Lång (ks. Johansson 2011). Pirjo Horsma on itsenäisesti laatinut mm. NetJotos-ohjeiston ja testannut eri ohjelmaversioita.

Käytännössä opinnäytetyön teon osavaiheina ovat kyselymenetelmää sovellettaessa yleensä olleet:

- tutkimusongelman/ongelmien määrittäminen
- kyselyn kohdejoukon valinta (joka voi edellyttää tutkimusluvan hakemista)
- kysymyssarjan laadinta
- kyselytilaisuuden tai -tilaisuuksien järjestäminen esim. puolustusvoimien optisia Tiedonkeruulomakkeita käyttäen
- vastauslomakkeiden optinen luku lukulaitteella ja JOTOS-ohjelmalla
- vastausaineiston yksinkertainen analysointi prosenttijakaumina ja keskiarvoina esimerkiksi puolustusvoimien JOTOS- tai NetJotos-ohjelmilla tai hieman monimutkaisemmin tietojen siirtäminen SPSS-tilasto-ohjelmaan ja tilastoajat SPSS:llä
- tutkimusraportin kirjoittaminen.

Puolustusvoimien organisaatio ja toiminta tarjoaa lähes ”rajattomasti” opinnäytetöiksi sopivia tutkimusaiheita, jotka on usein hyödyllistä esittää tutkimuskysymysten muodossa, esim. seuraavasti:

- lisääkö kaksipuolisten taistelijan simulaattoreiden käyttö varusmiesten palvelusmotivaatiota E- ja J-kaudella
- esiintyykö joukko-osaston perusyksiköissä simputusta
- eroavatko 1/11 ja 2/11 saapumiserien varusmiehet toisistaan palvelusmotivaation ja puolustustahdon suhteen?

Maanpuolustuskorkeakoulun Käyttäytymistieteiden laitos edeltäjineen on usein avustanut tämän tyyppisten opinnäytetöiden tekijöitä eri tavoin.

3.2. Haastattelu

Kirjallisessa survey-kyselyssä tutkija antaa usein kunkin kysymyksen kohdalla valmiit vastausvaihtoehdot, joista vastaajan pitää valita yksi tai useampi esim. ”kruksaamalla” ruutuja tai merkitsemällä mustauksia optiseen lomakkeeseen. Tällöin kyselystä saatu tieto rajoittuu niihin vastausvaihtoehtoihin, jotka tutkija on ennalta laatinut. On selvää, että monia tutkimuskohteen kannalta kiinnostavia asioita voi tällöin jäädä pois. Haastattelussa annetaan vastaajalle enemmän ”tilaa” esittää tietojaan ja näkemyksiään asiasta. Kirjallisen kyselyn kysymyssajaa vastaava haastattelurunko voi olla joko kokonaan strukturoitu, jolloin lähestytään survey-kyselyä, tai puolistrukturoitu, jolloin haastateltava saa ainakin joissakin kohdissa

kertoa vapaasti aihetta koskevista käsityksistään. Haastattelussa voidaan käsitellä jotain tiettyä teemaa (ns. teemahaastattelu), tai siinä voida käydä läpi useita aiheita. Joskus haastattelu kohdistuu yhden henkilön sijasta pieneen ryhmään (ns. ryhmähaastattelu).

Haastattelu on työläämpi tutkimusmenetelmä kuin kirjallinen kysely (haastattelijä joutuu esim. nauhoittamaan tai kirjoittamaan ylös vastauksia), joka käytännössä merkitsee, että haastattelun otos on melkein aina pienempi kuin kirjallisessa kyselyssä. Tällöin tulee ongelmaksi, voidaanko pieneltä vastaajajoukolta, esim. kahden joukko-osaston 30 aliupseerilta, saatuja tietoja yleistää laajempaan perusjoukkoon, esimerkiksi näiden joukko-osastojen tai koko puolustushaaran kaikkiin aliupseereihin. Se mikä haastattelulla survey-kyselyyn verrattuna voitetaan tietojen konkreettisuudessa ja tarkkuudessa, menetetään pienenä otoskokona ja siitä seuraavana tulosten huonona yleistettävyytenä.

Esimerkki haastattelumenetelmän käytöstä varusmiesten ”loppusodassa”. Esimerkkinä haastattelumenetelmän käytöstä varusmiestutkimuksissa voidaan ottaa Helle 06-harjoituksessa käytetty strukturoitu teemahaastattelu.¹⁶ Haastateltaviksi otettiin mahdollisimman satunnaisesti kaikkien harjoituksessa olleiden joukko-osastojen jääkärijoukkueita ja muiden aselajien joukkueita. Tällöin pyrittiin siihen, että kustakin joukkueesta mukaan tuli:

- joukkueenjohtajia ja varajohtajia
- ryhmänjohtajia samoista joukkueista
- miehistöä ao. ryhmänjohtajien ryhmistä
- lisäksi mahdollisuuksien mukaan miehiä joukkueen kaikista ryhmistä.

Haastattelu kesti noin 10–25 minuuttia/haastateltava.

Käytännön syistä (tutkimuksen lyhyt kesto ja tutkittavan joukon toiminta) edellä mainitut tavoitteet eivät kaikissa tapauksissa täysin toteutuneet. Lisäksi voi todeta, että miehistöön kuuluvien vastaajien poiminta ei ollut tilastollisessa mielessä puhdas satunnaisotanta. Kysymyssarjaa muokattiin haastattelupäivien iltana uudelleen kunkin päivän haastattelujen jälkeen saatujen haastattelutietojen pohjalta. Varusmiehet suhtautuivat haastatteluihin myönteisesti. Tutkimus suoritettiin tarkoituksellisesti varusmiesten ”loppusodassa” eli taistelu- ja ampumarjoituksessa, jotta vastaajilla olisi mahdollisimman realistinen kuva Suomen puolustusvoimista ja sen suorituskyvystä, sekä omasta roolistaan ja omasta ja oman joukkonsa toimintakyvystä ja suorituskyvystä sa-olosuhteissa.

Haastattelut toteutettiin siten, että tutkijat selvittivät ensin kouluuttajilta kunkin päivän kohderyhmien sijainnit maastossa. Sitten mentiin maastoon, etsittiin tutkittavat ja tehtiin haastattelut. Vastaukset (tiivistelmät, ydinasiat) kirjoitettiin lyijykynillä tyhjiin kohtiin haastattelulomakkeisiin. Haastattelut keskeytyivät välillä haastateltavien lähtiessä joukon mukana jatkamaan hyökkäystä.

Haastattelut kohdistuivat harjoituksessa olleiden Uudenmaan Prikaatin, Porin Prikaatin ja Kaartin Jääkärirykmentin perusyksiköiden joukkueisiin sekä yhteen Panssariprikaatin joukkueeseen. Haastattelulomakkeen laatiminen perustui Pouta 05-harjoituksessa tehtyyn

¹⁶ Harinen, Olli, Väänänen, Markku: Varusmiesten haastattelututkimus Niinisalossa Helle 06-harjoituksessa (julkaisematon, aineisto kirjoittajan hallussa).

edelliseen vastaavaan tutkimukseen, MPKK:n Käyttäytymistieteiden laitoksen maanpuolustustahtotutkimuksen (Leimu, Harinen & Sinkko 2006) tuloksiin, varusmiesten loppukyselyiden tuloksiin (Harinen 2003) ja eräisiin pääesikunnan koulutusosastolta saatuihin ohjeisiin. Näiden perusteella laadittiin tutkimuskysymykset eli luettelo asioista, joista kaivattiin lisätietoja.

Haastatteluissa haluttiin mm. saada tarkempia tietoja eräistä aikaisemmissa tutkimuksissa ilmenneistä kiinnostavista tuloksista tai asioista, kuten Pouta 05:n haastatteluissa esille tulleesta varusmiesten E- ja J-kauden joukko-osastoittain vaihtelevista majoitusjärjestelyistä. Haastatteluilla haluttiin myös selvittää tarkempia syitä tai perusteluja eräisiin survey-tutkimuksilla saatuihin tuloksiin; kun esim. varusmiesten loppukyselyssä saadaan tulokseksi, että osa varusmiehistä on haluttomia kertausharjoituksiin, on mielekästä selvittää haastatteleamalla, mitä perusteluja tai syitä varusmiehillä on mielipiteeseensä.

Lisäksi muotoiltiin aikaisempien tutkimustulosten pohjalta eräitä ao. asioita, eli mm. varusmiesten maanpuolustustahtoa ja johtajiin kohdistuvaa arviointia koskevia yleisluontoisia ennakkohypoteeseja siitä, millaisia niitä koskevat tulokset saattaisivat olla myös uudessa tutkimusaineistossa eli Helle 06-harjoituksen haastatteluissa.

Haastattelujen tutkimuskysymykset olivat seuraavat:

- Millainen on varusmiesten yleinen ja henkilökohtainen maanpuolustustahto haastattelujen valossa?
- Ovatko varusmiesten mielikuvat/muistikuvat varusmiesajasta tässä otoksessa kielteiset vai myönteiset? Mitkä varusmiesajan asiat aiheuttavat näitä mielikuvia?
- Millaisia kiinnostavia tai ”jännittäviä” varusmiesajan tapahtumia haastatellut varusmiehet muistavat? Voiko näitä tapahtumia ryhmitellä suuremmiksi asiakokonaisuuksiksi? Mitä yhteisiä tekijöitä näillä tapahtumilla on?
- Miten haastatellut varusmiehet arvioivat kouluttajiaan?
- Miten haastatellut varusmiehet arvioivat varusmiesjohtajiaan?
- Millainen on ryhmien ja joukkueiden ”henki” haastattelujen valossa? Esiintyykö ”häiriköjä”?
- Millaisia majoitusjärjestelyt, koulutusryhmien muodostamistavat ja joukkotuotettavan sa-organisaation ryhmien muodostamistavat ovat Helle 06-harjoituksen vastaajajoukon edustamissa ryhmissä ja joukkueissa (ja perusyksiköissä) kotivaruskunnissa? Miten vastaajat itse arvioivat em. järjestelyjä?
- Miten haastatellut varusmiesjohtajat suhtautuvat syväjohtamiseen, onko heille tehty syväjohtamisen arviointi, jos oli tehty, oliko näytetty profiilit, ja miten he kertovat kouluttajiensa suhtautuvan syväjohtamiseen? (Eräät tutkimukset, esim. Marcus Nybergh 2005

ja Vesa Muona 2006, olivat tuolloin antaneet viitteitä siitä, että joukoissa esiintyy vaihtelua em. asioissa.¹⁷⁾

- Miten vastaajat arvioivat Helle 06-harjoitusta (mm. oma ja oman joukon pärjääminen harjoituksessa, mielekkään toiminnan riittävyys ja Helle 06 varusmieskoulutuksen hui-pentumana ja verrattuna muihin J-kauden harjoituksiin)?

Seuraavassa poiminta yhdestä haastattelurungon alakohdasta:

1. Millainen ”henki” ryhmässäsi? Onko ongelmia ryhmässä? ONKO a) RYHMÄSSÄ b) JOUKKUEESSA MIEHIÄ, joita ei ollenkaan kiinnosta, tai lintsaaivat? MONTAKO TÄLLAISTA a) ryhmässä b) joukkueessa? Miten muut suhtautuu heihin?

2. Onko ryhmänjoht:t majoitettu samaan tupaan alaistensa kanssa? JOS MAJOITETTU, ONKO TÄMÄ HYVÄ?

3. Onko oma ryhmäsi majoitettu yhteen tupaan? MITEN MAJOITUSJÄRJESTELYT TEHTY RYHMÄSSÄ – JOUKKUEESSA? Ketä asuu eri tuvissa?

4. Kuinka kauan ryhmäsi samassa kokoonpanossa? Mitä muutoksia?

5. Jos tulisi kriisi/sota, haluaisitko olla nykyisessä ryhmässäsi? Jos ei, miksi ei

6. Jos tulisi kriisi/sota, haluaisitko nykyisen ryhmänjohtajasi? Jos ei, miksi ei

7. Onko ollut koko ajan sama rj? Milloin vaihtui?

8. Jos tulisi kriisi/sota, haluaisitko nykyisen kouluttajasi esim. kpääll:ksi? Jos ei, miksi ei

Haastattelulomakkeessa em. kysymysten väliin oli jätetty tyhjää tilaa, johon haastatteliija kirjoitti vastauksen. Haastattelijat esittivät tarvittaessa täydentäviä lisäkysymyksiä ja kirjasivat varusmiesten kertomien asioiden ydinkohdat.

Esimerkki haastattelumenetelmän käytöstä aliupseereiden rekrytointitutkimuksessa. Varusmiesjohtajiin kohdistuneessa tutkimuksessa¹⁸ haluttiin selvittää:

- kuinka halukkaita varusmiespalveluksessa olevat ryhmänjohtajat ja kokelaat ovat hakeutumaan palkatuksi aliupseeriksi?
- millaiset olivat varusmiesjohtajien aliupseerin ammattia ja työuraa koskevat mielikuvat?
- mistä lähteistä tietoja/mielikuvia oli saatu?
- mitkä asiat joko ehkäisevät tai edistävät hakeutumista aliupseeriksi?

Tutkimusmenetelmänä käytettiin kohteeksi valittujen joukko-osastojen ryhmänjohtajiin ja kokelaisiin kohdistuneen kirjallisen kyselyn lisäksi puolistrukturoitua haastattelua.

¹⁷ Esimerkiksi kertomus (todistamaton) syväjohtamisen kansioiden polttamisesta eräässä varuskunnassa.

¹⁸ Harinen, Olli, Klaavu-Nikula, Sirpa: Varusmiesjohtajien rekrytointi aliupseereiksi. Maanpuolustuskorkeakoulu ja pääesikunnan henkilöstöosasto, Käyttätymistieteiden laitos (käsikirjoitus, kirjoittajan hallussa).

