

**Merivoimien varushenkilöiden itse arvioitujen perheen  
varallisuuden ja koulutuksen laadun välinen yhteys  
vuosina 2015–2020**

Susanna Syväoja

Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma  
Kevätlukukausi 2021  
Kasvatustieteiden laitos  
Jyväskylän yliopisto

## TIIVISTELMÄ

Syväoja, Susanna. 2021. Merivoimien varushenkilöiden itse arvioitujen perheen varallisuuden ja koulutuksen laadun välinen yhteys vuosina 2015–2020. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. 35 sivua.

Tässä tutkimuksessa kuvattiin koulutuksen laatua Merivoimien varusmiespalveluksessa ja naisten vapaaehtoisessa asepalveluksessa vuosina 2015–2020. Tavoitteena oli syventää käsitystä koulutuksen laadusta tutkimalla perheen varallisuuden ja koronapandemian alkamisen yhteyttä koulutuksen laatuun. Tieto koulutuksen laadusta saatiin palveluksen suorittaneilta (N = 14345; n = 1153–1935). Koulutuksen laatua mitattiin neljällä osa-alueella: 1) ovatko varushenkilöt olleet tietoisia koulutusvaiheiden tavoitteista ja niiden saavuttamisesta; 2) mitkä ovat varushenkilöiden näkemykset koulutuksen järjestelyjen ja ajankäytön tarkoituksenmukaisuudesta; 3) mitkä ovat varushenkilöiden mielipiteet liittyen kouluttajilta saamaansa palautteeseen; 4) mikä on varushenkilöiden antama yleisarvosana koulutuksesta. Analyysi tehtiin MANOVA-menetelmällä. Tuloksia tulkittiin uusintamisteorian ja aiemman tutkimuksen avulla.

Varushenkilöiden arviot koulutuksen laadusta olivat keskimäärin eriäviä koulutuksen laatua myönteisesti kuvaavien väitteiden kanssa. Koulutus näyttäytyy yhdenvertaisena, sillä perheen varallisuus ei ollut yhteydessä koulutuksen laatuun. Koronapandemian alussa perheen varallisuus oli selkeimmässä yhteydessä koulutuksen laatuun siten, että perheen vähävaraisuus oli yhteydessä korkeampaan arvioon koulutuksen laadusta. Näin ollen pandemialla oli tasa-arvoistava vaikutus. Nähdään, että käsityksiä koulutuksen tavoitteista, järjestelyistä ja omasta suoriutumisesta tulee selventää varushenkilön, kouluttajan ja kantahenkilökunnan välisen sosiaalisen vuorovaikutuksen kautta. Koulutuksen laatua olisi hyvä tutkia jatkossa myös laadullisin menetelmin.

Asiasanat: varusmiespalvelus, perheen varallisuus, itsearvioitu koulutuksen laatu, Merivoimat, uusintamisteoria

<b>TIIVISTELMÄ.....</b>	<b>2</b>
<b>1 JOHDANTO.....</b>	<b>1</b>
<b>2 MITEN ARVIOT PERHEESTÄ JA KOULUTUKSESTA MUODOSTUVAT? .....</b>	<b>3</b>
2.1 Habitus ja kulttuurinen pääoma.....	3
2.2 Perheen antama pääoma.....	4
2.3 Perheen antama taloudellinen pääoma .....	6
2.4 Koronapandemian vaikutus varushenkilöiden itsearvioimaan koulutuksen laatuun.....	7
<b>3 VARUSHENKILÖKOULUTUSTA KOSKEVA TUTKIMUS .....</b>	<b>8</b>
3.1 Kouluttajan rooli palautekulttuurissa.....	8
3.2 Loppukyselyihin liittyvä tutkimus keskittyy palvelusmotivaation ja maanpuolustustahdon tutkimiseen.....	9
<b>4 TUTKIMUSONGELMA .....</b>	<b>11</b>
4.1 Tutkimuksen pääväite, tutkimuskysymykset ja -hypoteesit.....	11
<b>5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN .....</b>	<b>13</b>
5.1 Tutkimuskonteksti .....	13
5.2 Tutkittavat ja tutkimusaineisto .....	14
5.3 Aineiston analyysi.....	17
<b>6 TULOKSET .....</b>	<b>19</b>
6.1 Millainen oli varushenkilöiden itsearvioitu koulutuksen laatu aikavälillä 2015–2020?.....	19
6.2 Millainen oli muutos itsearvioidussa koulutuksen laadussa rotaatioiden välillä?           20	
6.3 Selittikö varushenkilöiden perheen varallisuus itsearvioitua koulutuksen laatua aikavälillä 2015-2020? .....	22
6.4 Vaikuttiko koronapandemian alku itsearvioituun koulutuksen laatuun?           23	
<b>7 POHDINTA.....</b>	<b>25</b>
7.1 Tulosten tarkastelu .....	25
7.2 Johtopäätökset .....	26
7.3 Kehitysehdotukset ja jatkotutkimusaiheet .....	28
7.4 Tutkimuksen arviointi.....	30
<b>LÄHTEET .....</b>	<b>38</b>
<b>LIITTEET .....</b>	<b>43</b>

# 1 JOHDANTO

Tässä tutkimuksessa kuvattiin koulutuksen laatua Merivoimien varusmiespalveluksessa ja naisten vapaaehtoisessa asepalveluksessa. Tutkittavista käytetään tässä tutkimuksessa nimitystä varushenkilö ja palveluksesta puhutaan varushenkilökoulutuksena. Koulutuksen laadulla tarkoitetaan koulutuksen neljää eri osa-aluetta: 1) ovatko varushenkilöt olleet tietoisia koulutusvaiheiden tavoitteista ja niiden saavuttamisesta; 2) mitkä ovat varushenkilöiden näkemykset koulutuksen järjestelyjen ja ajankäytön tarkoituksenmukaisuudesta; 3) mitkä ovat varushenkilöiden mielipiteet liittyen kouluttajilta saamaansa palautteeseen; 4) mikä on varushenkilöiden antama yleisarvosana koulutuksesta. Tarkemmat tiedot laadun mittarista löytyvät liitteestä 2. Tietoaineisto saatiin varushenkilöiden palautekyselyistä, jotka järjestetään aina koulutuksen lopuksi ennen kotiutumista. Ajallisia eroja koulutuksen laadussa tehtiin vertailemalla rotaatioita keskenään - ei saapumiseriä (ks. luku 5.2.).

Halosen (2007, 40) kulttuuritutkimukseen perustuvan käsityksen mukaan Puolustusvoimat tarjoaa varushenkilöille tasavertaiset mahdollisuudet palveluksen suorittamiseen riippumatta sosiaalisesta asemasta tai yhteiskunnallisesta taustasta. Käsitystä tasavertaisuudesta syvennettiin tutkimalla perheen varallisuuden yhteyttä koulutuksen laatuun. Tarkoituksena oli ymmärtää, voiko itsearvioitu perheen varallisuus selittää eroja itsearvioidussa koulutuksen laadussa. Perhetaustan vaikutusta koulutukseen tutkittiin sosiologi Pierre Bourdieun 1960-luvulta alkaen kehittämän käyttäytymistieteissä hyödynnetyn uusintamisteorian avulla (Bourdieu & Passeron, 1970; 1990). Uusintamisteorioilla kuvataan vanhempien yhteiskunnallisen aseman periytymistä lapseen, jolloin valmiudet tietyssä kulttuurissa menestymiseen voivat kasaantua tietyille ihmisryhmälle (vrt. Bourdieu & Passeron, 1970; 1990, Willis, 1984). Koulutusinstituutiot voivat vaikuttaa tähän mekanismiin, joten

nähtiin hyödyllisenä asettaa koulutus ja koulutuksen palautejärjestelmä teorian avulla kriittiseen tarkasteluun.

## 2 MITEN ARVIOT PERHEESTÄ JA KOULUTUKSESTA MUODOSTUVAT?

Sosiologian tieteellinen tarkoitus on auttaa tulkitsemaan tutkimustuloksia sosiologisten käsitteiden avulla (Aittola, Virmasalo, Jokinen, Matthies, Suoranta & Moisio, 2012, 7). Tässä luvussa tulkitaan sosiologisen uusintamisteorian avulla, mihin henkilön kokemus (itse arvioitu perheen varallisuus ja koulutuksen laatu) perustuu. Teorian mukaan henkilöllä on yksilöllinen habitus eli melko pysyvä yksilöllinen identiteetti (vrt. Bourdieu & Passeron, 1970, 47; 1990, 31). Varushenkilöiden itsearviointeja selitetäänkin tässä tutkimuksessa habituskäsitteellä.

### 2.1 Habitus ja kulttuurinen pääoma

Kun varushenkilöiden odotukset koulutuksestaan kohtaavat todellisuuden kanssa, varushenkilöllä on Bourdieun käsittein *kulttuurista pääomaa*. Sotilaskulttuurin omaksuminen on kulttuurisen pääoman kerryttämistä: määräykset tuntevalla, sotilasarvon saaneella tai kaluston käyttöä osaavalla varushenkilöllä on hallussaan pääomaa sotilaskulttuurissa menestymiseksi. (vrt. Bourdieu & Passeron, 1970; 1990.)

On sanottu, että Puolustusvoimien koulutuskulttuuri *henkilöityy ja konkretisoituu* koulutustehtävissä palvelevien kouluttajien kautta (Halonen, 2007, 42). Näin ollen varushenkilö perii kulttuurista pääomaa erityisesti koulutustehtävässä palvelevalta kouluttajalta. Teorian mukaan koulutuksessa dominoiva valta *syntyy ja ilmenee sosiaalisesti ja pedagogisesti* (Bourdieu & Passeron, 1970, 23, 70, 83–84; 1990, 9, 54, 67). Siksi valtaa on kouluttajan lisäksi muillakin pedagogista toimintaa harjoittavilla.

Dominoiva kulttuuri koulutusjärjestelmässä *näkyvät standardeina ja rutiineina* (Bourdieu & Passeron, 1970, 73–75; 1990, 57–59). Rutinoitumisen voimakkuus vaihtelee koulutusjärjestelmittäin (Bourdieu & Passeron, 1970, 75–76; 1990, 59–60). Tässä tutkimuksessa sotilaiden joukkotuotanto nähdään melko

standardisoituneena ja rutinoituneena kulttuurina, joka näkyy esimerkiksi yhteisharjoituksina, -majoituksina ja -ruokailuina.

Varushenkilöt saavat sotilaskulttuurin pääomaa etenkin palveluksensa aikana. Toisaalta perheellä on varushenkilön ajattelutapoihin keskeinen vaikutus uusintamisteorian mukaan. Bourdieu ja Passeron (1970, 20, 47; 1990, 7, 31) kuvaavatkin perheen ja koulutuksen roolia uusintamisprosessissa seuraavasti: Nuoren lähin pedagoginen auktoriteetti (vanhemmat tai kouluttaja) vaikuttaa mielivaltaisella symbolisella vallallaan luoden nuorelle peruuttamattomia taipumuksia. Näin syntyy perusta *habitukselle*, jota on vaikea muuttaa. Habituksella tarkoitetaan identiteettiä tai ajatusten, käsitysten, arvostusten ja toiminnan järjestelmää. (Bourdieu & Passeron, 1970, 20, 47; 1990, 7, 31.)

Käytännön esimerkki varushenkilön habituksesta on tämän oppima äidinkieli, joka on melko pysyvä osa ajattelua. Kieli on osa habitusta ja jakaa ihmiset helposti eriarvoiseen asemaan koulutuksessa menestymisessä (Bourdieu & Passeron, 1970; 89–90; 1990, 71–73). Kaikkien varushenkilöiden tulee esimerkiksi ymmärtää käskykieltä, jotta he ovat tasa-arvoisessa asemassa. Kouluttajan mielivaltaisuus taas perustuu käytännössä opetussuunnitelmiin ja muihin hyväksi havaittuihin tai vakiintuneisiin käytäntöihin.

## 2.2 Perheen antama pääoma

Kasvatustieteiden suuntauksia tutkineiden Aittolan (et al., 2015) mukaan Bourdieun uusintamisteoria ja siitä vaikutteita saanut Paul Willisin tutkimus ovat osa 1980-luvun aikakautta, jolloin vallitseviin koulutusjärjestelmiin suhtauduttiin kriittisesti. Willisin (1984) englantilaisia työväenluokan poikia koskevan tutkimuksen mukaan keskiluokkaiseen perheeseen syntyneet lapset ovat riippuvaisempia perheen varallisuudesta ja sopeutuvat koulutusinstituutioiden kulttuuriin paremmin, kun työväenluokan perheissä lapset nähdään riippumattomampina sekä perheestään että koulutuksesta (Willis, 1984). Tässä tutkimuksessa tutkittiin vain varushenkilöiden perheen varallisuutta – ei yhteiskuntaluokkaa.



Perheet uusintavat kulttuuriaan lastensa kautta säilyttääkseen sosiaalisen olemassa olonsa (Bourdieu, 1998, 30). Käsitukset sotilaskulttuuria kohtaan syntyvät siinä kulttuurissa, mistä varushenkilö on tullut. Koulutuksen uusintaminen on voimakkainta, kun se tapahtuu epäsuorasti (Bourdieu & Passeron, 1970, 77; 1990, 61) eli hiljaisena tietona. Käytännössä ymmärrys sotilaskulttuurista voi alkaa sisäistyä jo ennen kutsuntoja, esimerkiksi perheen tai sotilaskulttuuria koskevien huhujen välityksellä. Näin ollen koulutuksen aloittavilla henkilöillä voi olla jo alustava käsitys koulutuskulttuurista eli kulttuurista pääomaa muun muassa siitä, mitä heiltä varushenkilökoulutuksessa odotetaan. Näin syntyy eroja lähtötasossa, millä voi olla voimakas eriarvoistava vaikutus koulutukseen. Toisaalta esimerkiksi koulutuksen järjestäjän tekemä markkinointi jakaa tietoa koulutuksen käytännöistä kaikille halukkaille.

Varushenkilöiden perheen lisäksi tupakaverien perhetaustalla voi olla vaikutusta. Einiö (2019) tutki tupakaverien perheen varallisuuden vaikutusta varushenkilökoulutukselle tyypillisessä tilanteessa, jossa tupakaverit määräytyvät aakkosjärjestyksen perusteella. Einiön tutkimus osoitti, että rikkaan perheen tupakaverilla oli yhteys toisen rikkaan perheen tupakaverin tulojen kasvuun työelämässä. Toisaalta rikkaasta perheestä tuleva tupakaveri vaikutti kuitenkin vain köyhän perheen varushenkilön tulevaan kouluttautumiseen palveluksen jälkeen: altistuminen rikkaan perheen tupakavereille lisäsi köyhän perheen varushenkilöiden yliopistoon ilmoittautumista lyhyellä aikavälillä ja koulunkäynnin vuosimäärää pitkällä aika välillä. Einiön mukaan empiiristen tulosten taustalta voi löytyä mekanismi: rikkaista perheistä tulevat tupakaverit tukevat toistensa työllistymistä ja köyhistä perheistä tulevien kouluttautumista. Tyypillisesti varushenkilöt ovat siinä iässä, että hakeutuvat palveluksen jälkeen toisen asteen koulutuksen jälkeisiin opintoihin. Varushenkilöt saattavat jakaa toisilleen hyödyllistä tietoa pääsykokeista, mikä voi vaikuttaa koulutustason ja -alan valintaan. Tämä hyödyttää kuitenkin vain köyhästä perheestä tukevia varusmiehiä. (Einiö 2019.).