Tutkimuksessa haluttiin saada vastauksia em. tutkimuskysymyksiin maa- ja merivoimiin kuuluvien varusmiesjohtajien osalta. Siksi tietojen kerääminen tehtiin kahdessa suuressa maavoimien joukko-osastossa ja yhdessä merivoimien joukko-osastossa. Haastatteluisa asetettiin tavoitteeksi 90 haastattelua, eli 30 haastattelua kussakin joukko-osastossa. Kunkin joukko-osaston haastateltavista varusmiehistä 20:n piti ennakkosuunnitelman mukaan olla vuoden 2009 ensimmäisen saapumiserän ryhmänjohtajia, loppujen ollessa saman saapumiserän kokelaita. Käytännössä tehtiin 81 haastattelua. Joukko-osastoilta pyydettiin mahdollisuutta haastatella samana tai eri päivänä lisäksi yhtä aliupseeria, yhtä perusyksikön päällikköä ja yhtä joukko-osaston esikunnassa olevaa rekrytointiasioita hoitavaa upseeria tms. Haastattelurunko (15 s. 2) sisälsi seuraavat alakohdat:

- vastaajan taustatiedot, taloudellinen asema, harrastukset
- kokemukset varusmiesajasta
- kokemukset ja arviointi lähimmistä kouluttajista eri koulutuskausilla
- mielikuva puolustusvoimista organisaationa ja mahdollisena työpaikkana
- ennakkotiedot aliupseeristosta ja aliupseereiden tehtävistä
- arviointi aliupseerin ammatin taloudellisista puolista
- arviointi aliupseerin ammatin arvostuksesta pv:ssa
- rekrytointihalukkuuteen vaikuttavat syyt/asiat.

Haastatteluisa kartoitettiin samoja asioita kuin sitä seuranneessa kirjallisessa kyselyssäkin, mutta haastatteluilla haluttiin syventää keskustelun ja lisäkysymysten avulla kirjallisen kyselyn tuottamaa numerotietoa ja päästä käsiksi niihin konkreettisiin syihin ja jopa paikallisiin olosuhteisiin, jotka vaikuttivat varusmiesjohtajien rekrytoitumishalukkuuteen vastaajien eri osaryhmissä. Tutkijat haastattelivat yhtä varusmiestä kerrallaan erillisissä huoneissa. Haastattelun kesto oli noin 20–30 minuuttia, muutamat kestivät kauemminkin. Lopuksi tutkijat keskustelivat paikalle pyydettyjen kouluttajien kanssa aliupseereiden rekrytoinnista ja siihen liittyvistä ongelmista kyseisessä joukko-osastossa.

Seuraavassa poiminta yhdestä haastattelurungon alakohdasta (lomakkeeseen oli jätetty tyhjää tilaa vastausten kirjaamista varten):

Miten arvioisit puolustusvoimia työpaikkana verrattuna siviilityöpaikkoihin muun kuin palkkauksen suhteen? Missä asiassa puolustusvoimat on parempi? Missä huonompi? (AVOIN KYSYMYS, KIRJOITA MUISTIINPANOJA ALLE)

Oletko kuullut siitä, että varusmiesalikersanttien lisäksi puolustusvoimissa on nykyään kantahenkilökuntaan kuuluvia palkattuja aliupseereja?

Minkälainen mielikuva sinulla on palkatun aliupseerin tehtävistä? Mitä töitä tällaiset aliupseerit esimerkiksi tekevät? Miten monta vuotta he suunnilleen ovat puolustusvoimissa yhteensä töissä? Voivatko he saada potkut? (AVOIN KYSYMYS, KIRJOITA MUISTIINPANOJA ALLE)

Mistä tai keneltä olet saanut tietoja tai mielipiteitä palkatuista aliupseereista ammattina ja ammattiryhmänä? Vai etkö ole saanut paljon mitään tietoja? Oletko saanut tietoja netistä? Miltä sivuilta? (AVOIN KYSYMYS, KIRJOITA MUISTIINPANOJA ALLE)

Oletko osallistunut johonkin täällä järjestettyyn tilaisuuteen, jossa on kerrottu aliupseerin ammatista?

Onko kukaan kantahenkilökuntaan kouluttajistasi kertonut sinulle aliupseerin ammatista? Kuka kouluttaja? Missä tilanteessa tämä tapahtui? Milloin? (AVOIN, KIRJOITA MUISTIINPANOJA TÄHÄN)

Suositteliko joku kouluttajasi (tai muu) juuri sinulle henkilökohtaisesti aliupseeriksi hakeutumista? (AVOIN, KIRJOITA MUISTIINPANOJA TÄHÄN)

Oletko ollut tekemisissä palkattujen aliupseereiden kanssa? Millä tavalla? Mikä mielikuva sinulle syntyi hänestä/heistä? (AVOIN, KIRJOITA MUISTIINPANOJA TÄHÄN)

Haastattelu opinnäytetöiden tutkimusmenetelmänä puolustusvoimissa. Haastattelua on kirjallisen kyselyn tavoin käytetty sadoissa puolustusvoimissa tehdyissä kadettien, euK:n ja ye-kurssien opinnäytetöissä. (Luonnollisesti tällöin ei ole läheskään aina ole ollut kyse sotilassosiologiasta tai sitä sivuavasta tutkimusaiheesta, vaan haastattelua voidaan käyttää eri oppiaineissa taktiikasta alkaen – samahan koskee tietenkin myös kirjallista kyselyä.) Usein kyselyä ja haastattelua on käytetty saman työn toisiaan täydentävinä tutkimusmenetelminä. Tällöin on saatettu kerätä asiantuntijahaastatteluilla ensin ennakkotietoa tutkimuksen kohteena olevasta asiasta tai ongelmasta ja laadittu sitten tältä pohjalta kirjallisen kyselyn kysymyssarja. Toinen mahdollisuus on käyttää haastatteluja kirjallisen kyselyn rinnalla siten, että haastattelulla kerätään yksityiskohtaisempaa tai konkreettisempaa tietoa kyselyssä jo esille tulleista tärkeimmistä ongelmista.

3.3. Sosiometrinen mittaus

Sotilassosiologian tutkimusmenetelmät eivät rajoitu kirjalliseen kyselyyn (ns. survey-menetelmä) ja haastatteluun. Erityisesti sotilaiden pienryhmäilmiöiden tutkimisessa voidaan käyttää sosiometrista mittausa. Se soveltuu menetelmänä hyvin mm. opinnäytetöissä käytettäväksi, kuten eräät MPKK:n opinnäytetyöt (esim. Muona 2008) osoittavat.

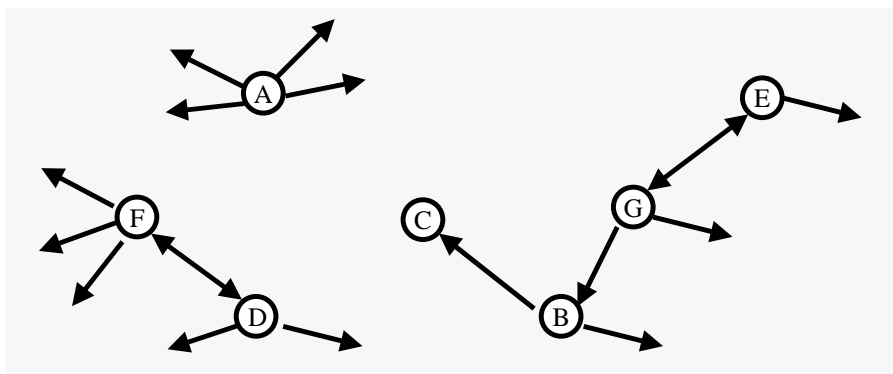
Sosiometrisen mittausaustavan kehitti Jacob Moreno 1930-luvulla. Tyypillisessä sosiometrisessä mittauksessa henkilöiltä tiedustellaan esimerkiksi, ketkä jostakin ihmisjoukosta ovat heidän parhaita ystäviään, tai kenet he valitsisivat johtajaksi työtilanteessa. Vastausten perusteella laaditaan ns. sosiomatriiseja eli systemaattisia taulukkoja siitä, keihin eri henkilöiden väliset valinnat ovat kohdistuneet. Tämän informaation avulla saadaan laskettua erilaisia ryhmän kiinteyttä kuvaavia tunnuslukuja.

Esimerkiksi samassa tuvassa asuvan sotilasryhmän jäseniltä voidaan tiedustella, keiden saman komppanian miesten kanssa he mieluummin viettäisivät vapaa-aikaansa. Ryhmän (tuvan) sisälle kohdistuneiden valintojen lukumäärän suhdetta sen ulkopuolelle kohdistuneiden valintojen määrään voitaisiin pitää eräänä kiinteuden mittana. Mitä suurempi tämä luku olisi, sen suurempi olisi ryhmän kiinteys. Kiinteyttä voidaan myös mitata mm. tiedustelemalla, haluavatko jäsenet kuulua ryhmään.

Sosiometriksen avulla voidaan piirtää sosiogrammeja, joissa yksittäiset henkilöt on esitetty esim. ympyröillä tai vastaavilla symboleilla ja heidän tekemänsä yksisuuntaiset tai molemminpuoliset valinnat yksi- tai kaksisuuntaisilla nuolilla. Sosiogrammit esittävät ryhmän sosiometrisen rakenteen havainnollisessa muodossa. Jos on käytettävissä vähänkin suurempi määrä eri ryhmistä piirrettyjä sosiogrammeja, saadaan niitä tarkastelemalla selville, että varsin yleisesti ryhmässä esiintyy:

- sosiometrisia ”tähtiä” eli henkilöitä, jotka keräävät paljon valintoja
- ”isolateja”, jotka eivät saa toverivalintoja
- muutaman henkilön muodostamia ”klikkejä”, joiden jäsenet ovat valinneet toinen toisensa
- kolmen tai useamman henkilön muodostamia ketjuja, joissa ketju muodostuu henkilöiden yksisuuntaisista tai molemminpuolisista valinnoista, mutta esimerkiksi ketjun päissä olevat henkilöt eivät ole valinneet ollenkaan toisiaan.

Kuvio 2. Jääkäriryhmää esittävä sosiogrammi (lähde: Hult, Heini: ”Ensimmäinen ryhmä! Huomio!” Ryhmäkoheesio ja kommunikaatio jääkäriryhmän taistelussa. Puolustusvoimien Koulutuksen Kehittämiskeskus, Tutkimuslauseita A/5/2002. Helsinki, 2002.)



Sosiometrinen mittaus suoritetaan käytännössä siten, että tutkittava joukko koetaan luokkaan tms., jossa he vastaavat esimerkiksi seuraaventyypisiin klassisiin, tässä sotilasympäristöön sovitettuihin sosiometrisiin kysymyksiin (allaolevat kysymykset ovat eräästä puolustusvoimissa 2000-luvun alussa suoritetusta tutkimuksesta):¹⁹

- Ketkä ovat parhaita kavereitasi joukkueestasi? Voit valita yhden tai useampia henkilöitä joko oman ryhmäsi sisältä tai koko joukkueestasi.
- Mikäli joutuisit todelliseen taistelutilanteeseen, kenet/ketkä joukkueesta valitsisit taistelupariksesi? (Valitse korkeintaan kolme henkilöä.)

¹⁹ Harinen, Olli, Hult-Miekkavaara, Heini (2008) Group Cohesion and Soldiers' Behavior in a simulated Combat Situation. Empirical Results from two Infantry Platoons. Tiede ja Ase, Suomen Sotatieteellisen Seuran vuosijulkaisu N:o 66. Vammalan kirjapaino Oy, Vammala.

– Kenet valitsisit taistelutilanteen johtajaksi, jos virallista ryhmänjohtajaa ei olisi nimitetty? (Myös nykyinen ryhmänjohtaja käytettävissä; vastaa tähän kysymykseen vaikka olisit itse ryhmänjohtaja.)

– Ketkä kuusi henkilöä valitsisit ryhmääsi taistelutilanteessa?

Tämän jälkeen vastaukset käsitellään tietokoneella tai manuaalisesti seuraavasti:

- sosiometrinen kysymysten vastaukset siirretään sosiomatriiseihin
- sosiomatriisien avulla piirretään sosiogrammat kysymyksittäin, ryhmittäin ja joukkueittain
- sosiomatriiseissa olevan kvantitatiivisen, numeromuodossa olevan datan avulla lasketaan mm. ryhmäkiinteyden mittalukuja ja muita ryhmää ja sen rakennetta koskevia tuloksia.

Varusmiehiin kohdistuvan sosiometrisen mittauksen suoritustapa. Puolustusvoimien Koulutuksen Kehittämiskeskuksessa on vuosina 2003–2006 kehitetty ja testattu varusmiehiin kohdistuvan sosiometrisen mittauksen suoritustapaaja ja erityisesti aineiston keräämistä. Seuraavassa on esimerkki ohjeistuksesta, jonka mukaan varusmiehiin kohdistuva sosiometrisen aineiston kerääminen voidaan toteuttaa siten, että aineisto on siirrettävissä tietokoneohjelmiin. Puolustusvoimien Koulutuksen Kehittämiskeskus on kehittänyt mittauksia varten uuden version optisesta vastauslomakkeesta (”JOTOS Kiinteyslomake A”). Lomakkeessa kysytään vastaajan tunnusnumeroa, jonka avulla tietokoneohjelma tunnistaa vastaajat. Varusmiehistä laaditaan ennen kyselyä aakkosjärjestyksessä oleva nimilista.

Varusmiehet saapuvat luokkaan tms. joukkue (vast) kerrallaan. Tämän jälkeen mittaus tapahtuu seuraavan ohjeen mukaisesti:

Kysymyssarjan (”KYSYMYSVIHKO”) sivulla 4 on kaksi kysymystä, joissa kysytään joukkuetta ja ryhmää. Kouluttaja ohjeistaa näihin kysymyksiin vastaamisen noudattaen mahdollisimman pitkälle kysymyssarjan kysymyksiä nro 2 ja 3 kysymyssarjan sivulla 4.