Einiön (2019) tutkimuksessa korostuu verkostoituminen eli ”oikeiden” ihmissuhteiden merkitys. Bourdieu (1980) näkee nämä kestävät ja hyödylliset

ihmissuhteet *sosiaalisena pääomana*, mutta sosiaalista pääomaa ovat vain sellaiset suhteet, jotka tuottavat henkilölle kulttuurista tai *taloudellista pääomaa*. Ilmiöllä tarkoitetaan yleensä hyödyllisiä verkostoja, joita Einiön (2019) tutkimuksessakin käsiteltiin. Tupakavereilla on tutkitusti vaikutusta toistensa tulevaisuuteen, mutta Bourdieuta (1970; 1990) tulkiten vertaisilla on pienempi vaikutus koulutuksen laatuun kuin johtavilla sotilailta, joilla on koulutusjärjestelmän legitimoimaa valtaa varusmiehiä kohtaan.

### 2.3 Perheen antama taloudellinen pääoma

On tutkittu, että perheen varakkuudella on myönteinen yhteys koulutuksessa ja työelämässä menestymiseen. Perheet panostavat lastensa koulutukseen eri tavoin. Esimerkiksi OECD:n mukaan keskiluokkaisten ja hyvätuloisten perheiden lapset menestyvät oppilaitoksissa paremmin ja ansaitsevat aikuisina enemmän (Keeley, 2015, 71). Rikkaat perheet saattavat panostaa enemmän lastensa terveyteen tai vaikkapa koulukirjoihin ja harrastuksiin, mikä osaltaan lisää heidän lastensa mahdollisuuksia oppimiseen (Keeley, 2015, 71-72). Näin ajateltuna varakkaiden perheiden varushenkilöillä oletettaisiin olevan parempi terveys ja paremmat oppimisedellytykset kuin vähävaraisten perheiden varushenkilöillä. Toisaalta varushenkilöt voivat tarvita erilaisia oppimisedellytyksiä kuin OECD:n mittaamissa koulutuksissa. Varushenkilöiden koulutus ja etenkin sen alokasjakso perustuvat perinteisesti automaation tavoitteluun eivätkä itseohjautuvuuteen (Repo, 2001, 57), mikä korostuu usein akateemisissa opinnoissa.

Perheet panostavat enemmän koulutuksiin, joista saa tärkeää kulttuurista pääomaa ja joiden kulttuurisesta pääomasta saa suhteessa mahdollisimman paljon taloudellista pääomaa (Bourdieu, 1998, 30). Toisaalta vanhempien yhteiskuntaluokan kulttuuri voi vaikuttaa välinpitämättömyytenä nuoren ohjaukseen: Willis (1984, 96) väittää, että keskiluokkaisten perheiden vanhemmat tukevat lapsiaan koulutuksen antamien kvalifikaatioiden vuoksi,

kun taas työväenluokkaiset perheet näkevät lastensa koulutuksen välinpitämättömämmin (Willis, 1984, 96).

## 2.4 Koronapandemian vaikutus varushenkilöiden itsearvioimaan koulutuksen laatuun

Bourdieu oli erityisen kiinnostunut ihmisryhmien kriisien tutkimuksesta etnografisin menetelmin. Hänen keskeinen käsite kolonialismikriisin kuvailussa oli *symbolinen valta*, joka kohdistui alistettuun ihmisryhmään. Bourdieu määritteli alistetun ihmisryhmän *eksyneeksi* (engl. disoriented; maladapted), sillä ryhmään kuuluvilla oli vaikeuksia toimia muuttuneessa ympäristössä. (Yacine, Wacquant & Ingram, 2004, 500.)

Bourdieun kriisin käsitteitä sovellettiin koronapandemian vaikutusten tutkimiseen. Pandemiakriisin aiheuttamat yhteiskunnallisesti poikkeukselliset olosuhteet ovat voineet vaikuttaa varushenkilöihin. Kaikki kriisiin liittyvä toimijuutta rajoittava toiminta on symbolista vallankäyttöä varushenkilöitä kohtaan. Tässä tutkimuksessa pyritään selvittämään näkyykö pandemia-ajankohta poikkeuksena aika-sarjassa. Poikkeavuus voisi johtua pandemia-ajankohdalle tyypillisestä symbolisesta vallankäytöstä, joka on voinut vaikuttaa varushenkilöiden kokemukseen varushenkilökoulutuksen laadusta. Kuormittavuus on voinut olla poikkeuksellisen kovaa, sillä varushenkilöt ovat usein nuoria ja koulutuksen aikana itselleen vieraassa ja haastavassa ympäristössä.

Bourdieun inspiroimana väitetään, että vähävaraisemmasta perheestä tulevien varushenkilöiden oletetaan kärsineen eniten, sillä heillä on vähiten perheensä varallisuutta ja kokemusta varallisuudesta voimavaranaan (vrt. Bourdieu & Passeron, 1970; 1990). Näin ollen vähävaraisten oletetaan olevan pahimmin eksyneitä poikkeuksellisten olosuhteiden keskellä, mikä näkyisi kielteisempänä itsearviona koulutuksen laadusta (vrt. Bourdieu; Yacine et al., 2004, 500 mukaan).

### **3 VARUSHENKILÖKOULUTUSTA KOSKEVA TUTKIMUS**

Tarkastellaan tutkimusaiheeseen liittyvää aiempaa tutkimusta. Tutkimusaiheeseen liittyvä kirjallisuus on erittäin tärkeää ja hyödyllistä, koska se mahdollistaa esimerkiksi tieteellisen tiedon kasaantumisen ja vertailupohjan omalle tutkimukselle (Metsämuuronen, 2005, 31–33). Koska Merivoimien varushenkilön perheen varallisuuden yhteyttä varushenkilökoulutuksen laatuun ei ole juurikaan tutkittu, esitellään muita aihetta tukevia tutkimuksia.

#### **3.1 Kouluttajan rooli palautekulttuurissa**

Varushenkilökoulutuksen palautekulttuuria koskevan tutkimuksen yleisimpänä aiheena vaikutti olevan varushenkilön ja tämän kouluttajan välinen palautetilanne. Tästä esimerkkinä oli opinnäytetyöt (Jaatinen, 2015, Laitala, 2009, Laine, 2015, Nikkinen, 2015, Utriainen, 2014), jotka korostivat kouluttajan suurta roolia motivoinnin näkökulmasta. Jaatisen (2015) tutkimuksen perusteella varushenkilöjohtajien motivaatiota paransi kouluttajan osoittama luottamus, toiminnanvapaus, palaute ja yksilöllinen kohtelu sekä esihenkilön esimerkillisyys ja hyvän työilmapiirin luonti. Varushenkilöjohtajat pitivät hyödyllisenä, että esihenkilöt kasvattaisivat heitä. Motivaatiota alensi olematon palaute, esihenkilön kyttäys, alaisen aliarviointi ja huono ohjeistaminen. Koulutuskausikeskustelujen lisäksi varusmiesjohtajat kaipasivat viikoittaista tapaamista esihenkilöiden kanssa (Jaatinen, 2015). Laitasen (2009) mukaan varushenkilöjohtajia motivoi kouluttajan ammattitaitoisuus ja se, että kouluttaja kykenee motivoimaan ja kannustamaan alaisiaan omalla esimerkillään. Palvelusmotivaatiota kohotti kouluttajalta saatu positiivinen, rakentava ja kehittävä palaute (Laitanen, 2009). Nikkisen (2015) mukaan kouluttajan epäasiallinen ja negatiivinen palaute laskivat alokkaiden palvelusmotivaatiota. Kouluttaja vaikutti alokkaisiin kielteisesti, jos hän antoi ristiriitaisia ohjeita tai käskyjä, haukkui suorituksia tai antoi huonoksi koettua

palautetta. Kouluttaja voi motivoida alokkaita antamalla kehuja ja positiivista sekä rakentavaa palautetta (Nikkinen, 2015).

Kouluttajan ja koulutettavan välinen *ihmissuhde* on hyvin välitön kokemus. On kuitenkin syytä ulottaa palautekulttuurin tutkimus välittömien (aisti)havaintojen ulkopuolelle. Loppukyselyillä laajennetaan kuvaa koulutuksen laadusta ohjaamalla varushenkilöä antamaan palautetta koulutuksen toteutuksesta laajemmin. Samalla varushenkilöiden taustasta kerätään tietoa, jonka yhteyttä palautteeseen tutkitaan. Jotta lisättäisiin keskustelua varushenkilön perhetaustan vaikutuksesta, tässä tutkimuksessa ei keskitytty vain varushenkilön *saamaan* palautteeseen. Tutkitaan varushenkilön *antamaa* palautetta monipuolisesti eri osa-alueista (mm. tavoitteiden selkeys, erilaisten harjoitusten mielekkyys, ajankäyttö, varomääräysten huomiointi, yleisarvosana Puolustusvoimille) ja problematisoidaan perhetaustan merkitystä.

### **3.2 Loppukyselyihin liittyvä tutkimus keskittyy palvelusmotivaation ja maanpuolustustahdon tutkimiseen**

Loppukyselyaineistojen perusteella on tehty jonkin verran väitöskirjatasoista tutkimusta, mutta koskien Merivoimien varushenkilökoulutuksen ohella ja sijasta muitakin puolustushaaroja (Maavoimia ja Ilmavoimia). Näin ollen ei ole keskitytty juuri Merivoimien koulutukseen. Loppukyselyjä on hyödynnetty erityisesti palvelusmotivaation ja maanpuolustustahdon tutkimukseen, joten niissä ei ole keskitytty perheen varallisuuden ja koulutuksen laadun väliseen yhteyteen.

Tässä tutkimuksessa pyritään selvittämään, mitkä muuttujat ovat yhteydessä koulutuksen laatuun - ei maanpuolustustahtoon. Joka tapauksessa maanpuolustustahto on osa varushenkilön habitusta, joka on Bourdieun teorian mukaan melko pysyvä taipumus ajatella. Näin ollen maanpuolustustahto saattaa liittyä koulutuksen laatuun ilmiönä. Harisen ja Hannolan (2013) tutkimuksessa käytettiin loppukyselyjä heikon maanpuolustustahdon tutkimiseen. Merivoimissa palvelevilla maanpuolustustahto oli heikompi kuin maavoimissa. Tutkimuksen mukaan perheen varallisuus ei selittänyt maanpuolustustahtoa

merkittävästi. Harisen ja Hannolan tutkimuksessa problematisoitiin kyselyn perheen varallisuutta kuvaavaa muuttujaa: Tutkijat pohtivat, mistä muuttuja antaa tietoa. Ongelmallisena nähtiin perheen todellisen varallisuuden mahdollinen ero henkilön itsearvioimaan perheen varallisuuteen. Tutkijoiden mielestä henkilön itsearvioitu perheen varallisuus antaa siitä huolimatta mielekästä tietoa.

Sinkon (2015) maanpuolustustahtoa käsittelevässä psykologisessa tutkimuksessa käytettiin loppukyselyjä osana aineistoa ja hyödynnettiin Bourdieun teoriaa. Sinkon mukaan maanpuolustustahto on tulevaisuuteen orientoituvaa ajattelua, jossa on taustalla ajatus maanpuolustuksen merkityksellisyydestä. Kansalaisten maanpuolustustahto on perusta muun muassa puolustuksen suorituskyvyille. Mielenkiintoista tutkimuksen menetelmässä on, että perheen varallisuus -muuttuja sisällytettiin sosiaalista pääomaa mittaavaan summamuuttujaan. Tutkimus osoitti, että varushenkilöiden sosiaalinen pääoma pitää yllä maanpuolustustahtoa. Maanpuolustusajattelun kehitystä nähtiin tukevan koulutuksenaikaisen ryhmän kiinteys. Muutokset oman ryhmän johtajissa tai muissa jäsenissä heikensivät koulutuksen tuloksia. Sotilaan sosiaalisuuden nähtiin edesauttavan valikoitumista varushenkilöjohtajakoulutukseen. Heikko sosiaalinen toimintakyky voi haitata koko koulutukseen soveltumista. Tutkimus osoitti, että stressaantumistaipumus ja neuroottisuus olivat yhteydessä maanpuolustustahdon laskuun. Tunteiden hallinnan kyky tuki varusmiehen maanpuolustustahdon ja taisteluluottamuksen kehittymistä. (Sinkko, 2015.)

Tässä tutkimuksessa ei ole psykologista otetta, mutta Bourdieun teoria tukee Sinkon ajatusta siitä, että varushenkilön sosiaalinen pääoma vaikuttaa koulutuksessa eräänlaisena yhdistävänä kriteerinä. Bourdieu (1980) määrittelee sosiaalisen pääoman kestäväää hyötyä antavaksi sosiaalisiksi verkostoksi, jossa ryhmää yhdistää usein osapuoltenvälinen hyväksyntä, yhteinen omaisuus ja toisaalta ryhmään valikoitumisen säännöt. Sinkon tutkimuksesta välittyy ajatus siitä, että varushenkilön kuuluminen kiinteästi ryhmäänsä vaikuttaa koulutukseen myönteisesti.

## 4 TUTKIMUSONGELMA

Idea tähän tutkimukseen tuli kohdeorganisaation havainnosta, että tutkimuksen aineistoa voisi hyödyntää enemmän. Tutkimuksenteon voidaankin nähdä alkavan tutkimusongelman havaitsemisesta (Nummenmaa, 2004, 29). Toisaalta tutkimuksen voidaan nähdä toteutuvan tutkijan saaman koulutuksen ja kokemuksen stimuloimana (Newby, 2010, 640). Tutkijan kokemukset ja kasvatustieteellinen positio vaikuttikin vahvasti käytettävän teorian valintaan.

Tutkittavien ryhmitteleminen perheen varallisuustaustan perusteella on eettinen ratkaisu. Ryhmittelyn uskotaan hahmottavan tutkittavien heterogeenisyyttä ja vastausten hajontaa. Koska käytössä on aikasarja-aineisto, on tutkimuksen luonnollinen ongelma kuvata myös eroja pitkällä aikavälillä.