Tarvittava materiaali:

- optiset ryhmäkiinteyslomakkeet
- kysymyssarja (”KYSYMYSVIHKO”), jossa sosiometriset kysymykset I–VI ja muut kysymykset nro 1–84
- nimiluettelo joukkueen tai jaoksen (mitattavan joukon) jäsenistä
- paperilappuja, kussakin lapussa juokseva numero, jos joukkueessa 36 miestä, numeroidaan laput juoksevasti 1–36 jne.
- kalvo, jossa numerot 1–50 ja lokerot vastaajien nimiä varten
- lyijykynät vastaajille
- pyyhkumeja
- pari tussikynää

Mittauksen vaiheet:

- 1) Vastaajat tulevat luokkaan tms.
- 2) Vastaajille jaetaan optinen vastauslomake, kysymyssarja ja lyijykynä
- 3) Vastaajille jaetaan satunnaisessa järjestyksessä numerolaput
- 4) Jokainen vastaaja kirjoittaa numerolappuun oman nimensä (SUKUNIMI ETUNIMET)
- 5) Kouluttaja kerää numerolaput
- 6) Kouluttaja kirjoittaa tussilla kalvoon jokaisen vastaajan nimen numerolapulta lokeroon vastaavan numeron kohdalle (syntyy luettelo, jossa vastaajien nimet ja numerot)
- 7) Kun luettelo on valmis, kouluttaja heijastaa nimiluettelokalvon vastaajille nähtäväksi
- 8) Kouluttaja kirjoittaa muistiin, ketkä joukkueen tai jaoksen jäsenet eivät ole paikalla (he vastaavat myöhemmin erikseen)
- 9) Vastaajat lukevat vastausohjeen kysymyssarjan sivulta 2 ja vastaavat sivulla 3 oleviin sosiometrisiin kysymyksiin I–VI ohjeen mukaisesti
- 10) Vastaajat vastaavat kysymyssarjan muihin kysymyksiin (kouluttaja valvoo vastaamisen joukkuetta ja ryhmää koskeviin kysymyksiin, kysymykset nro 2 ja nro 3)

Puolustusvoimissa on tekeillä kehittämistyö, jonka seurauksena sosiometrinen mittaus ja tulostus voidaan suorittaa perusyksikössä tietokoneavusteisesti esimerkiksi J-kauden lopussa. Tähän ja muihin projekteihin liittyen puolustusvoimissa on suoritettu laajahkoja (useihin satoihin henkilöihin kohdistuneita) kokeiluja jääkärijoukkueiden ja jääkäriryhmien kiinteyden mittaamiseksi sosiometrisella menetelmällä. Jatkossa tämäntyyppinen ryhmäkiinteyden mittaus tultaneen liittämään myös J-kaudella tapahtuvaan joukkojen suorituskyvyn arviointiin. (Projekti ei ole kuitenkaan edistynyt toivotulla tavalla tutkimusresurssien puutteesta johtuen.)

Sosiometrinen tutkimus opinnäytetöiden tutkimusmenetelmänä puolustusvoimissa.

Vesa Muona vertaili kadettikurssin opinnäytetyössään (pro gradu-tutkielma) vuonna 2006 kahden puolustusvoimien perusyksikön epävirallista organisaatiota. Muonan tutkimusongelmat olivat:

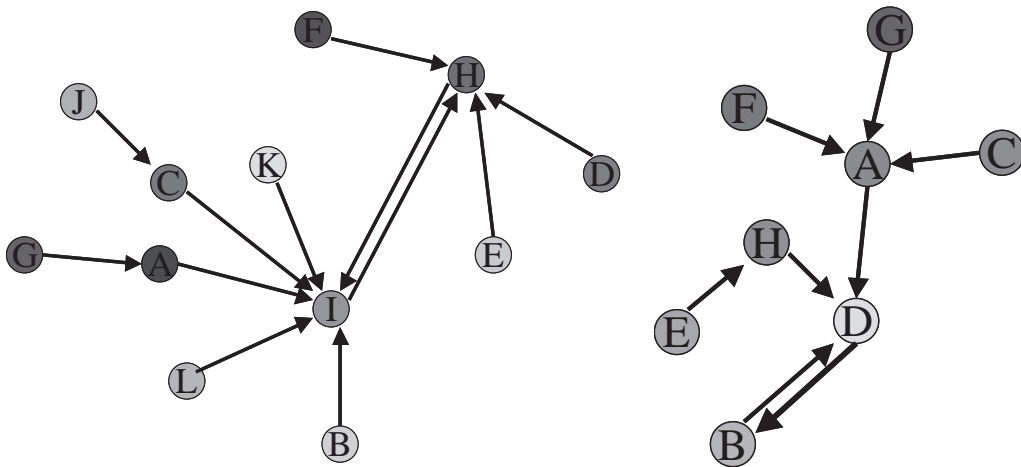
- Millaisia epävirallisia ryhmiä ja ihmisten välisiä suhteita esiintyy tutkimuksen kohteena olevissa perusyksiköissä sosiometrisen mittauksen perusteella?
- Miten epäviralliset ryhmät ovat määrättyneet? (Opistoupseeri- / Upseeriporukat, harrastukset, kurssit, jne.)
- Esiintyykö epävirallisia johtajia ja miten he määrättyvät?
- Miten havaitut epäviralliset ryhmät vaikuttavat työskentelyyn tutkimuksen kohteina olleissa perusyksiköissä? (Myönteiset ja kielteiset vaikutukset)

Tutkimusmenetelminä käytettiin sosiometrista mittausta ja haastatteluja. Sosiometrisessä mittauksessa perusyksikön henkilöstölle esitetyt kysymykset olivat seuraavat:

- Ketkä ovat parhaita kavereitasi yksikössäsi?
(Voit valita yhden tai useamman henkilön.)

- Kenet valitsisit työpariksesi? (Voit valita korkeintaan kolme henkilöä.)
- Kuka yksikön kadettupseereista olisi sinusta kyvyiltään ja henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan sovelia in yksikön päälliköksi, jos olisi tähän muodollisesti pätevä?
- Entä olisiko joku opistoupseereista edellä mainitulla tavalla sovelia in, jos olisi käynyt kadettikoulun?
- Kenet yksikön henkilökunnasta valitsisit perusyksikön päälliköksi ja omaksi esimieheksesi taistelutilanteessa, jos olisit tilanteessa, jossa pitäisi valita?

Kuvio 3. Esimerkki Muonan tutkimuksen sosiogrammasta. (”Kenet yksikön henkilökunnasta valitsisit perusyksikön päälliköksi ja omaksi esimieheksesi taistelutilanteessa?”)



Sosiometristen mittausten lisäksi Muona teki haastatteluja, joiden suorittamista hän kuvaa seuraavasti: ”Sosiometristen mittausten jälkeen tutkimuksessa toteutettiin henkilöhaastattelut. Haastattelut toteutettiin puolistrukturoituna teemahaastatteluna, joka kesti 15–30 minuuttia/haastateltava. Haastateltaville esitettiin epäviralliseen organisaatioon ja sen esiintymiseen liittyviä kysymyksiä. Tarvittaessa tarkensin kysymyksiä lisäkysymyksillä tai keskustelulla. Vastausten taso vaihteli sanan tai kahden mittaisista vastauksista hedelmällisiin keskusteluihin osin jo aiheen ulkopuolella. (...) Kaikki haastateltavat tuntuivat suhtautuvan kysymyksiini myönteisesti.”

3.4. Osallistuva havainnointi

Osallistuvassa havainnoinnissa tutkija osallistuu itse tutkittavana olevan kohdejoukon toimintaan ja saa näin tietoa tutkimuskohteesta ikäänkuin ”sisäpuolelta”. Systemaattinen, ennakkosuunnitelmaan perustuva havaintojen teko ja havaintopäiväkirjan pitäminen kuuluvat usein tämäntyyppiseen tutkimukseen.

Osallistuva havainnointi kuuluu kvalitatiivisen (ja myös etnografisen) tutkimuksen tutkimusmenetelmiin. (Osallistuvasta havainnoinnista ks. tarkemmin esim. Grönfors 2008, 52–68.) Tällaiseen tutkimukseen sisältyy yleensä se, että tutkija viettää tutkittavan ryhmän, yhteisön tms. kanssa pitkähkön ajan, esim. viikkoja, kuukausia, joskus jopa vuosia. Tutkimuksessa voidaan käyttää seuraavanlaisia tiedonkeräämismenetelmiä:

- haastattelut (viralliset ja epävirallisemmat haastattelut tai haastattelutilanteet, avoimet haastattelut tai teemahaastattelut jne.)
- ryhmäkeskustelut
- havainnointi

Suomalaisessa sotilassosiologiassa osallistuvan havainnoinnin käyttö sai alkunsa jo Knut Pippingin ”Komppania pienoisyhteiskuntana”-teoksessa. Pipping (1947) keräsi tietoja omasta konekiväärikomppaniastaan palvellessaan tässä yksikössä jatkosodan aikana. Ulkomaisia esimerkkejä metodin käytöstä ovat mm. seuraavat klassiset tutkimukset:

- Roger W. Little (1964): *Buddy Relations and Combat Performance* ja sen perustana ollut Littlen väitöskirja “A Study of the relationship between collective solidarity and combat role performance” (1955)
- Moskos, Charles C. (1970): *The American Enlisted Man. The Rank and File in Today's Military*
- John Hockey (1986): *Squaddies Portrait of a Subculture*.

Little keräsi aineistonsa Korean sodan kiväärikomppaniasta, Moskos Vietnamissa palvelevilta amerikkalaissoitilailta ja Hockey Britannian asevoimien jalkaväkikomppaniasta Pohjois-Irlannin selkkauksen aikana.

Suomessa joukko-osaston perusyksikössä tehtyä osallistuvaa havainnointia on käytetty tutkimusmenetelmänä mm. seuraavissa puolustusvoimien tutkimuksissa:

- Laisi, Tiina: *Naisten sopeutuminen sotilasorganisaatioon. Naisten kokemuksia varusmiespalveluksesta. Maanpuolustuskorkeakoulu, Johtamisen laitos, Julkaisusarja 2, Työpapereita N:o 6, Helsinki, 1998*
- Kosonen, Jarkko (2003) “Ei täällä ole kavereita, on vaan naamatuttuja” – Suomalaisen rauhanturvajoukon pienryhmäkiinteyden Kosovossa vuonna 2000. Puolustusvoimien Koulutuksen Kehittämiskeskus, Tutkimuslauseita A/1/2003. Helsinki
- Berger, Heidi (2011) *Pieni varusmiesjoukko läpivalaisussa – Osallistuvaan havainnointiin, haastatteluihin ja sosiometrisiin mittauksiin perustuva tutkimus pienestä sotilasjoukosta. Maanpuolustuskorkeakoulu, Käyttäytymistieteiden laitos (käsikirjoitus).*

3.5. Muita tutkimusmenetelmiä

Sosiometrinen mittaus ei ole ainoa tapa, jolla ryhmäilmiöitä voidaan empiirisesti tutkia. Esimerkkinä muista menetelmistä voidaan mainita seuraavia. "Taistelun tutkimus"-projektiin liittyvässä tutkimuksessa jääkäriryhmän jäsenten toiminta videoitiin ja kommunikaatio purettiin analyysia varten ääni- ja videonauhoilta. Menettely täydensi seuraavia muita menetelmiä:

- sosiometristä mittausta
- kentällä tapahtunutta havainnointia
- haastatteluja
- kirjallista kyselyä.

Kyselyssä käytettiin U.S. Army Research Institutessa kehitettyä "Combat Platoon Cohesion Questionnaire"-nimistä mittaria sekä tutkijoiden laatimia omia kysymyksiä. (Em. tutkimuksesta ks. Hult ja Harinen 1999, Hult 2002, Harinen ja Hult-Miekkavaara 2008.) Tutkimusta voinee pitää esimerkkinä menetelmällisestä triangulaatiosta.

Kvantitatiiviset ja kvalitatiiviset tutkimusmenetelmät. Tässä luvussa 3 mainituista tutkimusmenetelmistä kirjallinen kysely ja sosiometrinen mittaus kuuluvat ns. kvantitatiivisiin eli määrällisiin tutkimusmenetelmiin, kun taas haastattelu ja osallistuva havainnointi kuuluvat kvalitatiivisiin eli laadullisiin menetelmiin.²⁰ Erään karkean luonnehdinnan mukaan näiden erona on se, että kvantitatiivisissa menetelmissä kerättävä empiirinen tutkimusaineisto eli "data" esiintyy usein ainakin analyysivaiheessa numeroiden muodossa (havaintomatriisit, frekvenssijakaumat, prosenttijakaumat, korrelaatiokertoimet, keskiarvot ja muut keskiluvut jne.), kun taas laadullisissa menetelmissä kerätty tutkimusaineisto eli "data" on usein tekstin muodossa (haastatteluvastaukset, tutkijan muistiinpanot, kenttäpäiväkirjat, muistelmat, elämänkerrat, lehtiartikkelit jne.). Näiden kahden menetelmätyypin välillä on haluttu joskus nähdä jopa filosofisia eroja (esim. keskustelu positivismista ja sen kritiikki), mutta järkevämpää voisi olla käyttää kussakin tutkimuksessa sellaisia menetelmiä, jotka parhaiten antavat tietoa tutkittavana olevasta kohteesta tai ongelmasta.

"Triangulaatio" eli eri menetelmien käyttäminen voi olla paikallaan, jotta tutkittavasta asiasta saataisiin mahdollisimman monipuolinen kuva, mikäli tutkijalla on aikaa ja resursseja useamman kuin yhden menetelmän käyttöön. Kirjallisen kyselyn ja haastattelujen yhdistelmä on toimiva kombinaatio monissa opinnäytetöissä.