Koulutuksellisia riskitekijöitä mitataan erilaisten tieteellisesti todistettujen mallien ja teorioiden perusteella (esim. Hsieh & Li-Yi, 2020; Urlacher, 2020). Koulutettavien matala sosioekonominen asema nähdään tässä tutkimuksessa ikään kuin varushenkilökoulutuksen onnistumisen ja laadukkuuden riskitekijänä. Urlacherin (2020) mukaan riskitekijät liittyvät aina todennäköiseen lopputulokseen. Tämän tutkimuksen tehtävä on siis ottaa kantaa siihen, mikä merkitys perhetaustan eroilla todennäköisesti on varushenkilökoulutuksessa.

### 4.1 Tutkimuksen pääväite, tutkimuskysymykset ja -hypoteesit

Ensimmäistä ja toista tutkimuskysymystä varten ei ole tutkimushypoteesia, koska aiheesta ei löytynyt tutkimusta. Kolmannella ja neljännellä tutkimuskysymyksellä testataan väitettä siitä, että perheen korkeampi varallisuus ennustaisi myönteistä itsearviota koulutuksen laadusta. Tämä on todennäköisyyteen perustuvaa päättelyä (vrt. Urlacher, 2020), jonka Bourdieun pääomateoria mahdollistaa (Bourdieu & Passeron, 1970; 1990). Kausaaliyhteyksiä ei voida helposti selittää poikkileikkausdatalla. Poikkileikkausdata mahdollistaa kuitenkin vaikeasti käsitettävän ilmiön

paremman hahmottamisen. Aikasarja auttaa myös syventämään käsitystä tutkittavasta ilmiöstä.

Tutkimuksen teko alkoi juuri koronapandemian aikana, joten pandemian vaikutuksesta ollaan luonnollisesti kiinnostuneita. Bourdieun pääoman käsitteitä uskotaan, että pandemia-ajankohta laskee niiden varushenkilöiden tyytyväisyyttä, jotka tulevat vähävaraisesta taustasta. Tämä siksi, että vähävaraisilla on teoriassa vähemmän taloudellista pääomaa kuin keskituloisilla ja varakkailta. Tyytymättömyyden ajatellaan näkyvän kielteisinä itsearvioina koulutuksesta.

### **Tutkimuskysymykset ja -hypoteesit ovat seuraavat:**

1. Millainen oli varushenkilöiden itsearvioitu koulutuksen laatu aikavälillä 2015-2020?
2. Millainen oli muutos itsearvioidussa koulutuksen laadussa rotaatioiden välillä?
3. Selittikö varushenkilöiden perheen varallisuus itsearvioitua koulutuksen laatua?
  - Hypoteesi: Perheen vähävaraisuus oli yhteydessä matalaan itsearvioon koulutuksen laadusta, kun taas perheen varakkuus oli yhteydessä korkeaan itsearvioituun koulutuksen laatuun. (Bourdieu & Passeron, 1970; 1990.)
4. Vaikuttiko koronapandemian alku itsearvioituun koulutuksen laatuun?
  - Hypoteesi: Pandemian alussa perheen vähävaraisuus oli voimakkaassa yhteydessä matalaan itsearvioon koulutuksen laadusta. (Bourdieu; Yacine et al., 2004)



## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tutkimus toteutettiin yhteistyössä Puolustusvoimien ja Jyväskylän yliopiston kanssa. Tutkijan harjoittelu Merivoimien esikunnassa toimi lähtökohtana tutkimukselle. Tutkimuksen mahdollisti Puolustusvoimien antama aineisto, joka loi samalla reunaehdot tutkimukselle. Seuraavaksi käydään läpi tutkimuksen tieteellistä kontekstia ja käytännön toteuttamista.

### 5.1 Tutkimuskonteksti

Tutkimus suuntautuu aiheeseen, josta on saatavilla vain vähän aiempaa tutkimusta. Siksi päädyttiin käyttämään teoriaan nojaavaa eli konfirmatorista otetta. Tutkimusaihetta lähestytään sosiologista koulukuntaa mukaillen ottaen vaikutteita kasvatuksesta, koulutuksesta ja sotilassosiologiasta. Käytettävä uusintamisteoria perustuu naturalistiseen tieteenfilosofiaan.

Teorian tietoteoreettinen näkemys on episteeminen refleksiivisyys, jonka mukaan tiedon ja totuuden luonne on ehdollinen, jos sitä halutaan soveltaa yhteiskuntatieteessä (ks. Bourdieu et al., 1995). Tutkimus tulee nähdä sosiaalisena projektina, jossa tutkijan ja tutkittavien habitusta on tarkasteltava kriittisesti (ks. Bourdieu et al., 1995). Maton (2003) tarkentaa Bourdieun tietoteoreettista näkemystä (episteemistä refleksiivisyyttä) korostaen, että tutkijan on otettava huomioon älykkäästi toimivien ihmisten luonnollinen pyrkimys kerätä tietoa maailmasta. Tiedostetaankin, että tutkittavilla ja tutkijalla on omat älylliset ja yksilölliset intressinsä.

Sijoitutaan tutkimusalueelle, jossa päämääränä on koulutuksen ja osallisuutta tukevien käytäntöjen kehittäminen sekä koulutustoiminnan dokumentointi (ks. Jyväskylän yliopisto, 2020). Aineiston avulla voidaan seurata muun muassa asevelvollisten kokemuksia (Merivoimien esikunnan henkilöstöosasto, 2020). Sen avulla voidaan myös seurata koulutuksen kehittämistä, uudistustarpeita ja muutosten vaikutuksia koulutuksessa. (Merivoimien esikunnan henkilöstöosasto, 2020.)

Tässä tutkimuksessa pyritäänkin tutkittavien kokemusten ja niiden dokumentoinnin esilletuomiseen koulutuksen kehittämiseksi. Käytännön ja instrumentaalisuuden korostuminen tutkimuksessa asettaisi tämän tutkimuksen pragmaattisen koulukunnan ajatteluperinteeseen. Jos pragmaattisesti ajateltuna määrällisen tutkimuksen etiikka on hyvin sidottu omaan tutkittavaan maailmaansa (Powell, 2020), tässä määrällisessä tutkimuksessa tutkittavan ilmiön eli perhetaustan tuoman pääoman nähdään kuitenkin olevan yleismaailmallinen eettinen kysymys.

## 5.2 Tutkittavat ja tutkimusaineisto

Tutkimuksen kohteena ovat Merivoimien varushenkilöt. Tähän tutkimukseen on kuitenkin valikoitu vain koulutuksen loppuun asti suorittaneet henkilöt, jotka muodostavat tutkimuksen perusjoukon. Käytännössä nämä tutkittavat ovat saapumiseristä 1/14, 2/14, 1/15, 2/15, 1/16, 2/16, 1/17, 2/17, 1/18, 2/18, 1/19, 2/19 ja 1/20. Kyseiset saapumiserät ovat kotiutuneet 2015–2020 välisenä ajankohtana. Kotiutumiserien mukaisesti kerätty loppukyselyaineisto jaetaan edelleen 'rotaatioihin', jotka muodostavat tämän tutkimuksen riippumattomat otokset. Rotaatioista käytetään nimiä 1-15, 2-15, 1-16, 2-16, 1-17, 2-17, 1-18, 2-18, 1-19, 2-19 ja 1-20. Havaintoyksikköjä oli 1153–1935 rotaatiosta riippuen (ks. Taulukko 1). Rotaatiossa 1-16 varushenkilöitä oli enemmän kuin muissa rotaatioissa (N=1935).

Ennen varsinaista analyysia olikin tiedusteltava, miten perheen varallisuutta ja koulutuksen laatua mitataan Puolustusvoimissa. Mittarin valinta perustui aineiston omistajan (PVTUTKL) asiantuntijuuteen koulutuksen laadun mittaamisesta. Liitteessä 1 on varushenkilöille täytettäväksi annettu loppukyselylomakkeesta osa, jota tässä tutkimuksessa on hyödynnetty. Liitteeseen valikoidussa osassa on ne kyselyn kohdat, joiden pohjalta tämän tutkimuksen muuttujat on muodostettu. Kysely alkaa taustakysymyksillä ja jatkuu koulutusta ja maanpuolustusta koskevilla väitteillä. Väitteet on teemoiteltu: samoja teemoja koskevat väitteet on otsikoitu ja esitetään peräkkäin.

Liitteeseen 1 on valikoitu perheen varallisuutta koskeva taustakysymys ja koulutuksen laatua koskevat väitteet eli tämän tutkimuksen kannalta relevantti osa kyselylomakkeesta.

Tutkimuksessa hyödynnetään siis lomakkeella kerättyä tietoa varushenkilöiden perheen varallisuudesta sekä itse koulutuksesta. Lisäksi Puolustusvoimien tutkimuslaitos on antanut ohjeita aineiston käsittelyyn ja muodostanut aineistoon muuttujia (PVTUTKL, 2020). Tutkimuksessa hyödynnettiin loppukyselyn tulokinnan alkuperäistä ohjeistusta muun muassa summamuuttujista (Liite 2). Näin mahdollistetaan tutkimustulosten vertailu muihin loppukyselyjä hyödyntäviin tutkimuksiin.

Varushenkilöiden arviot perheensä varallisuudesta on esitetty taulukossa 1 rotaatioittain. Havaitaan, että vähävaraisia on selvästi vähiten ja keskituloisia selvästi eniten joka otoksessa.

*Taulukko 1 Rotaatiot varallisuusluokitteluilla - määrä, (prosenttiosuus)*

<u>Koodattu luokka</u> (vastaus- vaihtoehdot)	1-15	2-15	1-16	2-16	1-17	2-17	1-18	2-18	1-19	2-19	1-20
<u>Varakkaat</u> (varakas; hyvätuloinen)	490 (36,4)	415 (34,2)	618 (31,9)	437 (36,0)	481 (39,0)	481 (38,8)	509 (44,1)	483 (38,2)	523 (42,9)	479 (38,5)	546 (42,8)
<u>Keskituloiset</u> (keskituloinen)	738 (54,7)	689 (56,7)	1045 (54,0)	670 (55,1)	624 (50,6)	656 (52,9)	554 (48,0)	673 (53,2)	598 (49,1)	645 (51,8)	636 (49,8)
<u>(Vähävaraiset)</u> (melko vähävarainen; vähävarainen)	111 (8,2)	105 (8,6)	152 (7,9)	107 (8,8)	113 (9,2)	103 (8,3)	87 (7,5)	102 (8,1)	91 (7,5)	118 (9,5)	94 (7,4)
tieto puuttuu	9 (0,7)	6 (0,5)	120 (6,2)	1 (0,1)	15 (1,2)	1 (0,1)	3 (0,3)	8 (0,6)	6 (0,5)	2 (0,2)	1 (0,1)
<i>Rotaation koko (N)</i>	1348	1215	1935	1215	1233	1241	1153	1266	1218	1244	1277

Varushenkilön perheen varallisuudesta kerättiin kyselyllä tieto siten, että varushenkilöitä neuvottiin lomakkeessa lauseella: "Arvioi, millainen on mielestäsi

*perheesi taloudellinen tausta?”*. Vastausvaihtoehdoiksi annettiin *”varakas, hypoätuloinen, keskituloinen, melko vähävarainen, vähävarainen”*. Tätä tutkimusta varten muodostettiin muuttuja, jossa vastausvaihtoehtojenmukaista asteikko muokattiin luokitteluasteikoksi: *”varakas – keskituloinen – vähävarainen”*. Varakkaiksi erotettiin henkilöt, jotka arvioivat tulevansa varakkaasta tai hyvätuloisesta perheestä. Keskituloisiksi erotettiin henkilöt, jotka arvioivat perheensä keskituloiseksi. Vähävaraisiksi erotettiin henkilöt, jotka arvioivat perheensä melko vähävaraiseksi tai vähävaraiseksi.

Koulutuksen laatua mitattiin neljällä Likert-asteikollisella muuttujalla, joista kolme oli useasta väitteestä muodostettuja summamuuttujia. Summamuuttujat muodostettiin väitteistä koskien koulutuksen tavoitteita, koulutuksen järjestelyitä ja kouluttajalta saatua palautetta. Lisäksi neljäntenä koulutuksen laadun indikaattorina käytettiin koulutuksesta Puolustusvoimille annettua yleisarvosanaa, joka perustui yhteen vastaukseen.

Tarkemmin ottaen varushenkilöille esitettiin myönteisiä väitteitä koulutuksen osa-alueista ja heidän tuli merkitä, mitä mieltä olivat väitteestä asteikolla: *Olen täysin samaa mieltä – Olen osittain samaa mieltä – En samaa, enkä eri mieltä – Olen osittain eri mieltä – Olen täysin eri mieltä*.

Koulutuksen tavoitteita mitattiin esimerkiksi myönteisellä väitteellä: *”Oppitunnin tai harjoituksen alkaessa on kerrottu selkeästi, mitä koulutustilanteen lopussa pitää osata”*. Koulutuksen järjestelyitä kuvasi esimerkiksi väite: *”Koulutuksessa käytetyt opetus- ja koulutustilat sekä harjoitusalueet ovat olleet tarkoituksenmukaisia”*. Kouluttajalta saatua palautetta tutkittiin muun muassa väittämällä: *”Harjoitusten jälkeen kouluttaja yleensä kertoi, miten onnistuimme”*. Poikkeuksena oli koulutuksen laatua mittaava yleisarvosana koulutuksessa, jota kysyttiin seuraavasti: *”Anna lopuksi puolustusvoimille yleisarvosana kaikesta varusmiespalveluksen aikana saamastasi koulutuksesta, asteikolla erinomainen - huono”*. Yleisarvosanan asteikko oli: *erinomainen – kiitettävää – hyöä – välttävää – huono*. Tarkemmat tiedot väitteistä muodostettavista muuttujista ja niiden merkityksestä löytyvät liitteestä 2.

Analyyseja varten lomakkeen vastausvaihtoehtojenmukaiset asteikot käännettiin. Summamuuttujien asteikko oli lopulta : 5 = *Olen täysin samaa mieltä*, 4 = *Olen osittain samaa mieltä*, 3 = *En samaa, enkä eri mieltä*, 2 = *Olen osittain eri mieltä*, 1 = *Olen täysin eri mieltä*. Yleisarvosanan asteikko taas käännettiin muotoon: 5 = *erinomainen*, 4 = *kiitettävä*, 3 = *hyvä*, 2 = *välttävä*, 1 = *huono*.

Summamuuttujan yhtenäisyyttä kuvaavat tunnusluvut, Cronbach'n alpha-arvot, olivat hyväksyttävät ( $\alpha \geq .68$ ) jokaisessa koulutuksen laadun osa-alueessa. Arvot vaihtelivat rotaatioittain seuraavasti: koulutuksen tavoitteet ( $.68 \leq \alpha \leq .75$ ); koulutuksen järjestelyt ( $.74 \leq \alpha \leq .80$ ), kouluttajalta saatu palaute ( $.77 \leq \alpha \leq .82$ ). Osa-alueiden keskinäiset korrelaatiot vaihtelivat matalan ja melko korkean välillä ( $.29 \leq |r| \leq .59$ ). Arvio korrelaation voimakkuudesta perustuu näkemykseen, jonka mukaan korrelaatiota ei ole, kun  $r = 0$  (Metsämuuronen 2002, 401).

Ajallisen muutoksen ja rotaatioiden välisten erojen tutkimisessa käytettiin kyselyn järjestäjän muodostamaa muuttujaa (Ajankohta), joka kertoi, mihin kyselyrotaatioon vastaaja kuului. Rotaatio 1-20 osoitti pandemia-ajankohtaa.

### 5.3 Aineiston analyysi

Tutkimusasetelma on monimuuttujainen kiinteiden vaikutusten malli (vrt. Metsämuuronen, 2002, 700). Tutkimuskysymyksiin vastataan ei-satunnaisten ryhmien keskiarvoja tulkitsemalla. Itsearvioidun perheen varallisuuden yhteys laatua kuvaaviin itsearvioihin nähdään *kiinteänä vaikutuksena*. Jotta rotaatioiden väliset vertailut ja varallisuusryhmien väliset vertailut voidaan tehdä, rotaation- ja varallisuudenmukaisen ryhmittelyn vaikutus koulutuksen laatuun onkin oltava luonteeltaan kiinteää. Parittaiset vertailut eivät toimi kuin kiinteän vaikutuksen tutkimiseen (Metsämuuronen, 2002, 704). Parittaiset vertailut tehtiin Bonferroni-korjauskertoimella, jos ryhmävarianssit vastemuuttujan luokissa olivat yhtä suuret. Jos ryhmien varianssien yhtäsuuruusoletus ei toteutunut, parittaiset vertailut tehtiin Dunnett T3 -testillä. Populaation keskiarvoerojen arvioinnissa käytettiin 95%:n luottamusväliä.

**Ensimmäistä tutkimuskysymystä** (*Millainen on varushenkilöiden itsearvioitu koulutuksen laatu aikavälillä 2015-2020?*) varten kuvattiin koulutuksen laadun osa-alueita (koulutuksen tavoitteet, koulutuksen järjestelyt, kouluttajalta saatu palaute ja yleisarvosana koulutuksesta) keskiarvojen vaihteluväleinä. Oltiin kiinnostuneita siitä, kuinka varushenkilöt arvioivat koulutuksen laadun osa-alueet ja siitä, kuinka suurta näiden arvioiden vaihtelu on rotaatioiden välillä.

**Toista tutkimuskysymystä** (*Millainen on muutos itsearvioidussa koulutuksen laadussa rotaatioiden välillä?*) varten vertailtiin keskiarvoja ajassa eli rotaatioittain. Vertailu tehtiin monimuuttujaisen varianssianalyysin (1-MANOVA) avulla keskittyen rotaatioiden parittaisiin vertailuihin, jolla aikasarjasta havaittiin eroja aikapisteiden eli rotaatioiden jatkumossa. Rotaatioiden parittaisilla vertailuilla tarkasteltiin koulutuksen laadun muutosta etsien tilastollisesti merkitseviä eroja. Tieto ajankohtien välisen muutoksen selitysvoimasta tulkittiin  $\eta^2$ -efektikoolla.

**Kolmanteen tutkimuskysymykseen** (*Selittääkö varushenkilöiden perheen varallisuus itsearvioitua koulutuksen laatua?*) vastatakseen analysoitiin perheen varallisuuden yhteyttä koulutuksen laatua kuvaaviin vastemuuttujiin niin ikään monimuuttujaisen varianssianalyysin (1-MANOVA) avulla. Tieto perheen varallisuuden selitysvoimasta tulkittiin  $\eta^2$ -efektikoolla. Varallisuusryhmien parittaisilla vertailuilla havaittiin, miten ryhmien keskiarvot erosivat toisistaan.

**Neljänteen tutkimuskysymykseen** (*Vaikuttiko koronapandemia itsearvioituun koulutuksen laatuun?*) haettiin vastaus edellä kuvattujen varianssianalyysien kautta kiinnittäen erityishuomiota rotaatioon 1–20 tuloksiin, jossa oli koronapandemian aikana palvelleita varushenkilöitä.

## 6 TULOKSET

Ensimmäisessä alaluvussa vastataan ensimmäiseen tutkimuskysymykseen eli raportoidaan, miten varushenkilöt koulutuksen laadun keskimäärin arvioivat. Sen jälkeen vastataan toiseen tutkimuskysymykseen raportoimalla tulokset koulutuksen laadun muutoksesta. Sitten kuvataan perheen varallisuuden yhteyttä koulutuksen laatuun. Lopuksi raportoidaan edellä mainittuja varianssianalyysin tuloksia hyödyntäen, koronapandemian vaikutuksesta itsearvioituun koulutuksen laatuun.

### 6.1 Millainen oli varushenkilöiden itsearvioitu koulutuksen laatu aikavälillä 2015–2020?

Alla taulukossa 2 on kuvailtu koulutuksen laadun vaihtelua tarkasteluaikavälillä neljällä laadun indikaattorilla.

*Taulukko 2 Koulutuksen laadun vaihtelu vuosien 2015–2020 välillä - keskiluvut*

Koulutuksen laatu	<i>ka</i>	<i>kh</i>
Tavoitteet	2,02 - 2,18	0,77 - 0,85
Järjestelyt	2,34 - 2,50	0,73 - 0,82
Palaute	2,11 - 2,31	0,79 - 0,86
Yleisarvosana	2,34 - 2,46	0,78 - 0,89

*1: Olen täysin eri mieltä, 2: Olen osittain eri mieltä, 3: En samaa, enkä eri mieltä, 4: Olen osittain samaa mieltä, 5: Olen täysin samaa mieltä*

Keskimäärin varushenkilöt olivat osittain eri mieltä jokaisen osa-alueen väittämistä. Pienin osa vastaajista oli täysin samaa mieltä.

## 6.2 Millainen oli muutos itsearvioidussa koulutuksen laadussa rotaatioiden välillä?

Ryhmittely rotaatioihin selitti vain 0,3 prosenttia koulutuksen laadun vaihtelusta,  $F(40, 56224) = 4.91, p < .001, \eta^2 = .003$ , kun koulutuksen laatua indikoi kaikki sen osa-alueet yhtä aikaa. Tulos oli tilastollisesti merkitsevä. Taulukossa 3 on kuvattu rotaatioiden yhteyttä erikseen jokaiseen koulutuksen laadun osa-alueeseen. Rotaatio selitti jokaista osa-aluetta alle prosentin verran,  $\eta^2 < .01$ . Koska tulos oli tilastollisesti merkitsevä, oli syytä suorittaa rotaatioiden parittaiset vertailut kaikilla koulutuksen laadun osa-alueilla. Rotaation mukainen ryhmittely ei läpäissyt Boxin M -testiä selitettävien muuttujien kovarianssimatriisien yhtäsuuruusoletuksesta ( $M = 244, F = 2.44, df = 100-182929616, p < .001$ ). Kovarianssimatriisien erisuuruisuus ei kuitenkaan haittaa, koska F-testi on siitä huolimatta riittävän robusti (Metsämuuronen, 2002, 707).

Taulukko 3 Koulutuksen laadun muutos - rotaatioiden välinen vertailu

Koulutuksen laatu	F	df	MSE	$\eta^2$	p-arvo
Tavoitteet	6.12	10	4.13	.004	.001
Järjestelyt	5.25	10	3.21	.004	.001
Palaute	8.34	10	5.68	.006	.001
Yleisarvosana	2.81	10	1.96	.002	.002

Huom. F = F-testisuure. df = F-jakauman vapausasteluku (ryhmittelystä aiheutuva). MSE = Keskineliövirhe.  $\eta^2 =$  Efektikoon mitta,  $\eta^2$ . p-arvo = F-testin merkitsevyytasot \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$ .

Parittaisilla vertailuilla havaittiin ainoastaan pieniä eroja rotaatioiden keskiarvoissa. Keskiarvoerot populaatiossa tulkittiin 95%:n luottamusvälillä (95% CI).

Ensinnäkin koulutuksen tavoitteiden osalta (Dunnett T3 -testi) ei havaittu merkittäviä nousevia tai laskevia eroja, mutta rotaation 1–20 keskiarvo oli pienempi tai yhtä suuri kuin muiden rotaatioiden keskiarvot: rotaatiossa 1–20 palvelleet varushenkilöt arvioivat koulutuksen tavoitteet tilastollisesti



merkitsevästi matalammin kuin rotaatioiden 1-15, 2-15, 1-16, 1-17 ja 2-19 varushenkilöt, joiden keskiarvot olivat 0,13-0,16 yksikköä suuremmat,  $p < .01$ . Suurin keskiarvoero oli rotaatioiden 1-20 ja 1-16 välillä, kun rotaatiossa 1-20 varushenkilöt arvioivat koulutuksen tavoitteet 0,16 yksikköä matalammin kuin rotaation 1-16 varushenkilöt, 95% CI [0.06, 0.26],  $p < .001$ .

Koulutuksen järjestelyjen osalta (Dunnett T3 -testi) ei havaittu merkittäviä nousevia tai laskevia eroja, mutta rotaation 1-20 keskiarvo oli pienempi tai yhtä suuri kuin muiden rotaatioiden (pl. 1-19) keskiarvot: rotaatiossa 1-20 palvelleet varushenkilöt arvioivat koulutuksen järjestelyt tilastollisesti merkitsevästi matalammin kuin rotaatioiden 2-15, 1-16, 1-17 ja 2-18 varushenkilöt, joiden keskiarvot olivat 0,11-0,15 yksikköä suuremmat,  $p < .05$ . Suurin keskiarvoero oli rotaatioiden 2-15 ja 1-19 välillä, kun rotaatiossa 2-15 varushenkilöt arvioivat koulutuksen järjestelyt 0,16 yksikköä matalammin kuin rotaation 1-19 varushenkilöt 95 % CI [0.06, 0.26],  $p < .001$ .

Kouluttajalta saadun palautteen osalta (Bonferroni -korjauskerroin) ei havaittu merkittäviä nousevia tai laskevia eroja, mutta rotaation 1-20 keskiarvo oli pienempi tai yhtä suuri verrattuna kaikkiin muihin rotaatioihin: rotaatiossa 1-20 kouluttajalta saatu palaute arvioitiin tilastollisesti merkitsevästi matalammin kuin rotaatioissa 1-15, 2-15, 1-16, 2-16, 1-18 ja 2-19, joiden keskiarvot olivat 0,11-0,21 yksikköä suuremmat,  $p < .05$ . Suurin keskiarvoero oli rotaatioiden 1-16 ja 1-20 välillä, kun varushenkilöt rotaatiossa 1-16 arvioivat kouluttajalta saadun palautteen 0,21 yksikköä korkeammin kuin rotaation 1-20 varushenkilöt 95 % CI [0.11, 0.31],  $p < .001$ .

Yleisarvosanan osalta (Dunnett T3 -testi) havaittiin tilastollisesti merkitseviä eroja ainoastaan suhteessa rotaatioon 1-20. Rotaation 1-20 keskiarvo oli kielteinen tai yhtä suuri verrattuna kaikkiin muihin rotaatioihin: rotaatiossa 1-20 yleisarvosana arvioitiin tilastollisesti merkitsevästi kielteisemmin kuin rotaatioissa 1-18, 2-18 ja 2-19, joiden keskiarvot olivat 0,11-0,12 yksikköä suuremmat,  $p < .05$ . Suurin keskiarvoero oli rotaatioiden 2-19 ja 1-20 välillä, kun varushenkilöt rotaatiossa 1-20 antoivat 0,12 yksikköä kielteisemmän arvosanan kuin rotaation 2-19 varushenkilöt 95 % CI [-0.23, -0.01],  $p < .05$ .

### 6.3 Selittikö varushenkilöiden perheen varallisuus itsearvioitua koulutuksen laatua aikavälillä 2015-2020?

Analysoitiin perheen varallisuuden yhteyttä ja selitysosuutta koulutuksen laadun kaikkiin osa-alueisiin yhtä aikaa ja yli rotaatorajojen. Taulukosta 4 nähdään, että varushenkilön perheen varallisuus selitti tilastollisesti merkitsevästi koulutuksen laatua. Selitysosuus oli kuitenkin vain 0,1 prosenttia koulutuksen laadun neljän osa-alueen vaihtelusta.

Taulukko 4 Perheen varallisuus koulutuksen laadun selittäjänä yli rotaatorajojen

Koulutuksen laatu	Ryhmä	N	F	df	$\eta^2$	p-arvo
			2.05	8, 27982	.001	.04
kaikki osa-alueet	Varakkaat	5393				
	Keskituloiset	7437				
	Vähävaraiset	1166				

Huom. N = Otokoko. F = F-testisuure. df = F-jakauman vapausasteluvut (ryhmittelystä aiheutuva, havainnoista aiheutuva).  $\eta^2$  = Efektikoon mitta, eta<sup>2</sup>

Samansuuntainen tulos saatiin, kun tarkasteltiin perheen varallisuuden yhteyttä laadun osa-alueisiin jokaisessa rotaatioissa erikseen: havaittiin, että perheen varallisuus selitti koulutuksen laatua tilastollisesti merkitsevästi vain rotaatioissa 2-17 ja 1-20,  $p < .01$ . Rotaatio 2-17 läpäisi Boxin M -testin selitettävien muuttujien kovarianssimatriisien yhtäsuuruusoletuksesta ( $M = 24.86$ ,  $F = 1.23$ ,  $df = 20-301172$ ,  $p = .216$ ). Rotaatio 1-20 ei läpäissyt testiä ( $M = 94$ ,  $F = 4.65$ ,  $df = 20-246785$ ,  $p < .001$ ). Kovarianssimatriisien erisuuruisuus ei kuitenkaan haittaa, koska F-testi on siitä huolimatta riittävän robusti (Metsämuuronen, 2002, 707).

Suoritettiin parivertailu rotaatioille 2-17 ja 1-20, joissa havaittiin muutamia tilastollisesti merkitseviä keskiarvoeroja (engl. Mean Difference eli MD) varallisuusryhmien välillä koulutuksen laadun eri osa-alueissa. Ensinnäkin rotaatioissa 2-17 varakkaat arvioivat keskituloisia korkeammin sekä koulutuksen järjestelyt  $MD = 0.18$ , 95 % CI [0.07, 0.30],  $p < .001$  että yleisarvosanan  $MD = 0.14$ , 95 % CI [0.26, 0.01],  $p < .05$ .