Kirjallisessa kyselyssä tutkittava joukko voi olla suurehko. Voidaan esimerkiksi valita vastaajiksi jonkin perusyksikön tai joukkoyksikön kaikki varusmiehet. Näin suuren joukon läpikäynti haastattelemalla taistelija kerrallaan olisi työlästä, mutta kirjallista kyselyä käyttäen se on helpompaa. Mikäli kyselyn vastaajien valinta vielä tapahtuu satunnaisotannalla jostain suuremmasta perusjoukosta (esim. prikaatin kaikista yhden saapumiserän varusmiehistä), voidaan otoksesta lasketut tulokset yleistää tähän perusjoukkoon. (Tosin tämä edellyttää eräiden tilastotieteellisten perusmenetelmien hallintaa.) Näin tutkimustulokset eivät koske vain joitakin, ehkä sinänsä kiinnostavia ja mahdollisesti "värikkäitä" yksittäistapauksia, ku-

²⁰ Toisinaan haastatteluaineistoa käytetään siten, että strukturoidun haastattelun antama aineisto luokitellaan ja kvantifoidaan esim. laskemalla erityyppisten vastausten frekvenssejä. Tällöin ollaan jo ainakin osaksi määrällisen tutkimuksen puolella.

ten joissakin laadullisissa haastattelu- tai havainnointitutkimuksissa, vaan niillä on yleisempääkin kantavuutta. Niiden perusteella voidaan esimerkiksi ryhtyä koko prikaatin kaikkia varusmiehiä koskeviin toimenpiteisiin.

Kyselyn antamat tulokset ovat kuitenkin usein vain abstrakteja numeroita, jotka eivät tavoita tutkittavaa kohdetta pintaa syvemmältä. Sen vuoksi on usein paikallaan käyttää haastattelumenetelmää, jolla saadaan selville, mitä yksityiskohtia kätkeytyy kyselyn tuottamien prosenttijakaumien ja keskiarvolukujen taakse. Toisaalta haastattelu soveltuu hyvin kirjallisen kyselyn esitutkimukseksi. Tällöin tutkimuskohdetta ja tärkeitä asioita kartoitetaan alustavasti esimerkiksi asiantuntijoiden tai muutamien yksittäisten tutkittavien haastatteluilla. Tämän jälkeen tiedetään tutkimuskohteesta ja sen ongelmista jo paljon enemmän, ja voidaan laatia kyselytutkimuksen kysymyssarja.

Sosiometrasta mittausta voidaan suositella silloin, kun kyse on joidenkin ryhmien ja yhteisöjen tarkasta tutkimisesta. Tällöin halutaan saada tietoja esimerkiksi joistakin virallisen organisaatiokaavion tavoittamattomissa esiintyvistä, mutta vaikutuksiltaan kuitenkin hyvin todellisista sosiaalisista ryhmistä, kuten kaveriporukoista, tiimeistä, klikeistä, epävirallisista johtajista jne. Voidaan esimerkiksi tutkia, muodostavatko eri puolilta Suomea erään eteläisen varuskunnan aliupseerikouluun saapuneet tulijat toisilleen "vihamielisiä" porukoita, joiden ulkoryhmäasenteet (Sherifin kuuluisiin poikakokeisiin viitaten) vaikuttavat haitallisesti oppimisilmapiiriin.

4. ERÄITÄ TÄHÄN MENNESSÄ TEHTYJÄ SOTAKORKEAKOULUN JA MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULUN OPINNÄYTETÖITÄ

Sotakorkeakoulussa ja sittemmin Maanpuolustuskorkeakoulussa on tehty monia johtamisen diplomitöitä, jotka tutkimusmenetelmänsä, käsitteistönsä tai lähestymistapansa perusteella sivuavat sotilassosiologiaa. Puolustusvoimien Koulutuksen Kehittämiskeskuksen tutkimusosasto, nykyään Maanpuolustuskorkeakoulun Käyttäytymistieteiden laitos, jonka toimialueeseen sisältyy sotilassosiologinen tutkimus ja sen edistäminen, on tavalla tai toisella avustanut tai tukenut monia tällaisia opinnäytetöitä. Tutkimusmenetelmänä niissä on usein, mutta ei aina, ollut kirjallinen survey-tyyppinen kysely ja ne ovat kohdistuneet sentyyppiisiin aiheisiin kuin puolustusvoimien tiettyjen henkilöstöryhmien arvoihin ja työmotivaatioon, työilmapiiriin, varusmiesten ja reserviläisten motivaatioon ja pienryhmäilmiöihin, naisten

asemaan puolustusvoimissa jne.

Näistä opinnäytetöistä useat ovat kohdistuneet henkilöstövoimavarojen johtamiseen.²¹ Myös muita sotilasjohtamista koskevia opinnäytetöitä on tehty useita.²²

Sotakorkeakoulussa ja Maanpuolustuskorkeakoulussa on 1990-luvulla tehty myös monia sotilaskoulutukseen liittyviä Koulutustaidon laitoksen opinnäytetöitä, jotka tutkimusmenetelmänsä (esimerkiksi kirjallinen kysely), käsitteistönsä tai lähestymistapansa perusteella sivuavat sotilassosiologiaa. Myös näiden tekemistä Puolustusvoimien Koulutuksen Kehittämiskeskus on pyrkinyt edistämään mahdollisuuksiensa mukaan.²³

Jotkut opinnäytetyöt ovat kohdistuneet suoranaisesti puolustusvoimissa käytettyjen kyselyjen ja kyselymenetelmien kehittämiseen.²⁴

Monet em. opinnäytetöiden tekijöistä ovat esitelleet tutkimustuloksiaan Suomen Sotilassosiologisen seuran mm. Helsingin yliopistolla järjestämissä seminaareissa. Puolustusvoimien Koulutuksen Kehittämiskeskuksen julkaisusarjassa ovat edellä mainituista diplomitöistä ilmestyneet mm. Ojalan, Raittilan, Mäkisen, Liimatan, Pitkäsän ja Tammikiven työt. Jotkut edellä mainituista töistä, kuten Sorvarin ja Saastamoisen työt, on julkaistu Maanpuolustuskorkeakoulun Koulutustaidon laitoksen ja Johtamisen laitoksen julkaisusarjoissa, useat odottavat vielä julkaisemistaan. Edellä mainittujen diplomitöiden tuloksia on myös julkaistu monissa Sotilasaikakauslehden numeroissa 1990-luvulla.

²¹ Esimerkiksi Raittila, Tapio: Upseerin uramotivaatio. Puolustusvoimien Koulutuksen Kehittämiskeskus, Tutkimuslasesteita A/6/1996. Helsinki 1996, Ojala. Jukka: Upseerin etiikka. Puolustusvoimien Koulutuksen Kehittämiskeskus, Tutkimuslasesteita A/5/1995. Helsinki 1995. Kalmari, Kai: Siirron vaikutus upseerin ja hänen perheensä sosiaaliseen asemaan. MPKK:n dipl. työ 1997. Korhonen, Ismo: Puolustusvoimien siviilihenkilöstön johtamisen yhteys siviilihenkilöstön motivaatioon ja sitoutumiseen. MPKK:n dipl. työ 1991. Junttila, Timo: Rannikkotyökistojoukko-osastojen palkatun henkilöstön palvelusmotivaatio sekä siihen vaikuttavat tekijät sekä keinot palvelusmotivaation parantamiseksi. SKK:n dipl. työ 1991. Lamminen, Heikki: Johtamiskulttuurin, -tyylin ja -tapojen merkitys joukko-osaston työilmapiiriin ja palvelusmotivaatioon. MPKK:n dipl. työ, 1998. Pyysalo, Rainer: Merivoimien henkilöstön asenteet ja motivaatio. MPKK:n dipl. työ 1997. Orava, Jukka: Palkatun henkilöstön työtyytyväisyys ja työyhteisön kehittäminen. MPKK:n dipl. työ 1998. Suvanto, Kai: Joukko-osaston henkilöstön työtyytyväisyys henkilöstövoimavarojen johtamiseen erityisesti erityisesti esimiesten ja alaisten välisten suhteiden näkökulmasta. Esiupseerikurssin tutkielma, huhtikuu 1997.

²² Esimerkiksi Tammikivi, Juha: Pakkokeinot sotilasjohtamisessa. Puolustusvoimien Koulutuksen Kehittämiskeskus, Tutkimuslasesteita A/7/1997. Vaasa. 1997, Pitkänen, Ilkka: Johtajan toimenpiteet joukon taistelukyvyyn ylläpitämiseksi. SKK:n dipl. työ 1991. Väntsi, Sampa: Perusyksikön päällikön keinot luoda ja ylläpitää perusyksikön kiinteyttä rauhan aikana. Taistelukoulun tutkielma 1992. Tudeer, Jussi: Joukon taistelutahtoon ja taistelumotivaatioon vaikuttavat inhimilliset tekijät ja niiden huomioonottaminen sodan ajan joukkojen tuotannossa. MPKK:n dipl. työ 1997. Halonen, Pekka: Naiset ja sotilasjohtajuus. Johtajakoulutuksen kokeminen ja sen merkitys. MPKK:n dipl. työ 2000.

²³ Kuronen, Risto: Jalkaväessä palvelevien varusmiesten motivaatioon vaikuttavat tekijät. MPKK:n diplomityö, 1995. Rauhala, Jouko: Pioneeriyksiköihin sijoitettavien reserviläisjohtajien kouluttaminen. MPKK:n diplomityö. Mäkinen, Kari: Monimuoto-opetuksen tarve ja mahdollisuudet puolustusvoimien koulutusjärjestelmässä. SKK: ndiplomityö 1991. Hartikainen, Esko: Kenttäyksikön kertausharjoituskoulutuksen kehittäminen. SKK:ndiplomityö 1991. Nyholm, Kenneth: Rannikkotyökistön kertausharjoituskoulutuksen kehittäminen. SKK:n diplomityö 1991. Vuori, Risto: Ruotsin puolustusvoimissa saadut kokemukset naisten vapaaehtoisesta asepalvelusta ja niiden mahdollinen soveltaminen Suomessa aloitettavaan koulutukseen. MPKK, esiupseerikurssin tutkielma, 1995. Koivula, Martti: Reserviläisten motivaatioon vaikuttavat tekijät reserviläistutkimusten (v. 90, 91, 92 ja aiemmat) aineistojen perusteella. SKK:n diplomityö, Helsinki, 1995.

²⁴ Castren, Antti: Varusmiestutkimusten tarve ja niiden hyväksikäyttömahdollisuudet joukko-osastossa. Taistelukoulun tutkielma, 1992. Liimatta, Esko: Jotos-seurantajärjestelmän käyttömahdollisuuksia joukko-osaston varusmieskoulutuksen suunnittelussa ja kehittämisessä. Puolustusvoimien Koulutuksen Kehittämiskeskus, Tutkimuslasesteita A/9/1997. Liimatta, Esko: Survey-tutkimusten käyttö maanpuolustusalueen varusmieskoulutuksen laadun kehittämiseen tähtäävässä evaluoinnissa. MPKK:n diplomityö, 1998. Tulppala, Jyrki: Asevelvollisten atk-avusteisen seurantajärjestelmän kehittämistarpeet ja rakenne. MPKK:n diplomityö 1995. Repo, Tuomo: JOTOKSEN kokeiden hallintaohjelman hyödyntäminen varusmiesten koulutuksen kehittämisessä perusyksikössä. MPKK, esiupseerikurssin tutkielma, 1999. Pääsinniemi, Jari: Työilmapiirikyselyn toteutus ja siitä saadut kokemukset joukko-osastossa. MPKK, esiupseerikurssin tutkielma 1999.

5. PUOLUSTUSVOIMIEN SOTILASSOSIOLOGINEN TUTKIMUS JATKOSSA – MAHDOLLISIA TUTKIMUSKOHTEITA

Puolustusvoimissa virkатыönä tehtävä sotilassosiologinen tutkimus lienee syytä mieltää huomattavasti suppeammin kuin puhuttaessa sotilassosiologiasta kokonaisena sotatieteiden alueena. Seuraavassa esitetään joitakin ajatuksia siitä, millaista puolustusvoimissa tehtävä sotilassosiologinen tutkimus voisi lähitulevaisuudessa olla, mikäli sen resursseja lisättäisiin.

Puolustusvoimien sotilassosiologisen tutkimuksen volyymi riippuu luonnollisesti täysin siihen eri ajankohtina suunnattavista resursseista. Jos kyse on vain 1–2 sotilassosiologisia aiheita muiden tehtävien ohella selvittelevästä tutkijasta ja joistakin satunnaisista opinnäytetöistä, kuten tähän mennessä, määrä on hyvin vaatimaton. Tässä käsitelläänkin pikemminkin niitä tulevaisuuden mahdollisuuksia, joita tällä tutkimusalueella olisi, jos resursseja nykyisestä lisättäisiin, ja sotilassosiologisen tiedon osuutta lisättäisiin johtamisoppin ja sotilaspedagogiikan tutkimuksessa ja opetuksessa.

Puolustusvoimissa tehtävää sotilassosiologista tutkimusta voisi luonnehtia seuraavanlaista (alustava ehdotus suppeaksi määritelmäksi):

Puolustusvoimien sotilassosiologinen tutkimus on sosiologian ja sosiaalipsykologian soveltamista sotilasorganisaation ilmiöiden tutkimiseen. Sotilassosiologinen tutkimus muodostaa omana omaleimaisena osa-alueenaan osan Maanpuolustuskorkeakoulun oppiaineena olevasta johtamisesta ja sen tieteenalaperustasta.

Puolustusvoimien sotilassosiologisen tutkimuksen kohteena on sotilasorganisaation rakenne ja siinä esiintyvien erilaisten virallisten ja epävirallisten ryhmien käyttäytyminen sosiologisesta ja sosiaalipsykologisesta näkökulmasta. Tutkimuksissa käytetään sekä sosiologian ja sosiaalipsykologian yleistä käsitteistöä (arvot, normit, roolit, asenteet, motivaatio, pienryhmäilmiöt jne.) että erityisesti sotilasryhmiä ja sotilasorganisaatiota tutkittaessa kehitettyjä malleja ja käsitteitä. Tutkimukset toteutetaan pääasiassa sosiologian ja sosiaalipsykologian tutkimusmenetelmiä (esim. survey-kysely, haastattelu, sosiometrinen mittaus jne.) ja käsitteistöä hyödyntäen. Tarvittaessa käytetään niiden kanssa yhdessä mm. sotahistorian tutkimuksen menetelmiä.