Rotaatiossa 1–20 havaittiin vähävaraisuuden yhteys korkeampaan itsearvioon koulutuksen laadun kaikista osa-alueista: vähävaraiset arvioivat koulutuksen tavoitteet korkeammin kuin varakkaat  $MD = 0.25$ , 95 % CI [0.01, 0.50],  $p < .05$ . Vähävaraiset arvioivat myös koulutuksen järjestelyt korkeammin kuin varakkaat  $MD = 0.26$ , 95 % CI [0.05, 0.48],  $p < .01$ . Keskituloisetkin arvioivat koulutuksen järjestelyt korkeammin kuin varakkaat  $MD = 0.13$ , 95 % CI [0.02, 0.24],  $p < .05$ . Vähävaraiset arvioivat kouluttajalta saadun palautteen korkeammin kuin keskituloiset  $MD = 0.26$ , 95 % CI [0.03, 0.48],  $p < .05$  ja korkeammin kuin varakkaat  $MD = 0.36$ , 95 % CI [0.13, 0.59],  $p < .001$ . Vähävaraiset antoivat myönteisemmän yleisarvosanan kuin keskituloiset  $MD = 0.23$ , [0.15, 0.57],  $p < .05$  ja varakkaat  $MD = 0.36$ , 95 % CI [0.02, 0.43],  $p < .001$ . Lisäksi keskituloiset antoivat myönteisemmän yleisarvosanan kuin varakkaat  $MD = 0.14$ , 95 % CI [0.02, 0.25],  $p = .01$ .

#### **6.4 Vaikuttiko koronapandemian alku itsearvioituun koulutuksen laatuun?**

Kuten nähtiin luvusta 6.2, koronapandemia-ajankohtana mitatussa rotaatiossa 1–20 koulutuksen osa-alueet nähtiin usein tilastollisesti merkitsevästi kielteisemmin kuin muissa rotaatioissa. Joihinkin rotaatioihin nähden eroa ei ollut. Pandemian vaikutusta koulutuksen laadun arviointiin indikoi myös se, että vähävaraiset arvioivat koulutuksen kaikki osa-alueet tilastollisesti merkitsevästi myönteisemmin varakkaat.

Vähävaraiset arvioivat kouluttajalta saadun palautteen ja yleisarvosanan myös tilastollisesti merkitsevästi myönteisemmin kuin keskituloiset. Keskituloiset arvioivat koulutuksen järjestelyt ja yleisarvosanan myös tilastollisesti merkitsevästi myönteisemmin kuin varakkaat. Näin ollen perheen matala varallisuus oli myönteisessä yhteydessä itsearvioituun koulutuksen laatuun pandemia-ajankohtana.

Merkittävä määrä arvosanan 'Hyvä' antaneista oli vähävaraisia varushenkilöitä suhteessa vähävaraisten ryhmän pieneen kokoon. Huomattiin

myös, että arvosanan 'Huono' antaneista suurin osa oli varakkaita, vaikka heitä oli vähemmän kuin keskituloisia.

## 7 POHDINTA

Tässä tutkimuksessa tutkittiin Merivoimien varushenkilökoulutuksen laatua vuosina 2015–2020. Lisäksi tutkittiin, selittääkö varushenkilöiden perheen varallisuus tai koronapandemian alku itsearvioitua koulutuksen laatua. Tuloksia tarkastellaan seuraavaksi tutkimuskysymyksittäin. Johtopäätöksiä tehdään uusintamisteoriaan ja muuhun aiempaan tutkimukseen perustuvassa viitekehyksessä. Tulosten pohjalta ehdotetaan myös käytännön implikaatioita ja jatkotutkimusaiheita. Lopuksi tutkimusta arvioidaan kriittisesti.

### 7.1 Tulosten tarkastelu

Ensimmäisenä tutkimuksessa kysyttiin, millainen oli itsearvioitu koulutuksen laatu. Koulutuksen laatu arvioitiin jokaisessa rotaatiossa keskimäärin eriävästi koulutuksen laatua myönteisesti kuvaavien väitteiden kanssa. Toinen tutkimuskysymys oli, millainen oli muutos itsearvioidussa koulutuksen laadussa rotaatioiden välillä. Koulutuksen laatu ei ole muuttunut merkittävästi vuosina 2015–2020 puolustushaarasalla tarkasteltuna. Kolmannen tutkimuskysymyksen kohdalla kysyttiin, selittikö varushenkilöiden perheen varallisuus itsearvioitua koulutuksen laatua. Perheen varallisuuden yhteys koulutuksen laadun kaikkiin osa-alueisiin oli lähes olematon. Selkein yhteys havaittiin koronapandemian aikaisessa rotaatiossa, mutta yhteys oli erittäin pieni. Neljännellä tutkimuskysymyksellä kysyttiin, vaikuttiko koronapandemian alku itsearvioituun koulutuksen laatuun. Vähävaraiseksi perheensä arvioineet varushenkilöt arvioivat kaikki koulutuksen laadun osa-alueet myönteisimmin rotaatiossa 1–20. Varakkuus taas oli yhteydessä eriävään arvioon koulutusta myönteisesti kuvaavien väitteiden kanssa. Näin ollen koronapandemia ikään kuin tasa-arvoisti koulutusta.

*Tämä tutkimus lähti kriittisestä väitteestä, että perheen korkea varallisuus ennustaisi myönteistä arviota koulutuksesta (vrt. Bourdieu & Passeron, 1970; 1990). Tämä väite ei saanut empiirisesti tukea. Perheen varallisuus ei ennusta*

koulutuksen laatua, mutta päinvastoin kriisitilanteessa perheen matala varallisuus saattaa olla yhteydessä korkeampaan arvioon koulutuksesta verrattuna varakkaampiin ryhmiin. Perheen varallisuuden eli taloudellisen pääoman selitysvaikutus oli joka tapauksessa lähes olematon.

## 7.2 Johtopäätökset

Tutkimustulokset osoittivat systemaattisesti, että varushenkilöt eivät olleet tyytyväisiä koulutuksen laatuun tai olivat vähintäänkin eri mieltä koulutusta myönteisesti kuvaavien väitteiden (esim. *”Käytetyt opetus- ja koulutusmenetelmät ovat olleet mielestäni tarkoituksenmukaisia”*) kanssa. Näin ollen varushenkilöt eivät antaneet myönteistä kuvaa koulutuksen laadusta. Ideaalitalanteessa koulutuksen tavoitteet olisivat selvät, koulutuksen järjestelyitä ja ajankäyttöä pidettäisiin tarkoituksenmukaisina, kouluttajalta saatua palautetta ymmärrettäisiin ja yleisarvosana koulutuksesta olisi myönteinen.

Kun tarkasteltiin vastauksia yksityiskohtaisesti, havaittiin, että suurimmalle osasta varushenkilöistä ei ollut selvää, mitä tavoitteita koulutuksessa oli tai olivatko he onnistuneet tavoitteissa. Lisäksi varushenkilöt eivät arvioineet koulutuksen järjestelyjä tarkoituksenmukaisiksi. Varushenkilöt eivät olleet sitä mieltä, että kouluttaja antaisi palautetta itselle ja ryhmälle. Yleisarvosana koulutuksesta oli kielteinen. Kulttuurisen pääoman käsittein (Bourdieu & Passeron, 1970; 1990) vaikutti, että varushenkilöt eivät saaneet riittävästi kulttuurista pääomaa: se, että varushenkilöillä on ongelmia ymmärtää koulutuksen tavoitteita, koulutuksen järjestelyitä ja kouluttajan antamaa palautetta on merkki sotilaskulttuurisen pääoman puutteesta.

Tulokset osoittavat, että varushenkilöt eivät ymmärrä koulutusta, mutta eivät myöskään omaa suoriutumistaan siinä (esim. *”Olen yleensä saanut tietää, miten olen itse pärjännyt koulutustilanteissa”*). Kouluttajien toiminta saattaa olla se tekijä, joka vaikuttaa Merivoimien koulutuksen laatuun kielteisesti, koska kouluttajan rooli on varushenkilölle tutkitusti keskeinen (vrt. Bourdieu & Passeron, 1970; 1990; Halonen, 2007 Jaatinen, 2015, Laine, 2015, Laitala, 2009,

Nikkinen, 2015, Utriainen, 2014). Sosiologian käsittein kuvailtuna kouluttaja ei ole sosiaalista pääomaa koulutettavalle. Sosiaalista pääomaa ovat hyödylliset ihmissuhteet, jotka tuottavat taloudellista tai kulttuurista pääomaa (Bourdieu, 1980). Kouluttaja voisi välittää kulttuurista pääomaa eli tietoa koulutuksen tavoitteista, palautetta koulutettavan suoriutumisesta tavoitteisiin nähden. Kouluttajalla olisi myös valtaa selventää käsitystä koulutuksen järjestelyiden tarkoituksenmukaisuudesta.

Varushenkilöitä johdetaan koulutuksessa eri tavoin, mistä kouluttajan antamat ohjeet ja käskyt ovat yksi esimerkki. Voiko olla, että tällainen vaikuttava ja vapautta rajoittava toiminta on välittynyt itsearvioituun koulutuksen laatuun kielteisyytenä? Willis (1984, 43) kuvasivat koulutuskriittisessä tutkimuksessaan, kuinka kouluun tyytymättömät kapinahenkiset nuoret kykenivät ikään kuin murtamaan symbolista valtaa, jota heihin käytettiin ylhäältä päin. Kouluttaja voi aiheuttaa koulutettavassa esimerkiksi alemmuuden tunnetta, mikä saattaa heijastua itsearvioituun koulutuksen laatuun.

Sinkon (2015) tutkimuksesta välittyy ajatus siitä, että varushenkilön sosiaalinen pääoma vaikuttaa koulutukseen sekä maanpuolustustahtoon myönteisesti. Onkin otettava huomioon mahdollisuus, että itsearvioitu koulutuksen laatu Merivoimissa liittyisi alun perin alhaiseen maanpuolustustahtoon. Harisen ja Hannolan (2013) tutkimuksessa havaittiin, että Merivoimien varushenkilöillä oli alhaisempi maanpuolustustahto kuin Maavoimissa. Alhainen maanpuolustustahto pysyväluonteisena habituksena voi heijastua kaikkiin itsearvioihin koulutusta kohtaan (tätä ei kuitenkaan ole tutkittu). Onkin kysyttävä, voiko alhainen maanpuolustustahto heikentää koulutuksen tavoitteiden, järjestelyiden ja saadun palautteen ymmärtämistä tai tyytyväisyyttä koulutusta kohtaan? Voiko kouluttajillakin olla alhainen maanpuolustustahto, mikä heikentäisi koulutettavien maanpuolustustahtoa uusintamisteorian mukaan (Bourdieu & Passeron, 1970; 1990)?

Koska perheen ja kouluttajan vaikutus ei tee eroa itsearvioidussa koulutuksen laadussa varushenkilöiden välille, koulutus näyttäytyy tasa-arvoisena. Myös Harisen ja Hannolan (2013) tulokset antavat tasa-arvoisen

kuvan koulutuksesta, sillä heidän tutkimuksessaan perheen varallisuus ei selittänyt varushenkilöiden maanpuolustustahtoa merkittävästi. Näin ollen on jomelko paljon evidenssiä siitä, että itsearvioitu perheen varallisuus ei selitä koulutuksen laatua. Tulos on huojentava ja linjassa Halosen (2007) ajatuksen kanssa varushenkilökoulutuksen kulttuurista: hänen mukaansa Puolustusvoimat tarjoaa kaikille samanlaiset mahdollisuudet riippumatta sosioekonomisesta asemasta, vaikka varushenkilöt tulevatkin eri taustoista (Halonen, 2007, 40).

Koronapandemia teki pienen poikkeuksen itsearvioituun koulutuksen laatuun. Vaikka pandemia-ajankohdan vähävaraisemmat varushenkilöt eivät olleet tyytyväisiä koulutukseen, he olivat kuitenkin tyytyväisempiä kuin varakkaat varushenkilöt. Bourdieun teorian perusteella tulkitaan, että poikkeukselliset olosuhteet yhteiskunnassa ja etenkin varushenkilökoulutuksessa vaikuttivat varakkaisiin eniten. Bourdieun termin varakkaat ovat ekysyneimpiä kulttuuriympäristön muutoksessa (Yacine et al., 2004, 500 mukaan). Taloudellisesti turvatussa asemassa ei ole ehkä kokenut koronapandemiantapaisia järkyttäviä olosuhteita, joten asenne koulutusinstituution tukea kohtaan on erityisen kielteinen. Koronapandemian nähdään tasa-arvoistaneen koulutusta itsearviointien perusteella.

### 7.3 Kehitysehdotukset ja jatkotutkimusaiheet

Koulutuksen tavoitteet ja kouluttajalta saatu palaute arvioitiin matalimmin kaikista osa-alueista (esim. *"Oppitunnin tai harjoituksen alkaessa on kerrottu selkeästi, mitä koulutustilanteen lopussa pitää osata"*; *"Saamani palaute on saanut minut ajattelemaan, miten asiat pitäisi tehdä"*). Voisiko kouluttajan vuorovaikutustaidot olla mekanismi, jolla koulutuksen laatua lähdetään parantamaan? Varushenkilöjohtajat eivät tutkitusti näe aina kaikkea sellaista ohjausta palautteeksi, joka tutkijan mielestä on palautetta suorituksesta (Utraisen, 2014, 80). Käytännössä varushenkilöiden tulee erottaa palaute muusta puheesta. Konflikti vuorovaikutuksessa näkyy koulutuksen laadussa. Varushenkilön ja koulutettavan tulisi puhua ikään kuin samaa kieltä. Kulttuurissa käytetyn kielen



hallinta, auttaa koulutuksessa menestymiseen kulttuurisena pääomana (vrt. Bourdieu & Passeron, 1970; 1990).

Kouluttajan toiminnassa tulee huomioida varushenkilöiden kokemus siitä, mikä heitä itseään kouluttajan toiminnassa motivoi tai häiritsee. Näin huomioidaan varushenkilön oma kulttuuri ja pehmennetään varushenkilön ja kouluttajan välistä kulttuurien kohtaamista (vrt. Bourdieu & Passeron, 1970; 1990). Samalla itsearvioitu koulutuksen laatu todennäköisesti nousisi. Puolustushaararajat ylittävän tutkimuksen mukaan varushenkilöiden toivomuksissa korostuu luottamuksellinen, myönteinen ja tiivis suhde kouluttajaan: Käytännössä kouluttajan myönteisiä keinoja ovat luottamuksen ja toiminnanvapauden osoittaminen, kehittävä palaute, yksilöllinen kohtelu, kasvatuksellinen ote sekä esimerkillisyys ja ammattitaitoisuus. Varushenkilöjohtajat kaipasivat viikoittaisia tapaamisia esihenkilön kanssa (Jaatinen, 2015; Laitala, 2009). Kouluttajan kielteiseen toimintaan liittyy: olematon palaute, kyttäys, aliarviointi ja huono ohjeistaminen (Jaatinen, 2015). Epäasiallinen ja negatiivinen palaute laskevat sekä alokkaiden että varushenkilöjohtajien palvelusmotivaatiota (Nikkinen, 2015; Laitala, 2009). Kouluttaja vaikuttaa alokkaisiin kielteisesti, jos hän antaa ristiriitaisia ohjeita tai käskyjä, haukkuu suorituksia tai antaa huonoksi koettua palautetta (Nikkinen, 2015).