Tutkimus on luonteeltaan useimmiten soveltavaa ja kohteet pyritään määrittelemään niin, että tuloksia voidaan käyttää hyödyksi koulutuksessa ja johtamisessa. Tärkeänä tutkimuskohteena on ns. “epävirallisen organisaation” vaikutus virallisen sotilasorganisaation toimintaan eri tilanteissa, sota, taistelu ja rauhan ajan koulutus mukaanluettuina. Sotilasorganisaation lisäksi tutkimuskohteena olla muutkin yhteisöt ja ryhmät siltä osin, kuin niiden käyttäytyminen voivat liittyä maanpuolustukseen. Tärkeän tutkimuskohteen muodostaa väestön ja asevelvollisten maanpuolustustah-

to ja sen yhteys sodan ajan joukkojen taistelumotivaatioon.

Puolustusvoimissa toteutettavan sotilassosiologisen tutkimuksen ytimenä olisi ylipolittisten tieteenalojen näkökulmasta 1) suurempia organisaatioita tutkivan organisaatiososiologian ja 2) pienryhmiä koskevan sosiaalipsykologian (mm. pienryhmätutkimuksen, motivaatiotutkimuksen jne.) käsitteiden ja tutkimusmenetelmien soveltaminen puolustusvoimien koulutuksen, henkilöstövoimavarojen ja sotilasjohtamisen kannalta relevanttien sotilasorganisaation ja sotilasyhteisön ilmiöiden tutkimiseen.

Maanpuolustuskorkeakoulun ainelaitosjaon ja oppiainejaon näkökulmasta sotilassosiologinen tutkimus olisi johtamisen ja sotilaspedagogiikan erillinen, omaleimainen osa-alue.

Tutkimusmenetelminä käytettäisiin sosiologian ja sosiaalipsykologian tutkimusmenetelmiä (esimerkiksi survey-kysely, haastattelu, sosiometrinen mittaus jne.). Tutkimuksissa käytettäisiin sekä sosiologian ja sosiaalipsykologian yleistä käsitteistöä (arvot, normit, roolit, asenteet, motivaatio, pienryhmäilmiöitä koskevat käsitteet jne.) että erityisesti sotilasryhmiä ja sotilasorganisaatiota tutkittaessa kehitettyjä malleja ja käsitteitä (esimerkiksi taistelumotivaatio, simputus jne.). Kysymys olisi kuitenkin nimenomaan puolustusvoimien näkökulmasta tapahtuvasta, pääosin soveltavasta tutkimuksesta.

Puolustusvoimien sisällä tärkeänä tutkimuskohteena olisi yleisesti määritellen organisaation epävirallisen puolen vaikutus virallisen sotilasorganisaation toimintaan. Spesifisempiä tutkimuskohteita voivat puolustusvoimien sisälle rajoituttaessa olla esimerkiksi:

- palvelusmotivaatio, työmotivaatio
- työtyytyväisyys, työilmapiiri
- eri henkilöryhmien arvot
- sotilaskuri
- simputus
- paniikki taistelukentän ilmiönä
- taistelutahto, -motivaatio ja niiden yhteydet maanpuolustustahtoon
- sotilaskarkuruus
- joukkokieltäytyminen jne.

Maanpuolustustahto koko väestöllä ja sen alaryhmillä ja suppeammin puolustusvoimien eri henkilöryhmillä niin sodan kuin rauhankin olosuhteissa on tietenkin tärkeä tutkimuskohde. Tällöin siirrytään jo osaksi puolustusvoimien ulkopuolelle tarkastelemaan koko väestöä koskevia kehitystrendejä, maanpuolustukseen tavalla tai toisella liittyviä arvoja ja asentei-

ta ja niiden muutoksia. Näiden muutosten takana ovat monimutkaiset yhteiskunnalliset ja teknologiset kehitysprosessit, joiden edes jonkinasteinen tunteminen edellyttää puolustusvoimien näkökulmasta alan tutkimuksen (demografia, nuorisotutkimus, arvotutkimus, kulttuuritutkimus) seuranta. Tämäntyyppinen tutkimus on tärkeää myös selvitetessä yleisen asevelvollisuuden kehitysnäkymiä Suomessa. Kansainvälisissä sotilassosiologisissa kokouksissa varsin yleisinä tutkimusaiheina ovatkin olleet eri maiden asevoimissa tehdyt ja eri maita ja niiden asevoimia vertailevat teoreettiset ja empiiriset tutkimukset yleisen asevelvollisuuden ja “massa-armeijan” sekä ammatiarmeijaan siirtymisen kehitystrendeistä maailmassa. Tämäntyyppisen tutkimuksen tuloksia ei juuri tunneta puolustusvoimien piirissä.

Informaatioajan sodankäynnissä olisi tarpeen suunnata tutkimusta laajempiin sotilassosiologisiin tutkimuskohteisiin. On tarpeen ymmärtää jopa vieraiden kulttuurien arvojärjestelmiä ja normeja. Sotilassosiologian emotieteessä sosiologiassa on tutkittu hyvin paljon juuri tämäntapaisia kysymyksiä ja ne kuuluvat sosiologian tutkimusalueeseen.

Monikansallisissa rauhanturvaoperaatioissa toimittaessa olisi lisäksi tarpeen ymmärtää vieraiden asevoimien kulttuuria, asenteita ja toimintatapoja. Eri asevoimia vertailevat tutkimukset ja projektit ovatkin olleet yleisiä kansainvälisissä sotilassosiologian kokouksissa jo 1980-luvulta alkaen.

Edellä luetellun tapaisista tutkimuskohteista siirryttäisiin yksittäisten empiiristen tutkimusten tasolle silloin, kun tutkittaisiin jotakin edellä lueteltua asiaa jossakin rajatussa sotilasorganisaation osassa tai sotilasryhmässä, esimerkiksi seuraavasti (useimmat esimerkit keksittyjä):

- 2/13 saapumiserän maavoimien varusmiesten maanpuolustusasenteet ja joukko-osastojen väliset erot
- syväjohtamisen vaikutus varusmiesten varusmiesjohtajia koskeviin arviointeihin ja ryhmäkiinteyteen, kokeellinen tutkimus neljässä PsPr:n perusyksikössä
- koulutuskulttuurin erot kahdessa maavoimien joukko-osassa ja niiden yhteys upseerinaralle rekrytointiin; saapumiserän 2/13 alokkaisiin kohdistuva vertaileva tutkimus
- eri henkilöstöryhmien työmotivaatio ja sen muutokset Jääkäriprikaatissa vuosina 2002–2013.

Yksittäiset empiiriset sotilassosiologiset tutkimukset voisivat kuulua osina esimerkiksi Maanpuolustuskorkeakoulun Käyttätymistieteiden laitoksen tai Johtamisen ja sotilaspedagogiikan laitoksen tutkimussuunnitelmaan joko opinnäytetöinä tai siviilitutkijoiden ja tutkijaupseereiden tekeminä.

Sotilassosiologista tutkimusta voidaan toteuttaa myös osana jotakin laajempaa, monitieteellistä puolustusvoimien tutkimusprojektia. Esimerkkinä tästä on pääesikunnan koulutusosaston käskystä toteutettu monitieteinen (lääketiede, liikuntatiede, sotilassosiologia, sotilaspsykologia, taisteluteknikka) “Taistelun tutkimus”-projekti, jossa sotilassosiologisen osuuden muodosti tutkittuihin jääkärijoukkueisiin kohdistunut kysely, sosiometrinen ryhmäkiinteyden mittaaminen, kentällä suoritettu jääkäreiden kommunikaation nauhoittaminen/videointi ja jälkihaastattelut.

6. SOTILASSOSIOLOGIAN SUHDE ERÄISIIN MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULUN OPPIAINEISIIN

6.1. Sotilassosiologia ja johtaminen

Puolustusvoimissa sotilassosiologinen tutkimustieto muodostaa osan Maanpuolustuskorkeakoulun johtamisen tutkimuksen ja opetuksen tieteenalaperustasta. Sotilassosiologinen tutkimustieto tuo siviiliyliopistojen sosiologian ja sosiaalipsykologian tietämyksen sekä niiden eri maiden asevoimien tutkimuslaitoksissa kehitetyt ”sotilassovellutukset” hyödyttämään Maanpuolustuskorkeakoulun johtamisen tutkimusta ja opetusta. Sotilassosiologian kohdealue menee osaksi päällekkäin sotilasjohtamisen tutkimusalueen kanssa. Tilannetta voisi havainnollistaa kahdella ympyrällä, jotka leikkaavat toisiaan, ovat osittain päällekkäin. Sotilassosiologian tutkimusmenetelmät, teoreettiset käsitteet, mallit ja näkökulmat palvelevat monissa tutkimusongelmissa sotilasjohtamisen tutkimusta ja soveltuvat siinä käytettäväksi. Esimerkkinä ovat sellaiset jo tähän mennessä Johtamisen ja sotilaspedagogiikan laitoksella tehdyt diplomityöt, jotka tutkimusmenetelmänsä, käsitteistönsä tai lähestymistapansa perusteella sivuavat selvästi sotilassosiologiaa.

Sotilassosiologia liittyy johtamisen tutkimukseen kahdella tavalla:

- (1) sotilassosiologia tutkii sosiologian ja sosiaalipsykologian menetelmin johtamisen kohdetta eli johdettavaa joukkoa ja sen käyttäytymistä
- (2) sotilassosiologinen tutkimus liittyy johtamissodankäyntiin; informaatioajan sodankäynnissä tarvittava vieraiden kulttuurien ja arvojärjestelmien tuntemus sekä esimerkiksi paikallisväestön asenteisiin vaikuttaminen median ja informaatioajan sodankäynnin keinoin liittyy tieteenalojen näkökulmasta juuri sosiologiaan – sotilassosiologiaan.

Erityisenä näkökulmana on johdettavaa joukkoa tutkittaessa sotilasorganisaation virallisen ja epävirallisen ”puolen” vuorovaikutus ja tämän tuottamat funktionaaliset ja dysfunktionaaliset ilmiöt johdettavassa joukossa. Luonnollisesti kohdetta tarkastellaan tällöin nimenomaan sosiologian ja sosiaalipsykologian tieteenalojen, eikä esimerkiksi taktiikan tai logistiikan näkökulmasta. Etulinjan komppaniassa yhtäkkiä puhkeavan paniikin syyt eivät tietenkään kuulu taktiikan primääriin tutkimuskohteisiin, eikä tällaisista asioista voisikaan saada luotettavaa tietoa karttajarjoituksissa, taktisilla taisteluanalyseillä tai rauhan ajan sotajarjoituksissa.

Sotilassosiologinen tutkimus, alkaen jo Janowitzin klassisesta tutkimuksesta ”The Professional Soldier”, voisi tuoda myös mukaan historiallisen näkökulman tarkasteltaessa esimerkiksi sotilasjohtajan ja ammattisotilaan muuttunutta ja muuttuvaa asemaa sotilaorganisaatiossa ja jopa koko yhteiskunnassa. (Ks. myös Nokkala 1986.)

Sotilassosiologia liittyy Maanpuolustuskorkeakoulun Johtamisen ja sotilaspedagogiikan laitoksen tutkimustoimintaan myös johtamissodankäynnin kautta. Informaatioajan sodan-

käynnissä tarvitaan tietoja oman ja vieraiden kulttuurien arvojärjestelmistä ja normistoista. Tarvitaan myös tietoa niistä mekanismeista, joilla voidaan vaikuttaa väestön ja sotilaiden asenteisiin ja mielikuviin. Aseiden käytön sijasta media ja paikallisväestön mielipiteisiin vaikuttaminen sekä oman toiminnan perustelu ovat tulleet tärkeiksi tekijöiksi perinteisen asevoiman käytön rinnalle. Nykyaikaisissa sodissa voidaan alueiden valtaamisen sijasta pyrkiä hallitsemaan paikallisten ihmisten mielipiteitä ja ajattelua. Sotilassosiologian “emotieteessä” sosiologiassa on tutkittu hyvin paljon juuri tämäntapaisia laajoja kysymyksiä mm. kulttuurien tutkimuksen ja jopa sosiaaliantropologian menetelmin, ja tieteenalojen näkökulmasta tämääntyyppiset kysymykset kuuluvatkin juuri sosiologian tutkimusalueeseen.

Sotilassosiologian yhteyksistä sotilasjohtamiseen on pohtinut mm. Mikko Valtanen (2008) kirjoituksessaan ”Yksilö, ryhmä vai joukko” MPKK:n Johtamisen laitoksen tutkimussarjassa ilmestyneessä julkaisussa.²⁵

Sotilaspedagogiikka. Vastaavalla tavalla sotilassosiologisen tutkimuksen (sosiologia ja sosiaalipsykologia) tutkimusalue menee selvästi päällekkäin myös sotilaspedagogisen tutkimusalueen kanssa. Entisellä MPKK:n Koulutustaidon laitoksella, nykyisin Johtamisen ja sotilaspedagogiikan laitoksella on jo tähän mennessäkin tehty opinnäytetöitä, jotka tutkimusmenetelmänsä, käsitteistönsä ja lähestymistapansa perusteella sivuavat selvästi sotilassosiologiaa. Sotilassosiologisen tutkimuksen tutkimusmenetelmät, käsitteet, mallit ja näkökulmat palvelevat näin monissa ongelmissa myös ao. laitoksella tehtävää tutkimusta

Puolustusvoimat poikkeaa koulutusorganisaationa useimmista muista yhteiskuntamme koulutusorganisaatioista siinä, että puolustusvoimat kouluttaa yksilöiden lisäksi myös ja jopa nimenomaan ryhmiä. Useimmilla muilla koulutusaloilla (insinöörien, arkkitehtien, atk-ohjelmoijien, peruskoulun opettajien jne. koulutuksessa) tavoitteena ei ole aikaansaada ao. ammatin harjoittajista muodostuvia ryhmiä ja tiimejä, vaan heitä koulutetaan lähinnä yksilöinä.