Merivoimien varushenkilöiden luonnolliseen habitukseen kuuluu *taipumus olla eri mieltä* ja arvioida koulutuksen laatu kielteiseksi. Ilmiö ei ole yllättävä, mutta kannustaa etsimään keinoja, joilla voitaisiin tukea koulutuksen laatua. Merivoimien varushenkilöiden näkökulmasta tehtyä koulutuksen laadun tutkimusta tulee tehdä enemmän, jotta koulutuksen laatua hahmotetaan laajemmin.

Koska varushenkilöt antavat kielteisen yleisarvosanan koulutuksesta, vaikuttaa, että heidän odotuksensa koulutusta kohtaan ovat ristiriidassa todellisuuden kanssa. Odotukset ovat kuin henkilön habitus eli melko pysyvä tapa ajatella (vrt. Bourdieu & Passeron, 1970, 47; 1990, 31). Koska koulutus vaikutti varushenkilöille kaiken kaikkiaan epäselvältä, tulisi jatkossa tutkia

varushenkilöiden koulutusta koskevia odotuksia. Kun ollaan selvillä varushenkilöiden odotuksista, heidän odotuksiaan olisi mahdollista tukea. Odotukset koulutukselta voivat olla hyvinkin yhteneviä varushenkilöiden kesken, ja näitä voidaan löytää tutkimuksen keinoin. Haasteena on koulutuskulttuurin standardit eli voimakas rutinoituminen (Bourdieu & Passeron, 1970, s. 73–76; 1990, s. 57–60). Sotilaskoulutus voi olla liian dominoiva huomiomaan varushenkilöiden odotukset, jotka eriävät koulutuskäytänteistä.

Kouluttajalla sekä kantahenkilökunnalla on kuitenkin paljon legitiimiä valtaa, jolla koulutukseen voidaan vaikuttaa. Käytännössä heidän valta perustuu instituution oppimistavoitteisiin ja opetussuunnitelmiin sekä muuhun sisäistettyyn käsitykseen ympäröivästä sotilaskulttuurista (vrt. Bourdieu & Passeron, 1970; 1990). Varushenkilö ei voi todennäköisesti vaikuttaa oppimisen menetelmiin tai koulutuksen tavoitteisiin, mikä on kouluttajan ja kantahenkilökunnan legitimoidulle vallankäytölle tyypillistä. Jos koulutettavan omia odotuksia tuettaisiin, he saattaisivat arvioida koulutuksen laadun korkeammaksi.

#### **7.4 Tutkimuksen arviointi**

Koulutus- ja palautejärjestelmän kompleksisuus on haaste tämän tutkimuksen tutkimuskysymyksiin vastatessa. Itsearvioitu koulutuksen laatu voitaisiin mitata monella muullakin tavalla. Lisäksi on tekijöitä, joiden yhteyttä koulutuksen laatuun ei ole tutkittu. Esimerkiksi kotipaikan on nähty olevan yhteydessä mielipiteisiin Merivoimissa (vrt. Laitala, 2009). Saapumiserien rakenteessakin on eroja, mistä yksi esimerkki tulee Harisen ja Hannolan (2013) tutkimuksesta: joukko-osaston koon nähtiin olevan merkityksellinen taustamuuttuja. Tämä tutkimus tarjoaa yhden kuvan tutkittavasta ilmiöstä.

Koska Cronbach'n alpha-arvojen mukaan summamuuttujat eivät kuvanneet koulutuksen laadun osa-alueita kovin tarkasti, jatkossa voisi tutkia koulutuksen laadun osa-alueita eri kysymyksillä. Näin koulutuksen laatua voisi mitata luotettavammin.

Arvio koulutuksen laadusta yleisarvosanan perusteella on parhaiten yleistettävissä perusjoukkoon, sillä varushenkilöiden vastaukset eivät olleet yhtä hajaantuneet yleisarvosanan osalta kuin muiden laadun osa-alueiden mittareilla eli summamuuttujilla (tämä on tietysti loogista, sillä yleisarvosana perustuu yksinkertaiseen mittaukseen). Jos ryhmien keskihajonnat ovat suuret, keskiarvojen erot eivät välttämättä kerro ryhmäkeskiarvojen todellisista eroista populaatiossa (vrt. Gray & Kinnear, 2012, 228). Tässä tutkimuksessa ryhmien keskihajonnat olivat melko suuret koulutuksen laadun summamuuttujissa. Cronbach'n alpha-arvojen mukaan summamuuttujat eivät kuvaa koulutuksen laatua kovin tarkasti. Näin ollen koulutuksen laadun indikaattoreista yleisarvosana antaa luotettavimman tuloksen, mutta samaan aikaan se antaa tietoa koulutuksen laadusta vain yleisellä tasolla. Koska yleisarvosanan mukainen tulos koulutuksen laadusta on joka tapauksessa yhtenevä muiden indikaattoreiden osoittaman tuloksen kanssa, voidaan koulutuksen laatua kuvata luotettavasti kaikilla indikaattoreilla.

Tietoa koulutuksen laadusta ei ollut koulutuksen keskeyttäneiden osalta, joten tulokset eivät ole siirrettävissä kaikkiin Merivoimien varushenkilöihin. Tämä ei heikennä tutkimuksen ekologista validiteettia, sillä tulokset ovat yleistettävissä niihin Merivoimien varushenkilöihin, jotka ovat suorittaneet koulutuksen loppuun. Tutkimuksen validiteettia heikentää hieman se, että kaikki eivät vastanneet kaikkiin kysymyksiin, jotkut eivät osallistuneet kyselyyn ja jotkut jättivät tyhjän paperin. Vastaamattomuuden taustalla on nimittäin mahdollista olla jokin mekanismi, joka syventäisi käsitystä koulutuksen laadusta. Toisaalta puuttuvaa tietoa oli yllättävän vähän vastaajaa kohden. Tutkimuksen validiteetti kasvaa sillä, että on paljon havaintoyksikköjä, joilta saadaan tieto sekä perheen varallisuudesta että koulutuksen laadusta. Näin ollen on riittävästi tietoa perheen varallisuuden yhteydestä koulutuksen laatuun sekä koulutuksen laadusta ylipäätään. Kaiken kaikkiaan perheen varallisuudesta kertovassa muuttujassa oli yllättävän vähän puuttuvaa tietoa eli varallisuustausta ei siis näyttänyt olevan vaikea kysymys.

Kaikkien alkuperäisten analyysissä hyödynnettävien muuttujien osalta puuttuvaa tietoa oli yhteensä enintään 2,0% per muuttuja per rotaatio (pl. rotaatio 1-16, jossa puuttuvaa tietoa oli 3,5-6,2% käytettävien muuttujien kohdalla). Pandemia-ajankohtana vastauskato oli lähes olematon eli pandemian nähtiin lisäävän vastaamista hieman. Pandemia-ajankohtana jokainen vastaaja oli esimerkiksi antanut tiedon perheensä varallisuudesta toisin kuin muina ajankohtina. Vastaushalukkuuden ei uskota vaikuttavan tuloksiin sillä pandemia-ajankohtana oli vastaajia eri varallisuusluokissa keskimäärin samassa suhteessa kuin muissakin rotaatioissa. Huomioitavaa on, että varianssianalyysissä puuttuvat arvot suljettiin pois analyysikohtaisesti eli tutkittavia, joiden perheen varallisuudesta ei ollut tietoa, ei otettu huomioon tutkimuskysymykseen 2 vastatessa, vaikka heidät on otettu huomioon tutkimuskysymykseen 1 vastatessa. Tämä johtui ajanpuutteesta. Lisäksi oli vastaajia, joilta oli tieto varallisuustaan mukaisesta ryhmästä, mutta jotka eivät olleet vastanneet jokaiseen koulutuksen laatua kuvaavaan kysymykseen. Heitä ei voitu ottaa huomioon kaikkien koulutuksen laadun osa-alueiden mittaamisessa eli vastausmäärät vaihtelevat vähän koulutuksen laatua kuvaavan muuttujan mukaan. Jos puuttuvat arvot eivät ole satunnaisotos koko otoksesta, sisäinen validiteetti saattaa heiketä.

Matonin (2003) mukaan Bourdieun pääomateoriaa voidaan tarkentaa. Tutkittavilla on hänen mukaansa *episteemistä pääomaa*. Tiedostetaankin, että tutkittavilla ja tutkijalla on omat älylliset intressinsä. Tässä tutkimuksessa tämä episteeminen pääoma nähdään kuitenkin sisältyvän habitus-käsitteeseen. Käytännössä varushenkilön yksilöllinen habitus on juurikin hänen älyllinen ja melko pysyväluontoinen taipumuksensa.

Vastaajan henkilökohtaiset motiivit otettiin huomioon habitus-käsitteen avulla (Bourdieu & Passeron, 1970, 47; 1990, 31). Vastaajan ikä ja sukupuoli otettiin huomioon tulosten pohdinnassa vertaamalla niitä nuoria miehiä käsittelevään tutkimukseen (Willis, 1984). Vastaajan rooli koulutuksessa huomioitiin uusintamisteorian (Bourdieu & Passeron, 1970; 1990) avulla, joka perustuu koulutusjärjestelmien tutkimukseen. Toisaalta vastaajan terveydentila,

väsymys tai vaikkapa nälkä voivat vaikuttaa radikaalistikin vastauksiin. Nämä fysiologiset tekijät ovat kuitenkin vääjäämätön tosiasia tutkimuksissa. Yhtä lailla loppukyselyn järjestämisestä on mahdoton saada kattavaa tietoa yksityisyydensuojan vuoksi. Tiedetään, että loppukyselyyn vastaamiseen käsketään eli se on ulkoapäin motivoitua. Ulkoinen motivointi ei kuitenkaan välttämättä laske kyselyn luotettavuutta, sillä se lisää ylipäätään motivaatiota vastata sekä tiedon määrää. Joka tapauksessa voidaan olettaa, että kantahenkilökunnan toiminta ja läsnäolo vaikuttavat merkitsevästi kyselyyn vastaamiseen. Kyselyyn vastaamattomuuden syistä ei ole pidetty kirjaa (PVTUTKL, 2020). Joka tapauksessa kyseessä on ei-satunnainen otanta (vrt. Metsämuuronen, 2002, 42) kahdesta syystä: kyselyn täyttäminen käsketään ja on osoitettu vain koulutuksen loppuun asti suorittaneille. Satunnaisuutta lisää kuitenkin vapaus siitä, että kyselyn voi palauttaa myös tyhjänä (PVTUTKL, 2020). Kysely voi tietysti jäädä tekemättä muustakin pakottavasta syystä (PVTUTKL, 2020).

Pandemia-ajankohtana varushenkilöiden mielipiteet ovat ehkä olleet kärjistyneet eli vahvemmat kuin yleensä, koska koulutuksen laatu erosi hieman muista rotaatioista. Näin ollen rotaation 1–20 tulokset voivat korostua sen takia, että henkilöiden mielentila oli erilainen verrattuna muihin ajankohtiin aikasarjassa. Tunteiden näkyminen vastauksissa ei sinänsä heikennä tutkimuksen luotettavuutta. Ilmiötä voidaan selittää korostuneena tunnemaailmana, joka nähdään tyypillisenä ”tyytyväisyyskyselyille”. Viisiportaista Likert-asteikkoa käytetään perinteisesti asenteiden ja tyytyväisyyden mittaamiseen (Metsämuuronen, 2002, 83, 91). Onkin kyseenalaistettava, saadaanko Likert-asteikolla kattava kuva itsearvioidusta koulutuksen laadusta vai mitataanko oikeastaan asenteita tai hetkellistä tunnetta koulutusta kohtaan. Koulutuksen laadun osa-alueet korreloivat keskenään (Metsämuuronen, 2002, 401), joten osa-alueet saattavat kuvata yhtä ja samaa ilmiötä – palvelutyytyväisyyttä.

Tässä tutkimuksessa hyödynnettiin universaalia ja naivin realistista määritelmää varallisuusluokista, jonka mukaan tutkittavat jaetaan perheensä

varallisuuden mukaan kolmeen luokkaan: vähävaraiset, keskituloiset ja varakkaat. Kolmijako voidaan nähdä eettisenä ratkaisuna. Kolmijako on positio henkilöiden luokitteluun, joka auttaa samalla hahmottamaan tutkittavien heterogeenista ryhmää hyväksyttävästä näkökulmasta. Myös Bourdieu erottaa henkilöitä joukkoihin pääoman perusteella: joukot asemoituvat kuvitteelliselle asteikolle, joko asteikon ääripäihin tai ääripäiden väliin (Bourdieu, 1998, 15–16). Taloudellinen ja kulttuurinen pääoma ovat tehokkaimmat erottelun periaatteet kehittyneimmissä maissa (Bourdieu, 1998, 15, 44), joihin Suomi on verrattavissa. Harisen ja Hannolan (2013) tutkimuksessa problematisoitiin, mistä itsearvioitu perheen varallisuus -muuttuja antaa tietoa. Ongelmallisena nähtiin perheen todellisen varallisuuden mahdollinen ero henkilön itsearvioimaan perheen varallisuuteen. Tässä tutkimuksessa nähtiin, että tieto perheen varallisuudesta on käsitys, joka on sisäistynyt varushenkilön vanhempien kautta. Vanhemmat auktoriteettina vaikuttavat lapseensa luoden tälle habituksen, jota on vaikea muuttaa (Bourdieu & Passeron, 1970; 1990). On myös hyvä ratkaisu, että varallisuutta tarkastellaan tässä tutkimuksessa muuna kuin kontrollimuuttujana. Näin keskitytään nimenomaan sosioekonomisen aseman tutkimiseen eikä sen selitysosuuden erittelyyn.

Vähävaraiseksi perheensä arvioineiden vastauksia ei eritelty melko vähävaraiseksi itsensä arvioineista, jotta saatiin mahdollisimman yhtä suuret luokat selittävään muuttujaan. Perinteisesti monimuuttujaisen varianssianalyysin käytön taustalla on nimittäin ollut oletus ryhmien yhtäsuuruudesta: merkitsevyydestä edellyttää samankokoisia ryhmiä, jotta merkitsevyydestä saataisiin vakaa eli robusti tulos (Metsämuuronen, 2002, 697). Pienten ryhmien eriävät vastaukset saattoivat jäädä huomaamatta tällaisessa keskiarvoihin keskittyneessä ja merkitsevyydestä perustuvassa tutkimuksessa. Mahdollisuutta verrata tämän tutkimuksen tuloksia perusjoukkoon lisää kuitenkin varushenkilöiden ryhmittely merkitsevyydestä edellyttämällä tavalla.

Koska perheen varallisuuden yhteyttä koettuun koulutuksen laatuun on mitattu eri aikoina eri henkilöillä ja suhteessa koulutuksen laadun eri osa-

alueisiin, voidaan ajatella tutkimuksen reliabiliteetin (erityisesti ulkoisen reliabiliteetin) kasvavan: tutkimuksella saadaan riippumatonta tietoa perheen varallisuuden yhteydestä koulutuksen laatuun eri konteksteissa.