Sotilaskoulutuksessa, etenkin varusmies- ja reserviläiskoulutuksessa tilanne on toinen, ja koulutus muistuttaakin ehkä enemmän urheilun joukkuepelien valmennusta kuin perinteistä yksilökoulutusta. Kysymys ei ole enää vain yksilöille opetettavista tiedoista, taidoista ja asenteista (arvot ml.), vaan ryhmien muodostamisesta ja ryhmille opetettavista ja ryhmiin “luoduista” asioista. Joukkotuotannossahan pyritään juuri tähän, eli koulutetaan yksilöiden eli jääkäreiden, tykkimiesten, viestimiesten jne. sijasta jääkäriryhmiä, tykkiryhmiä, jääkärijoukkueita, tulijaoksia, komppanioita jne. Kun sotilasryhmiä koulutetaan toimimaan saolosuhteissa, lienee selvää, että kouluttajien on tiedettävä, millaisia ominaisuuksia vaaditaan saolosuhteissa tehokkaasti toimivalta sotilasryhmältä.

Yksilötasolta ryhmätasolle siirryttäessä siirrytään yksilöiden tiedoista, taidoista ja asenteista ryhmäilmiöihin, mm. ryhmäkiinteyteen, ryhmänormeihin, tiimien optimaaliseen muodostamiseen, tiimien kouluttamismenetelmiin, joukko-osastohengen luomiseen jne. Yksilötason ja ryhmätason koulutustavoitteet ovat osittain selkeästi erilaisia, yksilöille opetettavat asiat ovat erilaisia kuin ryhmiin luotavat ominaisuudet. Tällöin tultaisiin sotilaspedagogiikassakin luontevasti sosiaalipsykologiaan ja sosiologiaan, ja puolustusvoimissa nimenomaan

²⁵ Valtanen, Mikko (2008) Yksilö, ryhmä vai joukko? Teoksessa Mikko Valtanen (toim.) Johtamisen sosiaalipsykologia – Käsitteitä ja käytäntöjä sotilasyhteisössä. Maanpuolustuskorkeakoulu, Johtamisen laitos, Julkaisusarja 2 Nro 19/2008.

6.2. Sotilassosiologia ja sotahistoria

Sotilassosiologia liittyy myös sotahistorian tutkimukseen. Sotilassosiologian näkökulmasta sotahistoria ikäänkuin tuottaa tai sisältää monipuolista, tieteellisin menetelmin hankittua ja analysoitua tietoa sotilassosiologiankin tutkimuskohteena olevista ilmiöistä. Sotilassosiologia pyrkii “suodattamaan” sotahistorian sisältämästä empiirisestä, usein uniikkeja tapahtumia koskevasta suuresta tietoa-aineesta sotilasryhmien käyttäytymiseen, asenteisiin, arvoihin ja pienryhmäilmiöihin sisältyviä käyttäytymistieteellisiä säännönmukaisuuksia ja jopa lainalaisuuksia. Parhaimmillaan tästä voisi vastavuoeroisesti olla apua sotahistorian tutkimuksessa.

Suomalainen sotahistorian tutkimus on tuottanut runsaasti sellaista tutkimusta, josta löytyy sotilassosiologian kannalta relevanttia aineistoa. Poimintoina voi mainita esimerkiksi seuraavia tutkimuksia:

- Kulomaa, Jukka: Käpykaartiin? 1941–1944. Sotilaskarkuruus Suomen armeijassa jatkosodan aikana. Helsinki, 1995
- Lindstedt, Jukka: Kuolemaan tuomitut. Kuolemanrangaistukset Suomessa toisen maailmansodan aikana. Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja A-sarja N:o 221. Helsinki, 1999
- Leimu, Pekka: Pennalismi ja initiaatio suomalaisessa sotilaselämässä. Kansatieteellinen arkisto 33. Helsinki, 1985 (Leimun tutkimus on itse asiassa kansatieteen väitöskirja)
- Heinilä, Harri J.: Vanhan rajan ylitys jatkosodan hyökkäysvaiheessa 1941, Jalkaväkirykmenttien miesten suhtautuminen siihen.

Oman tutkimusten ryhmänsä muodostavat suomalaisten sotilas- ja maanpuolustusorganisaatioiden rakennetta ja historiaa selvittelevät teokset, jotka sisältävät sotilassosiologisen tutkimuksen näkökulmasta tärkeää historiallista aineistoa. Suuresta määrästä tällaista kirjallisuutta voi esimerkinomaisesti mainita Screenin (1996), Saarisen (1967) ja Selenin (2001) teokset.

Eräs esimerkki sotilassosiologian näkökulmasta relevantista tutkimuksesta on myös Lasse Laaksosen (1999) väitöskirja suomalaisten joukkojen tilasta Karjalan kannaksella maaliskuussa 1940. Joukkojen tilaan Laaksonen sisällytti paljon muutakin kuin esim. joukkojen rivivahvuuden ja huolto- ja a-tarviketilanteen. Laaksonen käsitteli mm. ruohonjuuritason ryhmien, joukkueiden, komppanioiden ja alempien esikuntien (joista jälkimmäiset ovat sosiaalipsykologian näkökulmasta pienryhmiä, kuten Laaksonen on oivaltanut) käyttäytymisilmiöitä. Näitä ilmiöitä olivat mm. taistelumotivaatio dynaamisesti muuttuvana sosiaalipsykologisena ilmiönä, informaation/kommunikaation yhteydet stressiin, tilannekuvan vääristyminen siirryttäessä etulinjasta ylöspäin, joukkojen perustamistavan, henkilöstötaustan ja koostumuksen vaikutukset joukkojen taistelukelpoisuuteen (esim. Viipurinlahden nopeasti kootut täydennyspataljoonat vs. Viipurinlahdella olleet syksyllä 1939 perustetut rykmentit), paniikki harvinaisena, tiettyjen tekijöiden yhteisesiintymisen aikaansaamana ilmiönä jne. Metodina Laaksonen käytti myös veteraanihaastatteluja. Kiinnostavia sotilassosiologiaa sivuavia analyyseja löytyy Laaksosen myöhemmistäkin teoksista.

Lienee selvää, että monet sotilassosiologian tutkimuskohteina olevat asiat, kuten taistelumotivaatio syineen ja taustatekijöineen, maanpuolustustahto taustoineen, pelon käsite ja siihen vaikuttavat tekijät, paniikki syineen ja ilmenemismuotoineen jne. ovat vaikuttaneet esimerkiksi monien taistelujen lopputulokseen, joskus ratkaisevasti. Sellaisten asioiden kuin taistelumotivaation tai maanpuolustustahdon tieteellinen tutkiminen edellyttää historiantutkimuksen metodien ja käsitteistön lisäksi sellaisten erityisalojen kuin psykologian, sosiaalipsykologian ja sosiologian sotilasympäristössä esiintyvien käsitteiden ja tutkimusmenetelmien soveltamista. Tällöin sotahistorian tutkijatkin voisivat hyötyä joistakin sotilassosiologisen tutkimuksen tuloksista.

Lopuksi voisi mainita eräitä sotahistoriassa tutkittuja aiheita, joista sotilassosiologiassa ollaan erityisen kiinnostuneita:

- joukko-osastojen perinteet ja niiden vaikutukset sotilaiden asenteisiin ja käyttäytymiseen
- asevoimien ja joukko-osastojen henkilöstön (upseerit, aliupseerit, miehistö) sosiaalinen tausta sotien ja rauhan aikana ja tämän vaikutus sotilaiden arvoihin ja asenteisiin
- joukkojen täydennysjärjestelmä ja sen vaikutus sotilaiden asenteisiin ja motivaatioon (esim. Korean sodan pistejärjestelmään perustuva yksilökohtainen rotaatio vs. USA:n toisen maailmansodan aikainen maavoimien joukkojen täydennysjärjestelmä jne.)
- henkilöstön rekrytointijärjestelmä ja joukkojen muodostamistapa sekä näiden vaikutukset sotilaiden asenteisiin ja motivaatioon (käsittäen myös joukkojen mobilisointitavan tiettyyn sotaan/konfliktiin ja laajimmillaan sotalaitosjärjestelmät, joiden puitteissa rekrytointi tapahtuu).
- joukkojen organisointitavan (esim. tietyssä aselajissa eri aikoina) ja kokoonpanojen yhteydet sotilaiden asenteisiin.

7. MIKSI SOTILASSOSIOLOGIAA PITÄÄ OPETTAA KADETEILLE?

7.1. Johdettavan joukon käyttäytymisilmiöiden tunteminen

Sotilassosiologia tutkii mm. virallisen ja epävirallisen sotilasorganisaation vuorovaikutusta ja tämän tuottamia funktionaalisia ja dysfunktionaalisia ilmiöitä johdettavissa sotilasjoukoissa. Tätä kautta selviää eräs syy, miksi tiettyjä sotilassosiologisia tutkimustuloksia pitäisi opettaa kadeteille johtamiseen liittyen. Jos oman aselajinsa taktiikassa hyvät tiedot omaavalla sotilasjohtajalla ei taktisen ja aselajitiedon lisäksi ole tutkimusperäistä, käyttäytymistieteellistä tietoa alaisena olevien joukkojen käyttäytymisilmiöistä ja reagoitintavoista erilaisissa tilanteissa, johtamistaedolliset valmiudet eivät liene riittävät.

7.2. “Maanpuolustuskorkeakoulu tiedekorkeakouluna”, tieteenalaperustan näkökulma

Sosiologia ja sosiaalipsykologia kuuluvat suomalaisten yliopistojen oppiaineisiin. Maanpuolustuskorkeakoulun ainelaitosjako ja oppiainejako on muodostettu yliopistoista poikkeavalla tavalla puolustusvoimien ja upseerikoulutuksen tarpeiden mukaiseksi noudatellen samalla Sotakorkeakoulun ja Kadettikoulun perinteisiä oppiainimenikkeitä (esimerkiksi “johtamisoppia” opetettiin sotakouluissa jo 1920-luvulla). Vaikka sosiologia ja sosiaalipsykologia eivät näinollen esiinny nykyistenkään ainelaitosten nimissä, tämä ei tietenkään poista näiden oppiaineiden tärkeyttä myös puolustusvoimille ja upseereiksi koulutettaville.

Edellä todettiin jo, että sotilassosiologinen tieto voidaan nähdä osana Maanpuolustuskorkeakoulun johtamisen (ja sotilaspedagogiikan) tieteenalaperustaa. Tästä näkökulmasta katsoen voisi pitää tärkeänä, että jo kadettien opetukseen sisällytettäisiin perustiedot mm. arvojen, asenteiden, motivaation ja ryhmäilmioiden tieteellisestä perustasta sosiologiassa ja sosiaalipsykologiassa, sekä perustiedot erityisesti sotilasryhmiä ja sotilasorganisaatiota koskevan sotilassosiologisen tutkimuksen tuloksista. Tämän perustiedon pitäisi sisältää myös tiedot näiden asioiden tutkimiseen soveltuvista tutkimusmenetelmistä.

Käytännössä tämä merkitsisi sitä, että Maanpuolustuskorkeakoulun oppiaineiden opetukseen tulee sisältyä eri tasoilla (Kadettikoulu, eu-kurssit, ye-kurssit) sotilassosiologian opetusta johtamisopin ja koulutustaidon alaoppiaineena. Käytännössä esim. tyyliin “johtamisen sotilassosiologian kurssi” jne.

7.3. Yksittäisen kadetin näkökulma

Johtamisen syventävät opinnot valitseva kadetti voi valita pro gradu -tutkielmansa aiheeksi myös sotilassosiologisen aiheen, jos se sisältyy alaoppiaineena johtamiseen. Samasta aiheesta tai aihepiiristä voi halutessaan tehdä laajempia tutkielmia esiupseerikursilla tai yleisesikuntakurssin diplomityönä (vrt. kohta 4 edellä).

Tutkijaupseereiksi tähtäävälle upseerille (esimerkiksi Maanpuolustuskorkeakoulun tohtori-koulutusohjelmassa tai siviiliyliopistojen lisensiaatti- tai tohtoriopinnoissa) sotilassosiologian opiskelu pro gradu -vaiheesta alkaen avaa paljon mahdollisuuksia.

Sosiologiaa ja sosiaalipsykologiaa opetetaan kaikissa maamme yliopistoissa, joten tehtävästä toiseen siirtyvä tutkijaupseerilla on mahdollisuuksia opiskella ja suorittaa jatkotutkintoja jopa maantieteellisesti missä päin Suomea tahansa. Sosiologialla ja sosiaalipsykologialla on runsaasti käyttöä työelämässä puolustusvoimien ulkopuolellakin (yhtenä esimerkkinä henkilöstöala), joten kadetti voi kehittää valmiuksiaan tästäkin näkökulmasta. Soveltuvan sotilassosiologisen aiheen opiskelu antaa kuitenkin samalla nimenomaan “perinteiselle” upseerin uralle tarvittavia keskeisiä valmiuksia. Tästä ovat “todisteina” monet tämäntyyppisiä asioita opiskelleet upseerit.

Sotahistoriasta kiinnostunut kadetti voi valita sotilassosiologisen aiheen esimerkiksi pro gradunsa aiheeksi. Sotilassosiologialla on erittäin vahva liittymäpinta sotahistoriaan. Sotilassosiologian etuna sotahistoriaa opiskelevan upseerin näkökulmasta on erityisesti se, että sotilassosiologia kytkee sotahistorian tiedon nykyajan puolustusvoimissa tarvittavaan käytännön tietoon, toisin kuin osa ”tyypillisistä” sotahistoriallisista tutkimusaiheista. Esimerkiksi eri sodissa havaittujen paniikki-ilmiöiden, joukkokieltäytymisten tai vastaavien ilmiöiden huolellinen sotahistoriallinen analysointi toisi arvokasta käytännöllistä tietoa 2000-luvun sotilasjohtajalle.

KIRJALLISUUSLUETTELO

Alanen, P. (1997b) ”Jos Suomeen hyökätään...” Maanpuolustustahdon mittaamisen problematiikka. *Sotilasaikakauslehti* 5/1997.