Määrällisessä tutkimuksessa on varottava esittämästä näennäisen myönteistä kuvaa todellisuudesta (Zyphur & Pierides, 2017). Onkin mahdollista, että perheen vähävaraisuus on yhteydessä koulutuksen laatuun eri tavalla kuin tässä tutkimuksessa esimerkiksi koulutukseen valikoitumiseen tai koulutuksen keskeyttämisen kautta. Määrällinen tutkimus antaa koulutuksen laadusta kuvan, joka ei huomioi tutkittavien kokemusta syvällisesti. Lisäksi käytetyssä kiinteiden vaikutusten mallissa ei otettu huomioon muiden kyselyn muuttujien yhteisvaihtelua perheen varallisuuden kanssa, mikä voi aiheuttaa näennäisen myönteisen kuvan todellisuudesta. Joka tapauksessa tutkimus osoittaa, että koulutuksen suorittaa loppuun jokaisella kerralla sekä vähävaraisesta että varakkaasta taustasta tulevia varushenkilöitä.

Tämän tutkimuksen tulokset ovatkin hieman ristiriitaiset Bourdieu'n ja Passeron'n (1970; 1990) uusintamisteorian kanssa, joka antaa ymmärtää, että perheellä olisi vaikutusta varushenkilöön. Perheen panostaminen lapseensa saattaakin näkyä muissa yhteyksissä. Esimerkiksi Einiön (2019) tutkimus osoitti, että tupakaverin perheen varallisuudella on vaikutusta varushenkilöiden kouluttautumiseen ja työllistymiseen. Rikkaiden perheiden panostus lapsensa koulutukseen korostuu joissakin oppilaitoksissa (Keeley, 2015, 71). Perheet panostavat enemmän koulutuksiin, joista saa tärkeää kulttuurista pääomaa ja joiden kulttuurisesta pääomasta saa suhteessa mahdollisimman paljon taloudellista pääomaa (Bourdieu, 1998, 30) esimerkiksi kvalifikaatioiden kautta (Willis, 1984, 96). Perheen vaikutusta varushenkilöihin tuleekin tutkia monipuolisesti.

Mitä tulee yhteiskunnallisen eriarvoisuuden tutkimukseen, on kysytty, voiko keskiluokka ymmärtää muiden luokkien ongelmia (Crawley, 2016, 149). Koska tämä tutkimus on luultavasti toteutettu keskiluokkaisesta näkökulmasta, on pohdittava, osataanko kysyä oikeita kysymyksiä eriarvoisuuden mittaamiseksi. Keskiluokka voidaan nähdä poliittisesti merkityksellisenä

yhteiskuntaluokkana ääripäiden välissä (Keeley, 2015). Bourdieu (1998, 15) kuvaavat hyvätuloisten asemaa ikään kuin kahden ääriaseman välisenä asemana, jossa sitä ei voi riippumattomasti samastaa eikä se samastu kumpaankaan ääripäähän. Tutkijan ja lukijan onkin hyvä ottaa oma asemansa huomioon.

Tutkittavaa ilmiötä lähestyttiin elämänkulun näkökulmasta (vrt. Alanen, Salminen & Siisiäinen, 2007) hyödyntämällä perhetaustasta kertovaa muuttujaa, aiempaa tutkimusta ja kokemuksia koko palvelusajasta. Empiiristä tietoa on kuitenkin pääasiassa vain nuorelta ikäluokalta eli ilmiötä ei voida selittää kattavasti suhteessa tutkittavien elämänkaareen. Alasen (et al., 2007) mukaan elämänkulunnäkökulma voidaan huomioida sisällyttämällä tutkimukseen ryhmiä, jotka muodostuvat eri ikäisistä ja eri elämänvaiheessa olevista henkilöistä. Aiemman tutkimuksen mukaan varushenkilökoulutus saattaa luoda eroja koulutuksen jälkeiseen elämään, vaikka henkilöiden erot habituksessa eivät näy vielä palveluksen aikana. Einiön (2019) tutkimus viitasi siihen, että tupakaverit vaikuttavat toistensa tulevaisuuteen. Nikkisen (2015) tutkimuksessa havaittiin, että alokkaita voi motivoida tulevaan ammattiin tai johtajakoulutukseen pääseminen koulutuksen keinoin. Varushenkilökoulutus onkin nähtävä varushenkilön tulevaisuutta säätelevänä mekanismina. Koulutus on monelle nuorelle merkityksellinen elämänvaihe, joka voi luoda hyvin erilaisia tulevaisuuksia.

Tämä tutkimus tuo uuden näkökulman Merivoimien varushenkilöiden "sosioekonomisen aseman" huomioimiseen. Merivoimien varushenkilöiden sosioekonomisista eroista ei juurikaan ole tuoretta tutkimusta. Tämä on riski sille, että mahdollisia riskejä sosioekonomisissa eroissa ei huomata. Näin ollen tutkimus on merkityksellinen lisä vähän tutkittuun aihepiiriin. On hyvä tarkastella varushenkilöiden perhetaustan vaikutusta koulutukseen systemaattisesti, kuten tässä tutkimuksessa tehtiin. Zyphurin ja Pieridesin (2017) esittelemän suhteellisen validiteetin käsitteen mukaan on tutkittava vakavia ongelmia kuten eriarvoisuutta. Tällä tutkimuksella voidaan esimerkiksi osoittaa,



että koulutuksen suorittaa loppuun systemaattisesti sekä vähävaraisesta että varakkaasta taustasta tulevia varushenkilöitä.

Tilastotieto on kuitenkin hyvä suhteuttaa muuhun tietoon ja totuuteen (Simpura & Melkas, 2013, 46). Näin ollen eroja varushenkilöiden perheen varallisuudessa on selvitettävä eri tietolähteistä. Tutkijan määritelmät ja käsitykset luovat ikään kuin uutta esitystä todellisuudesta (Bourdieu, Wacquant, & Antikainen, 1995, 58; Zyphur & Pierides, 2017). Koska varushenkilökoulutuksen loppukyselyt toimivat palauteaineistona koulutuksen järjestäjälle (Liite 2), loppukysely on vaikuttava mekanismi. Se vaikuttaa koulutuksen kehittämiseen rutinoituneena standardina, jolla on laillisesti turvattu asema eli legitimizeetti (Bourdieu ja Passeron, 1970; 1990). Tämäkin tutkimus voi teorian mukaan olla kulttuuria uusintavaa.

## LÄHTEET

- Aittola, T., Virmasalo, I., Jokinen, K., Matthies, J., Suoranta, J. & Moisio, O. (2012). *Kasvatussosiologian suunnannäyttäjiä*. Helsinki. Gaudeamus.
- Alanen, L., Salminen, V. & Siisiäinen, M. (2007). *Sosiaalinen pääoma ja paikalliset kentät*. Koulutuksen tutkimuslaitos.
- Bourdieu, P. (1980). *Le capital social*. Haettu osoitteesta [https://www.persee.fr/doc/arss\\_0335-5322\\_1980\\_num\\_31\\_1\\_2069](https://www.persee.fr/doc/arss_0335-5322_1980_num_31_1_2069)
- Bourdieu, P. & Passeron, J. (1990). *Reproduction in education, society and culture* (2nd ed.). London: Sage.
- Bourdieu, P. & Passeron, J. (1970). *La reproduction: Éléments pour une théorie du système d'enseignement*.
- Bourdieu, P., Wacquant, L. J. D. & Antikainen, A. (1995). *Refleksiiviseen sosiologiaan: Tutkimus, käytäntö ja yhteiskunta*. Joensuu University Press.
- Bourdieu, P. & Siimes, M. (1998). *Järjen käytännöllisyys: Toiminnan teorian lähtökohtia*. Vastapaino.
- Crawley, K., L. (2016) *George Orwell's The Road to Wigan Pier: an experimental ethnographic study with a novelist's touch*, *Prose Studies*, 38:2, s. 137-151, Haettu osoitteesta <https://doi-org.ezproxy.jyu.fi/10.1080/01440357.2016.1212508>
- Einiö, E. (2019). *Mixing the Rich and Poor: The Impact of Peers on Education and Earnings*. Valtion taloudellisen tutkimuskeskuksen julkaisusarja. Haettu osoitteesta <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-274-248-3>

Gray, C. D. & Kinnear, P. R. (2012). *IBM SPSS statistics 19 made simple*. New York: Psychology Press.

Halonen, P. (2007). *Puolustusvoimien koulutuskulttuurin rakentuminen*. Helsinki. Maanpuolustuskorkeakoulu.

Harinen, O. & Hannola, A. (2013). *Varusmiesten maanpuolustustahto 2010-luvun alkupuolella: Tutkimustuloksia puolustusvoimissa tehdyistä varusmiesten loppukyselyistä*. Järvenpää. Maanpuolustuskorkeakoulu, käyttäytymistieteiden laitos.

Hsieh, J. & Li-Yi, W. (2020). *Three Taiwanese Students' Identity Transformations: Complexity Within a Cohort of International Students*. *Journal of College Student Development*, 61(5), s. 624-636. Haettu osoitteesta <https://muse.jhu.edu/article/766016>

Jyväskylän yliopisto. (2020). *Koulutus, opetus ja interventiot*. Haettu osoitteesta <https://www.jyu.fi/edupsy/fi/tutkimus/tutkimushankkeet/tutkimusalue-opetus>

Keeley, B. (2015), *Income Inequality: The Gap between Rich and Poor*, OECD *Insights*, OECD Publishing, Paris. Haettu osoitteesta <http://dx.doi.org/10.1787/9789264246010-en>

Maton, K. (2003). *Reflexivity, Relationism, & Research: Pierre Bourdieu and the Epistemic Conditions of Social Scientific Knowledge*. *Space and Culture*, 6(1), 52-65. <https://doi.org/10.1177/1206331202238962>

Metsämuuronen, J. (2005). *Metodologian perusteet ihmistieteissä*. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Helsinki. International Methelp.

- Metsämuuronen, J. (2002). *Tilastollisen päättelyn perusteet* (2. uud. p.). Helsinki. International Methelp.
- Newby, P. (2014). *Research methods for education* (2nd ed.). Abingdon. Routledge.
- Nummenmaa, L. (2004). *Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät*. Helsinki. Tammi.
- Powell, T. (2020). *Can Quantitative Research Solve Social Problems? Pragmatism and the Ethics of Social Research*. *Journal of Business Ethics*, 167(1), s. 41-48.  
Haettu osoitteesta <https://rdcu.be/ckkkd>
- Puolustusvoimat. *Varusmiesten loppukysely – tulkintaohje ja ohje palautetilaisuuden järjestämisestä*.
- PVTUTKL. Puolustusvoimien tutkimuslaitos. (2020). Asiantuntijalähde.
- Repo, T. (2001). *Varusmieskoulutuksen palautekulttuuri murroksessa*. Helsinki. Maanpuolustuskorkeakoulu.
- Simpura, J. & Melkas, J. (2013). *Tilastot käyttöön!: Opas tilastojen maailmaan*. Helsinki. Gaudeamus.
- Sinkko, R. (2015). *Maanpuolustustahto asevelvollisen koulutuksen ja palveluksen onnistumista selittävänä tekijänä*. Helsinki. Maanpuolustuskorkeakoulu.
- Urlacher, B. (2020). *Complexity, Causality, and Control in Statistical Modeling*. *The American Behavioral Scientist*, 64(1), s. 55-73. Haettu osoitteesta <https://doi.org/10.1177/0002764219859641>

- Willis, P. & Mäki-Kulmala, A. (1984). *Koulun penkiltä palkkatyöhön?: Miten työväenluokan nuoret saavat työväen luokan työt?* Tampere. Vastapaino.
- Yacine, T., Wacquant, L. & Ingram., J. (2004). *Pierre Bourdieu in Algeria at war: Notes on the birth of an engaged ethnosociology*. *Ethnography*, December 2004, Vol. 5, No. 4, SPECIAL ISSUE: PIERRE BOURDIEU IN THE FIELD (December 2004), s. 487-510. Haettu osoitteesta <https://www-jstor-org.ezproxy.jyu.fi/stable/pdf/24047852.pdf>
- Zyphur, M.J., Pierides, D.C. (2017) *Is Quantitative Research Ethical? Tools for Ethically Practicing, Evaluating, and Using Quantitative Research*. *Journal of Business Ethics* volume 143, s. 1–16. Haettu osoitteesta <https://doi-org.ezproxy.jyu.fi/10.1007/s10551-017-3549-8>

### **Eriteltyinä pro gradu -tutkielmat yhteistyössä MPKK:n kanssa**

- Jaatinen, V. (2015). *Varusmiesjohtajien kokemuksia johtamisesta ja motivaatiosta johtajakaudella*. Maanpuolustuskorkeakoulu.
- Laine, T. (2015). *Yhteistoiminnallinen ja yksilömerkityksinen palautevaikutus: Substantiivoinen teoria palautteesta varusmiesten kouluttajien toimintaympäristössä*. Maanpuolustuskorkeakoulu.
- Laitala, J. (2009). *Kouluttajien vaikutus varusmiesjohtajien palvelusmotivaatioon: Tapaustutkimus Uudenmaan Prikaatin kranaatinheitin ryhmänjohtajista*. Maanpuolustuskorkeakoulu.
- Nikkinen, J. (2015). *Alokkaiden käsityksiä motivaatiosta: Fenomenografinen tutkimus motivaatioon vaikuttavista tekijöistä peruskoulutuskaudella*. Maanpuolustuskorkeakoulu.

Utriainen, A. (2014). *Varusmiesten johtajakoulutuksen palautejärjestelmä: Miten varusmiehet kokevat palautejärjestelmän?* Maanpuolustuskorkeakoulu.

## LIITTEET

### Liite 1. Varushenkilöiden palautekyselyt

## VARUSMIESTEN LOPPUKYSELY

Tästä palautekyselystä saatavaa materiaalia käytetään sekä koko puolustusvoimien että oman perusyksikkösi koulutuksen ja palvelusolosuhteiden kehittämisessä. Vastaamalla todenmukaisesti voit vaikuttaa koulutusjärjestelyjen ja varusmiespalvelusajan kehittämiseen. Kyselyn tulosten perusteella tullaan järjestämään palautetilaisuuksia, jossa sinulla on mahdollisuus päästä kommentoimaan palveluksesta koottua palautetta.

### VASTAAMISOHJEET

Kyselyyn vastataan nimettömänä. Yksittäisen vastaajan tiedot eivät joudu esimiesten tietoon. **Älä merkitse nimeäsi, älä myöskään kirjoita tai "mustaa" henkilötunnustasi tiedonkeruulomakkeeseen!**

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

Vastaaminen tapahtuu mustaamalla lyijykynällä pieniä ruutuja Sinulle jaetusta tiedonkeruulomakkeesta. Mustaaminen on niin iso merkintä kuin ruudun sisään helposti mahtuu, mutta älä ylitä ruudun rajoja.