Alanen, P. (1992) Kansansota ja kansanarmeija? – suomalaisten mielipiteitä aseellisesta puolustuksesta ja puolustusvoimista. *Ulkopolitiikka* 3/1992, 28–39.

Alanen, P. (1997a) Puolustustahto – ja miten se mitataan. *Sotilasaikakauslehti* 4/1997.

Alanen, P. (1993) Suomalaisten käsityksiä tulevaisuudesta, turvallisuuden takaamisesta ja puolustusvoimista syksyllä 1990. Kolme esitystä yhdestä lähestymistavasta. Esitys MTS:n tutkimusseminaarissa 27.1.1993.

Alanen, P. & Nurmela, S. (1993) Varusmiesten sitoutuminen yhteiskuntaan ja sen aseelliseen puolustamiseen – MTS-varusmiestutkimus 89:n reflektointia. (Esitys MTS:n tutkimusseminaarissa 27.1.1993.).

Allardt, Erik, Littunen, Yrjö (1961) *Sosiologia*. WSOY, Porvoo.

Allardt, Erik, Littunen, Yrjö (1972) *Sosiologia*. WSOY, Porvoo.

Allardt, Erik (1989) Sotakirjoistakin voi löytää sotilassosiologista tietoa. *Sotilasaikakauslehti* 3/1989.

Anttila, Jorma (2007) Kansallinen identiteetti ja suomalaisiksi samastuminen. Helsingin yliopisto, Valtiotieteellinen tiedekunta, Sosiaalipsykologian laitos (väitöskirja).

Paul. T. Bartone (2006) Resilience Under Military Operational Stress: Can Leaders Influence Hardiness? *Military Psychology*, 2006, 18 (Suppl.), 131–148.

Bass, Bernard M. (1998) Leading in The Army After Next. *Military Review*, March-April 1998, 46–57.

Borell, K. (1983) Försvarsvilja. En studie av några valda problem kring Beredskapsnämndens försvarsviljemätningar. Beredskapsnämnden för psykologiskt försvar, *Psykologiskt försvar* Nr 119. Stockholm.

Coleman, J.S. (1990) *Foundations of Social Theory*. Cambridge, Mass. & London: The Belknap Press of Harvard University Press.

Elsässer, G. (1987) Försvarsvilja och framtidstro. Styrelsen för psykologiskt försvar rapport nr. 145. Lund.

Eränen, Liisa, Harinen, Olli, Jokitalo Juha (2008) Sotilasyhteisön sosiaalipsykologiaa. Teoksessa Mikko Valtanen (toim.) Johtamisen sosiaalipsykologia – Käsitteitä ja käytäntöjä sotilasyhteisössä. Maanpuolustuskorkeakoulu, Johtamisen laitos, Julkaisusarja 2 Nro 19/2008.

- Eskola, A. (1962a) Yhteiskunnan säilyttämistä ja puolustamista koskevat arvostukset. Henkisen maanpuolustuksen komitean mietintö. 1. osan liitteet. Helsinki.
- Eskola, A. (1962b) Yhteiskunnan säilyttämistä ja puolustamista koskevat arvostukset. Yhteiskunnallisen korkeakoulun tutkimuslaitos. Eripainos Tiede ja Ase n:o 20.
- Eskola, A. (2004) Maanpuolustustahdon muuttuvat puitteet ja kytkennät. Teoksessa: Huh-tinen, A.-M. & Sinkko, R. (toim.) (2004) Maanpuolustustahto tutkimuskohteena – Kyl-mästä sodasta informaatioisotaan. Maanpuolustuskorkeakoulu. Johtamisen laitoksen julkai-susarja 2. Artikkelikokoelmat Nro 12. Helsinki, 17–25.
- Eskola, Jari, Suoranta, Juha (2005) Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Gummerus Kirja-paino Oy, Jyväskylä.
- Etzioni, Amitai (1966) *A Comparative Analysis of Complex Organizations*. Toronto.
- Fewster D. (2006) *Visions of Past Glory Nationalism and the Construction of Early Finnish History*.
- George, Alexander L. (1971) Primary groups, organization, and military performance. In R. W. Little (editor): *Handbook of Military Institutions*. Beverly Hills.
- Griffith, James (2011) Cohesion Forgotten? Redux 2011 – Knowns and Unknowns. Paper presented to the Finnish Military Academy, Helsinki, September 2011.
- Griffith, James (2007) Further Considerations Concerning the Cohesion-Performance Relation in Military Settings. *Armed Forces & Society* Volume 34 Number 1 October 2007, 138–147.
- Grönfors, Martti (2008) Laadullisen tutkimuksen kenttätyömenetelmät. (Hanna Vilkan toimittama pdf-muodossa oleva versio Grönforsin teoksen "Kvalitatiiviset kenttätyömenetelmät" v. 1982 ilmestyneestä alkuperäisestä laitoksesta).
- Harinen, Olli (1998) Cohesion, Informal Group Norms and Combat Behavior. Paper presented at the VI Biennial Conference of ERGOMAS, Stockholm 24–27 September, 1998 (julkaisematon).
- Harinen, O. (2002a) JOTOS - joukkojen omatoiminen mielipiteiden seurantajärjestelmä. *Sotilasaikakauslehti* 4/2002, 66–71.
- Harinen, O. (2001) Kiinteys taistelussa olevassa jääkärijoukkueessa. Taistelun tutkimus-projektin osaraportti. *Tiede ja Ase, Suomen Sotatieteellisen Seuran vuosijulkaisu* N:o 59, 2001, s. 140–158.
- Harinen, O. (2002b) Kyselytutkimukset Puolustusvoimissa. *Sotilasaikakauslehti* 6–7/2002, 62–66.

Harinen, O. (2008) Knut Pipping's "Infantry Company as a Society" and Aspects of Some Other Military Sociological Studies of Small Military Units During and After the Second World War. Teoksessa Pipping, Knut (2008) *Infantry Company as a Society*. National Defence University, Department of Behavioural Sciences, Publication series 1 Number 3/2008.

Harinen, Olli (1993) Knut Pipping ja Väinö Linna sotilasyhteisön kuvaajina. Sosiologian lisensiaattitutkimus, Helsingin yliopisto.

Harinen, O. (2002b) Kyselytutkimukset Puolustusvoimissa. *Sotilasaikakauslehti* 6–7/2002, 62–66.

Harinen, O. (1998) Moraali, joukon kiinteys ja itsenäiseen toimintaan kykenevät pienryhmät sotilaspedagogiikan haasteena. Teoksessa Jarmo Toiskallio (toim.): *Toimintakyky sotilaspedagogiikassa*. Maanpuolustuskorkeakoulu, Koulutustaidon laitos, Julkaisusarja 2 n:o 4, Vaasa, 1998.

Harinen, Olli (2010) Näkökulmia sotilassosiologiaan – Artikkeleita vuosilta 1991–2009. Maanpuolustuskorkeakoulu, Käyttäytymistieteiden laitos, Julkaisusarja 1 Nro 1/2010.

Harinen, O. (2011) Some empirical research results on Finnish soldiers' behavior, group cohesion and informal norms – three military sociological articles. National Defence University, Department of Behavioural Sciences, Publication series 1 Number 1/2011.

Harinen, O. (2000) Sotilasjoukon kiinteys ja sotilasorganisaatio (uusintapainos vuoden 1992 julkaisusta). Puolustusvoimien Koulutuksen Kehittämiskeskus, Tutkimuslsteita A/13/2000. Helsinki.

Harinen O. (2004) Työilmapiiri puolustusvoimissa vuonna 2003 sekä eräitä kehitystrendejä vuosilta 1997–2003 osa I: tutkimusmenetelmä, kohdejoukko, viitekehys ja kysymysten ryhmittely (julkaisematon).

Harinen, O. (2003) Varusmiesten arviointi varusmiesajasta ja koulutuksesta. Tuloksia kuuden saapumiserän loppukyselyistä vuosina 2000–2002 sekä vertailua vuoden 1992 tuloksiin. Teoksessa Vesa Nissinen (toim.): *Kehittyvä varusmieskoulutus*. Puolustusvoimien Koulutuksen Kehittämiskeskus, Tutkimuslsteita A/3/2003. Helsinki.

Harinen, O. (2009) Varusmiesten maanpuolustustahtoon vaikuttaminen. *Sotilasaikakauslehti* 8/2009, 14–19.

Harinen, Olli (1999) Yhteisön kiinteys itseisarvona – osa upseerin arvomaailmaa? Teoksessa *Ajatuksia upseerin arvomaailmasta*. Kadettikunta ry, Jyväskylä.

Harinen, O., Alanen, P. (2002): Sotilassosiologinen tutkimus puolustusvoimissa – sosiologia ja sosiaalipsykologia osana johtamisopin ja koulutustaidon tieteenalaperustaa. *Tiede ja Ase*, Suomen Sotatieteellisen Seuran vuosijulkaisu N:o 60, 2002, s. 58–85.

Harinen, Olli, Hult-Miekkavaara, Heini (2008) Group Cohesion and Behavior in a Simulated Combat situation – Empirical Results from two Infantry Platoons. *Tiede ja Ase (Science and the Weapon)*, Suomen Sotatieteellisen Seuran vuosijulkaisu N:o 66, Vammalan kirjapaino Oy, Vammala.

Harinen, Olli, Junttila, Timo, Nyrhilä, Riitta, Sinivuo, Juhani (1992) Puolustusvoimien naiset. Naishenkilöstöön kohdistuneen kyselytutkimuksen tulokset. Puolustusministeriö, Helsinki.

Harinen, Olli, Lindgren, Göran, Nordberg, Erkki (2010) *Talvisodan Ässä-rykmentti*. WSOY, Juva.

Harinen, Olli, Väänänen, Markku (2006) Varusmiesten haastattelututkimus Niinisalossa Helle 06-harjoituksessa (julkaisematon).

Hatakka, Mika ym.: Aalto 2004, Reserviläistutkimusryhmän Sotapäiväkirja (julkaisematon, tekijän hallussa).

Helkama, K., Myllyniemi, R. Liebkind, K. (1998) *Johdatus sosiaalipsykologiaan*. Edita, Helsinki.

Helkama, Klaus (1987) *Ryhmätyöskentelyn teoreettisia perusteita*. Valtion painatuskeskus, Julkaisusarja B n:o 15, 1981. VPK, Helsinki.

Hockey, John (1986) *Squaddies Portrait of a Subculture*. Exeter University Publications, Exeter.

Homans, George C. (1968) *The Human Group*. Routledge & Kegan Paul Limited, Woking and London.

Huhtinen, Aki (2001) *Näkyvä ja näkymätön kuri. Tieto, valta ja vaikuttaminen sotilasdiskursseissa*. Hakapaino, Helsinki.

Huhtinen, Aki: *Oppilasupseerit tutkijoina. Tieteellisen tiedon tuottaminen Maanpuolustuskorkeakoulussa. Laadullinen tutkimus murrosajan ihmistieteellisenä tutkimuksena*. Maanpuolustuskorkeakoulu, Johtamisen laitos, Julkaisusarja 1, Tutkimuksia N:o 19.

Huhtinen, Aki-Mauri, Rantapelkonen, Jari (2001) *Taistelut, kokemus ja tieto näkemys sotatieteellisestä viestitaktiikasta*. Julk. Viestikoulu. Loimaa.

Hult, Heini: *“Ensimmäinen ryhmä! Huomio!” Ryhmäkoheesio ja kommunikaatio jääkäriryhmän taistelussa*. Puolustusvoimien Koulutuksen Kehittämiskeskus, Tutkimuslustoiteita A/5/2002. Helsinki, 2002.

Hult, H., Harinen, O. (1999) Eräitä havaintoja jääkäriyhmän virallisen organisaatiorakenteen ja epävirallisen organisaation vuorovaikutuksesta taistelun aikana. Taistelun tutkimusprojektin osaraportti. Tutkimusraportissa Haavisto, M.-L. ym.: Jääkäriyhmän hyökkäystaistelun perusselvitys. Maanpuolustusopisto.

Janowitz, Morris & Little, Roger (1965) *Sociology and the Military Establishment*. New York.

Johansson, Antero: Puolustusvoimien lähtöhaastattelut 1/2002 – 10/2002. Puolustusvoimien Koulutuksen Kehittämiskeskus, 2003 (julkaisematon).

Klefström, Kalevi (1987) Oikeudenhoito ja kurinpito puolustusvoimissa 1918–1939. Esitelmä (julkaisematon, tekijän hallussa).

Kronlund, Jarl (toim.) (1988): Suomen puolustuslaitos 1918–1939 Puolustusvoimien rauhan ajan historia. WSOY, Porvoo.

Kolditz, Thomas (2006) Research in *In Extremis* Settings – Expanding the Critique of 'Why They Fight'. *Armed Forces & Society* Volume 32 Number 4 July 2006, 655–658.

Kosonen, Jarkko (2003) "Ei täällä ole kavereita, on vain naamatuttuja" Suomalaisen rauhan-
turvajoukon kiinteys Kosovossa vuonna 2000. Puolustusvoimien Koulutuksen Kehittämiskeskus, Julkaisusarja A/1/2003.

Kuronen, Risto (1995) Jalkaväessä palvelevien varusmiesten motivaatioon vaikuttavat tekijät. Maanpuolustuskorkeakoulun yleisesikuntaupseerikurssin diplomityö.

Kuronen, Risto (1996) Miinusputken miehet. Varusmiesluuserin muotokuva. *Sotilasaikakauslehti* 5/1996, 8–11.

Kuronen, Risto (1996) Vakinainen väki söi maanpuolustustahtoa ja motivaatiota Jakjäven miehistön motivaation kehittyminen varusmiespalveluksen aikana. *Sotilasaikakauslehti* 4/1996, 8–15.

Kärkkäinen, K. & Kansil, P. (1973) Näkökohtia puolustustahdon mittaamisesta. Henkisen maanpuolustuksen suunnittelukunta, Henkinen maanpuolustus Tutkimussarja 14., Helsinki.

Kärkkäinen, K. & Kansil, P. (1974) Varusmiesten mielipiteet ja senteet maanpuoluksesta ja puolustusvoimista sekä niihin vaikuttavat tekijät v. 1973. Pääesikunnan tiedotusosasto. Julkaisusarja no 1, 1974.

Lahdenperä, J., Harinen, O. (2000) KFOR-joukkojen suomalaisen pataljoonan (SP/KFOR) reserviläisten näkemys koulutuksellisesta valmiudestaan. Puolustusvoimien Koulutuksen Kehittämiskeskus, Tutkimusselosteita A/14/ 2000. Helsinki.

Laisi, Tiina (1998) Naisten sopeutuminen sotilasorganisaatioon. Naisten kokemuksia varusmiespalveluksesta. Maanpuolustuskorkeakoulu, Johtamisen laitos, Julkaisusarja 2, Työpapereita N:o 6, Helsinki.

Laisi, Tiina, Pääsinniemi, Jari, Harinen, Olli, Horsma, Pirjo: Käytännön ohjeita työilmapiirikyselyn tulosten tulkitsemiseen työyksikössä. PE henk-os PAK 02.11 liite 5.

Lappalainen, Matti (1989) Sotilas ja sosiologiako kuin tuli ja vesi. Sotilasaikakauslehti 3/1989.

Leimu, Heikki, Harinen, Olli, Sinkko, Risto (2008) Maanpuolustustahdon tutkimusperinne Suomessa ja Ruotsissa. Maanpuolustuskorkeakoulu, Käyttäytymistieteiden laitos, Julkaisusarja 1/2008.

Leimu, H. Sinkko, R., Harinen, O. (2004) Development of and Research in Security Policy Attitudes in Finland, with a Focus on the Will to Defend the Country 1954-2004. Paper presented at ERGOMAS IX Biennial Conference: The Constabulary Force Concept Revisited, in the WG Public Opinion, Mass Media and the Military. Paris, Ecole Militaire, Dec. 8th-11th 2004 (julkaisematon).

Leimu, Pekka (1985) Pennalismi ja initiaatio suomalaisessa sotilaselämässä. Helsinki.

Leskinen Jukka (toim.) (2011) Rauhanturvaajien psykososiaalinen hyvinvointi. Maanpuolustuskorkeakoulu, Käyttäytymistieteiden laitos, Julkaisusarja 1 nro 2/2011.

Leskinen, J., Harinen O. (2007) Henkinen taistelukyky Rintamajoukkojen mielialojen seurannasta 2000-luvun SA-tutkimusorganisaatioon. Sotilasaikakauslehti 10/2007, 9–14.

Leskinen, J., Harinen O. (2006) Käyttäytymistieteellinen tutkimus tukee maanpuolustusta. Teoksessa Aki-Mauri Huhtinen ja Jarmo Toiskallio (toim.): Maanpuolustuskorkeakoulu – kehittyvä sotatieteellinen yliopisto. Professori Mikko Viitasalon juhlaKirja. Maanpuolustuskorkeakoulu, Edita Prima, Helsinki.

Lindstedt, Jukka: Simputuksen esiintymisestä, syistä ja estämisestä. Esitelmä sosiologipäivien sotilassosiologian työryhmässä Helsingin yliopistossa maaliskuussa 1991 (julkaisematon).

Little, Roger W. (1964) Buddy Relations and Combat Performance. Teoksessa Morris Janowitz (toim.): The New Military. New York, 1964, 195–223.

Maanpuolustustiedotuksen suunnittelukunta (2006) MTS-tutkimuskysymykset 1978–2005 HMS tutkimuskysymykset 1964–1975.

MacCoun, Robert J. et al. (2006) Does Social Cohesion Determine Motivation in Combat? An Old Question with an Old Answer. Armed Forces & Society Volume 32 Number 4 July 2006, 646–654.

Muona, Vesa (2008) Epävirallinen organisaatio Sosiometrinen vertailu kahdessa perusyksikössä. Teoksessa Mikko Valtanen (toim.) Johtamisen sosiaalipsykologia – Käsitteitä ja käytäntöjä sotilasyhteisössä. Maanpuolustuskorkeakoulu, Johtamisen laitos, Julkaisusarja 2 Nro 19/2008.

Moskos, Charles C. (1988) *Soldiers and Sociology*. United States Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences.

Moskos, Charles C. (1970) *The American Enlisted Man. The Rank and File in Today's Military*. Hartford, Connecticut.

Mäkelä, Klaus (toim.) (1995) *Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta*. Gummerus kirjapaino Oy, Saarijärvi.

Nissinen, Vesa (2001) *Military Leadership Critical Constructivist Approach to Conceptualizing, Modeling and Measuring Military Leadership in the Finnish Defence Forces*. National Defence College, Department of Management and Leadership, Publication Series 1, Research Reports N:o 20. Helsinki.

Nissinen, Vesa (1997) *Varusmiesten johtamiskoulutuksen perusteet. Transformational leadership-mallin soveltaminen sotilaskoulutukseen*. Maanpuolustuskorkeakoulu, Johtamisen ja hallinnon laitos, Julkaisusarja 2, Työpapereita N.o 3, Helsinki.

Oliver, L. W., Harman J., Hoover E., Hayes, S.M., Pandhi, N.A. (1999) *A Quantitative Integration of the Military Cohesion Literature*. *Military Psychology* 1/1999, 57–83.

Orava, Jukka (1998) *Palkatun henkilöstön työtyytyväisyys ja työyhteisön kehittäminen*. MpKK:n ye-kurssin diplomityö (julkaisematon).

Pakkasvirta, Jussi, Saukkonen, Pasi (2005) *Nationalismi teoreettisen tutkimuksen kohteena*. Teoksessa *Nationalismit*. Toim. Jussi Pakkasvirta ja Pasi Saukkonen. WSOY, Helsinki.

Pentti, Veikko (1982) *Kadettien suoritusmotivaatio*. Tampere.

Pentti, V., Harinen, O. (1986) *Reserviläisten kertausharjoitusmotivaatio*. Tutkimus kertausharjoituksiin osallistuneiden reserviläisten koulutukseen motivoitumisesta ja siihen liittyvistä tekijöistä. Sotakorkeakoulu, Sotatieteen Laitos, Helsinki (julkaisematon).

Pipping, Knut (1947) *Kompaniet som samhälle. Iakttagelser i ett finskt frontförband 1941–1944*. *Acta Academiae Aboensis, Humaniora XVI. 1*. Åbo

Pipping, Knut (1978) *Komppania pienenishteiskuntana. Sosiologisia havaintoja suomalaisesta rintamayksiköstä 1941–1944*. Otava, Keuruu.

Pipping, Knut (2008) *Infantry Company as a Society*. National Defence University, Department of Behavioural Sciences, Publication series 1 Number 3/2008.

- Putnam, R. D. (toim.) (2004) *Democracies in Flux. The Evolution of Social Capital in Contemporary Society*. Oxford, New York ym.: Oxford University Press.
- Pääesikunnan henkilöstöosasto: Työilmapiirikysely ja työilmapiirin kehittäminen puolustusvoimissa. (PEhenk-os PAK 02:11).
- Pääsinniemi, Jari (1999) Työilmapiirikyselyn toteutus ja siitä saadut kokemukset joukko-osastossa. EuK:n tutkielma, huhtikuu 1999.
- Saarinen, Eero-Eetu (1967) *Ensimmäiset asevelvolliset reservimiehet Lammin, Urjalan Oriveden ja Saarijärven reservikomppaniat 1883–99*. Helsinki.
- Salo, Mikael (2011) *United We Stand - Divided We Fall: A Standard Model of Unit Cohesion*. Publications of the Department of Social Research 2011:6, Social Psychology, Unigrafia, Helsinki.
- Screen, J. E. O. (1996) *The Finnish Army 1881–1901 Training the Rifle Battalions*. Helsinki.
- Segal, David, Ender, David (2008) *Sociology in Military Officer Education*. *Armed Forces & Society* Vol 35 Number 1 October 2008, 3–15.
- Selen, Kari (2001) *Sarkatakkien maa Suojeluskuntajärjestö ja yhteiskunta 1918-1944*. WSOY, Juva.
- Shils, E. A. & Janowitz, Morris (1948) *Cohesion and Disintegration in the Wehrmacht in World War II*. *Public Opinion Quarterly* Vol. 12, No 2, Summer 1948, 280–315.
- Siebold, G.L., Kelly, D.R. (1988) *Development of the Combat Platoon Cohesion Questionnaire*. U.S. Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences.
- Siebold, Guy (2007) *The Essence of Military Group Cohesion*. *Armed Forces & Society* Volume 33 Number 2 January 2007, 286–295.
- Siebold, Guy L. (2011) *The Science of Military Group Cohesion (Draft of 26Sep11)* (julkaisematon käsikirjoitus, tekijän hallussa).
- Siltala, Heikki (1996) *Kolmen rintaman konfliktit. Väinö Linnan Tuntemattoman sotilaan, Norman Mailerin The Naked and The Deadin ja Willi Heinrichsin Das geduldige Fleischin tekstienvälisyys*. Suomalaisen Kirjallisuuden Seuran toimituksia 654. Pieksämäki.
- Sinivuo, Juhani (1982) *Tieteenfilosofinen ja -teoreettinen katsaus psykologiaan: Psykologian osa-alueiden sisältö ja niiden suhde biologiisiin tieteisiin sekä havantomotoristen laitetestien luonne ja käyttö*. *Sotilaspsykologian tutkimuslause* 4/C/82.

Sinivuo, Juhani (2011) Sotilasryhmän dynamiikka, taistelumoraali ja suorituskyky. Maanpuolustuskorkeakoulu, Käyttätymistieteiden laitos, Julkaisusarja 1 nro 3/2011.

Sinkko, Risto (2009) Katsaus suomalaisten maanpuolustustahtoon ja sen tilaan 2000-luvun ensimmäisellä vuosikymmenellä – empiirisiä tutkimustuloksia. Maanpuolustuskorkeakoulu, Johtamisen ja sotilaspedagogiikan laitos, Julkaisusarja 3: Työpapereita No 2/2009.

Sinkko, Risto (2010) Maanpuolustustahdon mittaamisen vaiheita ja haasteita. Julkaisussa Sampo Terho (toim.): Näkökulmia maanpuolustustahtoon. Maanpuolustuskorkeakoulu, Johtamisen ja sotilaspedagogiikan laitos, Julkaisusarja 2: Artikkelikokoelmat No 5.

Sinkko, R. (2011) Resilience – ”vasteikyky” – uusi käsite kokonaisturvallisuuden keskusteluun. (Artikkelin käsikirjoitus, kirjoittajan hallussa).

Sinkko, R., Harinen, O. (1992) Kansalaisten maanpuolustustahto ja sotilaiden taistelutah- to: käsitteellistä taustaa ja mittaongelmia. Esitelmä sosiologipäivien sotilassosiologian työ- ryhmässä Jyväskylän yliopistossa maaliskuussa 1992 (julkaisematon).

Sinkko, Risto, Harinen, Olli, Leimu, Heikki (2008) Varusmiesten maanpuolustustahto vuonna 2005 tehdyn kyselyn ja haastattelujen valossa. Maanpuolustuskorkeakoulu, Käyt- täytymistieteiden laitos, Julkaisusarja 1 nro 2/2008.

Smith, Anthony D., Hutchinson, John (2000) Nationalism, Critical Concepts in Political Science.

Stouffer, S. et al. (1949) The American Soldier: Combat and Its Aftermath. Princeton University Press, Massachusetts.

The Development, Concepts and Doctrine Centre (DCDC), Ministry of Defence (2007) Operations in the UK: The Defence Contribution to Resilience. Joint Doctrine Publication 02 (2nd Edition).

Toiskallio, Jarmo (toim.) (1998) Toimintakyky sotilaspedagogiikassa. Maanpuolustuskorke- akoulu, Koulutustaidon laitos, Julkaisusarja 2 n:o 4, Vaasa.

Toiskallio, Jarmo & Wallander, Kaj (1998) Sotilaspedagogiikka uutena tiedonalana. Maan- puolustuskorkeakoulu 1/98, 5–9.

Törnqvist, K. (1975) Försvarsvilja och närbesläktade begrepp Definitions- och mätproblem. Beredskapsnämnden för psykologiskt försvar, Psykologiskt försvar Nr 70. Stockholm.

Törnqvist, K. & Staaf, I. (1980) Forskning vid Beredskapsnämnden. En kort översikt av forskningsverksamheten åren 1955–1980. Beredskapsnämnden för psykologiskt försvar, Psykologiskt försvar Nr 101. Stockholm.

Valtanen, J. (1954/2004) Maanpuolustushengen (-tahdon) kehittämisen ja ylläpitämisen edellytykset ja mahdollisuudet erityisesti nuorison keskuudessa. Sotakorkeakoulun diplomaatti 3.8.1954. Faksimilepainos teoksessa: Huhtinen, A.-M. & Sinkko, R. (toim.) (2004) Maanpuolustustahto tutkimuskohteena – Kylmästä sodasta informaatio­sotaan. Maanpuolustuskorkeakoulu. Johtamisen laitoksen julkaisusarja 2. Artikkelikokoelmat Nro 12. Helsinki.

Valtanen, Mikko (toim.) (2008) Johtamisen sosiaalipsykologia – Käsitteitä ja käytäntöjä sotilasyhteisössä. Maanpuolustuskorkeakoulu, Johtamisen laitos, Julkaisusarja 2 Nro 19/2008.

Viitasalo, Mikko (2002) Sotatieteet ja niiden kehittyminen Suomessa 21. vuosisadalla. Esitelmä, II valtakunnalliset sotatieteiden päivät, Helsingin yliopisto, 21.–22.3.2002.

Wong, Leonard et al. (2003) Why They Fight: Combat Motivation in the Iraq War. Strategic Studies Institute, U.S. Army War College.

ISBN 978-951-25-2272-9
ISSN 1796-671-x



Maanpuolustuskorkeakoulu
Käyttätymistieteiden laitos
PL 5
04401 Järvenpää
Suomi ▶ Finland

▶ www.mpkk/mil.fi