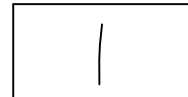
**NÄIN**



**EI NÄIN!**



**EI NÄIN!**



**EI NÄIN!**



**EI NÄIN!**

Tiedonkeruulomakkeessa on numeroituja kysymyksiä alkaen kysymyksestä 1. Niihin vastataan mustaamalla "VASTAUKSET" -kohdassa tiedonkeruulomakkeessa kunkin kysymyksen kohdalla jokin vaihtoehdoista A - I (eli pienistä ruuduista joiden sisällä on kirjaimet A - I) kysymyksen numeroa vastaavalta riviltä.

Kysymyksen numero ja tiedonkeruulomakkeen rivin numero on aina sama.

Jos vahingossa mustaat väärän ruudun, pyyhi virheellinen merkintä pyyhkeellä huolellisesti pois ja tee uusi mustaus. Tarvittaessa pöydä kokonaan uusi

## TAUSTATIEDOT

Arvioi, millainen on mielestäsi perheesi taloudellinen tausta?

- |   |                    |
|---|--------------------|
| A | varakas            |
| B | hyvätuloinen       |
| C | keskituloinen      |
| D | melko vähävarainen |
| E | vähävarainen       |

**HUOM: SEURAAVAT KYSYMYKSET KOSKEVAT ALOKASAJAN JÄLKEISTÄ PALVELUSTA JA KOULUTUSTA.**

**Vastausvaihtoehdot ovat:**

- |   |                            |
|---|----------------------------|
| A | Olen täysin samaa mieltä   |
| B | Olen osittain samaa mieltä |
| C | En samaa, enkä eri mieltä  |
| D | Olen osittain eri mieltä   |
| E | Olen täysin eri mieltä     |

## KOULUTUKSEN TAVOITTEET

Oppitunnin tai harjoituksen alkaessa on kerrottu selkeästi, mitä koulutustilanteen lopussa pitää osata

Olen pysynyt selvillä siitä, olenko saavuttanut koulutukselle asetetut tavoitteet

## KOULUTUKSEN JÄRJESTELYT

Koulutuksessa käytetyt opetus- ja koulutustilat sekä harjoitusalueet ovat olleet tarkoituksenmukaisia

Käytetyt opetus- ja koulutusmenetelmät ovat olleet mielestäni tarkoituksenmukaisia

Ajankäyttö kasarmipalveluksessa oli yleensä toteutettu tehokkaasti

Ajankäyttö maastoharjoituksissa/ aluspalveluksessa vast. oli yleensä tarkoituksenmukaista (varomääräykset yms. huomioiden)



Taisteluharjoitukset olivat rasittavuudesta huolimatta yleensä mielenkiintoisia

## **PALAUTE**

Harjoitusten jälkeen kouluttaja yleensä kertoi, miten onnistuimme

Olen yleensä saanut tietää, miten olen itse pärjännyt koulutustilanteissa

Harjoitusten jälkeen on kouluttajan kanssa yhdessä pohdittu, mikä meni hyvin ja mikä huonosti

Saamani palaute on saanut minut ajattelemaan, miten asiat pitäisi tehdä

## **VARUSMIESPALVELUKSEN LAATU**

Anna lopuksi puolustusvoimille yleisarvosana kaikesta varusmiespalveluksen aikana saamastasi koulutuksesta, asteikolla erinomainen - huono:

- A erinomainen
- B hyvä
- C tyydyttävä
- D välttävä
- E huono

## Liite 2. Varushenkilöiden loppukysely - tulkintaohje ja ohje palautetilaisuuden järjestämisestä (relevantti osa)

### Summamuuttajat

Summamuuttajat muodostuvat useista kysymyslomakkeen väittämistä. Summamuuttajien lisäksi raportoidaan varusmieskoulutuksen sekä johtaja- ja kouluttajakoulutuksen laatu, joiden tunnusluvut muodostuvat yksittäisten kysymysten keskiarvoista.

#### 4.1 Summamuuttajien kuvaukset

Summamuuttajilla voidaan vertailla mitattavien asioiden kehitystä pidemmällä aikavälillä sekä vertailla saman organisaation eri yksiköitä toisiinsa.

Summamuuttajat antavat pelkistetyn kuvan asioiden kehityssuunnasta.

Selvitettäessä muutosten syitä ja etsittäessä kehittämiskohteita, tulee muuttajia tarkastella yksittäisten kysymysten jakauman avulla.

Sovelluksen tuottamien automaattisten tulosteiden summamuuttajat muodostuvat taulukossa kuvatulla tavalla. Summamuuttajat vastaavat hallintoyksiköiden raportointivaatimuksia (TURA/VURA).

Summamuuttaja	Kuvaus
1. Yleinen maanpuolustustahto	Summamuuttujalla kuvataan varusmiesten yleistä maanpuolustustahtoa. Summamuuttuja mittaa varusmiesten asenteita Suomen sotilaallisen puolustamisen tarpeellisuudesta ja yleisestä asevelvollisuudesta.
2. Henkilökohtainen maanpuolustustahto ja palvelusmotivaatio	Summamuuttujalla kuvataan varusmiesten maanpuolustustahtoa henkilökohtaisella tasolla, mittaamalla kotiutuvien varusmiesten motivaatiota osallistua kertausharjoituksiin ja heidän kokemuksiaan varusmiespalveluksen tärkeydestä.
3. Koulutuksen tavoitteet	Summamuuttuja mittaa, ovatko varusmiehet olleet tietoisia koulutusvaiheiden tavoitteista ja niiden saavuttamisesta.
4. Koulutuksen järjestelyt	Summamuuttuja mittaa varusmiesten näkemyksiä koulutuksen järjestelyjen ja ajankäytön tarkoituksenmukaisuudesta

5. Palaute	Summamuuttuja kuvaa varusmiesten mielipiteitä kouluttajilta saamastaan palautteesta.
6. Suorituskyky sodassa	Summamuuttuja kuvaa varusmiesten näkemyksiä selviytymisestään sodan ajan tehtävässä saamansa koulutuksen perusteella sekä uskoa menestymiseen taistelutilanteessa (oma ryhmä, aseistus, oma fyysinen ja psyykinen kunto).
7. Arvio ryhmänjohtajista	Summamuuttuja kuvaa miehistön näkemyksiä oman ryhmänjohtajan toiminnasta ja ammattitaidosta sekä varusmiesten halua toimia SA -tilanteessa kyseisen johtajan alaisena.
8. Arvio upseerikokelaista	Summamuuttuja kuvaa miehistön ja ryhmänjohtajien näkemyksiä joukkueen/ vast. upseerikokelaan toiminnasta ja ammattitaidosta sekä varusmiesten halua toimia SA -tilanteessa kyseisen johtajan alaisena.
9. Arvio kantahenkilökunnasta	Summamuuttuja kuvaa varusmiesten näkemyksiä joukkueen/ vast. kouluttajan toiminnasta ja ammattitaidosta sekä varusmiesten halua toimia SA -tilanteessa kyseisen johtajan alaisena.
10. Ryhmäkiinteytys	Summamuuttuja kuvaa varusmiesryhmän yhteenkuuluvuuden tunnetta ja me-henkeä sekä halua kuulua omaan SA -joukkoonsa.
11. Henkinen toimintakyky ja palveluksen haasteellisuus	Summamuuttuja mittaa varusmiesten näkemyksiä varusmiespalveluksen henkisestä kuormittavuudesta sekä saadusta taistelustressikoulutuksesta
12. Fyysinen toimintakyky ja palveluksen haasteellisuus	Summamuuttuja mittaa varusmiesten näkemyksiä varusmiespalveluksen fyysisestä kuormittavuudesta sekä harjoitusten kovuudesta
13. Liikuntakoulutus	Summamuuttuja mittaa varusmiesten mielipiteitä liikuntakoulutuksen järjestelyistä sekä heidän asenteitaan liikuntaa kohtaan palveluksessa ja sen jälkeen.
14. Huollon järjestelyt	Summamuuttuja mittaa varusmiesten näkemyksiä varusmiespalveluksen aikaisen huollon toimivuudesta ja laadusta

	(varusteet, lääkintähuolto, kuljetukset ja ruoka).
15. Armeija-aika	Summamuuttuja kuvaa varusmiesten mielikuvia varusmiespalveluksen ajalta mieleen jääneistä asioista ja kaverisuhteista.
16. Puolustusvoimat työnantajana	Summamuuttuja kuvaa varusmiesten tietoisuutta ja mielikuvia puolustusvoimista työnantajana.
17. Työ- ja palvelusturvallisuus	Summamuuttujalla mitataan turvallisuusasenteita sekä mahdollisia vahinkotilanteita
18. Varusmieskoulutuksen laatu	Varusmiesten antama yleisarvosana saamastaan koulutuksesta (kaikkien vastausten keskiarvo kysymykseen).
19. Johtaja- ja kouluttajakoulutuksen sisältö	Summamuuttuja mittaa varusmiesjohtajien arvioita johtaja- ja kouluttajakoulutuksen käytännön toteuttamiseen liittyvissä asioissa
20. Johtaja- ja kouluttajakoulutuksen laatu	Johtaja- ja kouluttajakoulutuksen saaneiden varusmiesten antama yleisarvosana saamastaan koulutuksesta (kaikkien vastausten keskiarvo kysymykseen).

#### 4.2 Taustamuuttujien kuvaukset

Joukko-osasto määrittää itse kysymyksen 1 vastausvaihtoehdot (A-I). Vastausvaihtoehdot voivat olla perusyksikkö (esim. mikä SA -joukkue), joukkoyksikkö (esim. mikä SA -joukkue tai -perusyksikkö) tai joukko-osastokohtaisia (esim. mikä SA -perusyksikkö tai -joukkoyksikkö).

Asuinpaikkaa, koulutustaustaa ja taloudellista asemaa koskevia kysymyksiä käytetään taustamuuttujina pääsääntöisesti tilastollisessa tutkimuksessa, jota tehdään varusmiesten sosiaalisten olosuhteiden ja maanpuolustustahdon selvittämiseksi (pääsääntöisesti vain Puolustusvoimat -tasolla PVTUTKL:lla). Samoin taustamuuttujaa (sukupuoli) käytetään ainoastaan sellaisissa analyysissä, jotka tehdään Puolustusvoimat -tasolla PVTUTKL:lla.

Automaattisesti muodostuviin tulosteisiin johtaja- ja kouluttajakoulutuksen laadusta tulostuu kaikkien johtaja- ja kouluttajakoulutuksen saaneiden vastaukset.

#### 4.3 Vertailtavuus muihin varusmieskyselyihin

Varusmiehet vastaavat valtakunnallisesti kolmeen vakioituun palautekyselyyn:

alkukysely varusmiespalveluksen alussa, keskeyttämiskysely siinä vaiheessa kun palvelus keskeytetään, loppukysely varusmiespalveluksesta kotiuduttaessa.

### 5.1 Summamuuttujien tulkinta

Tulosten yleistarkastelu tehdään pääsääntöisesti summamuuttujien avulla. Summamuuttujien avulla selvitetään yksikön vahvuudet ja heikkoudet koulutuksen sekä palvelusolosuhteiden kehittämiseksi. Summamuuttujia verrataan:

- toisiinsa
- aiempien kyselykertojen tuloksiin
- joukko-osaston keskiarvoon.

Havaittaessa summamuuttujassa muutoksia tai merkittäviä poikkeamia, voidaan ilmiön syitä ja taustoja selvittää tarkastelemalla kyseiseen summamuuttujaan sisältyvien yksittäisten kysymysten tuloksia. Summamuuttujista tehtyjä havaintoja tarkennetaan tarkastelemalla yksittäisiä kysymyksiä ja niiden aikasarjassa tapahtuneita muutoksia. Näitä tarkastelemalla voidaan tehdä havaintoja ja johtopäätöksiä ensisijaisesti perusyksikkö- ja joukkoyksikkötasoilla tehtyjen koulutuksen ja palvelusolosuhteisen kehittämistoimenpiteiden vaikutuksista.

Keskeisimmät kysymykset nostetaan esille palautetilaisuudessa ja niihin pyritään selvittämään syitä ja niiden taustoja varusmiehiltä sekä henkilökunnalta.

### 5.4 Tulosten soveltaminen toiminnan kehittämiseen

Tulosten tuottamaa tietoa käytetään varusmieskoulutuksen ja varusmiesten palvelusolosuhteiden kehittämiseen, yksiköiden itsearviointeihin sekä yksiköiden vuosittaisessa raportoinnissa. Tulosten johtopäätöksistä tehdään konkreettisia toimenpidesuosituksia toiminnan parantamiseksi. Toiminnan kehittämisen tuloksia seurataan kyselyn saapumiserittäin (kyselykerroittain) tuotettavilla aikasarjoilla.

## 6 Palautetilaisuus

Palautetilaisuus järjestetään perusyksiköittäin/ vast. ennen varusmiesten kotiutumista. Tilaisuuteen osallistuvat kaikki varusmiehet ja mahdollisuuksien mukaan perusyksikön koko henkilöstö.

Palautetilaisuuden järjestämisestä vastaa yksikön päällikkö. Tilaisuudessa tulee keskittyä kyselyn **keskeisimpien tulosten ja johtopäätösten käsittelyyn**. Kaikkien kysymysten yksityiskohtainen käsittely palautetilaisuudessa ei ole tarkoituksenmukaista. Tilaisuuden valmistelut tulee tehdä huolella, sillä

palautetilaisuuden onnistuminen vaikuttaa merkittävästi kotiutuvien varusmiesten asenteisiin ja varusmiespalveluksesta jääneisiin mielikuviin reserviin siirtymisen jälkeen.

Varusmiesten loppukyselyn palautetilaisuudessa käydään läpi kyselyn keskeisimmät tulokset yhdessä varusmiesten kanssa. Tilaisuuden **tavoitteena on** konkretisoida kyselyllä kerättyä palautetta, saada varusmiehiltä avointa palautetta sekä kehitysesityksiä. **Palautetilaisuudessa tulee pyrkiä avoimeen sekä rakentavaan keskusteluun varusmiesten ja henkilökunnan välillä.** Syyllisten etsiminen ja vastaajien tunnistamisyritykset ovat kiellettyjä eivätkä ne tue palautetilaisuuden tavoitteiden saavuttamista.

Tilaisuudessa tulokset tulee esittää siten, että yksittäiset vastaajat tai taustamuuttujan mukaiset pienet vastaajaryhmät (esimerkiksi naiset ja kokelaat) eivät ole tunnistettavissa.

Palautetilaisuudessa todetut kehityskohteet tulee kirjata ylös, jotta niitä voidaan käyttää suunniteltaessa seuraavan saapumiserän koulutusta. Perusyksikön palkattu henkilöstö käsittelee tuloksia päällikön johdolla vielä omissa tilaisuuksissa tulevan saapumiserän koulutuksen kehittämiseksi.