



# Itseohjautuvan turvallisuusoppimisen motivaatiotekijät eräässä Puolustusvoimien hallintoyksikössä

Tomi Jauho

2023 Laurea





Laurea-ammattikorkeakoulu

**Itseohjautuvan turvallisuusoppimisen motivaatiotekijät eräässä  
Puolustusvoimien hallintoyksikössä**

Tomi Jauho  
Turvallisuusjohtaminen  
Opinnäytetyö  
Syyskuu, 2023



Tomi Jauho

**Itseohjautuvan turvallisuusoppimisen motivaatiotekijät eräässä Puolustusvoimien hallintoyksikössä**

Vuosi

2023

Sivumäärä

134

Turvallisuuskäyttäytymisestä ja turvallisuuskulttuurista on tehty runsaasti tutkimusta, mutta oma-aloitteisuutta tai sen puutetta turvallisuusohjeisiin perehtymisessä käsittelevää tutkimusta ei vaikuttaisi juuri löytyvän. Vaikuttaisi kuitenkin uskottavalta, että oma-aloitteinen turvallisuusohjeisiin perehtyminen lisäisi osaamista ja turvallisuus- sekä uhkatietoisuutta, ja näin parantaisi turvallisuuskäyttäytymistä. Opinnäytetyöllä pyrittiin vastaamaan tähän mahdolliseen tarpeeseen ja muodostettiin itseohjautuvan turvallisuusoppimisen käsite, jota käytettiin kuvaamaan oma-aloitteista turvallisuusohjeisiin perehtymistä.

Opinnäytetyön tavoitteena oli henkilöstön oma-aloitteisen turvallisuusohjeisiin perehtymisen kehittäminen kohdeorganisaatiossa. Tarkoituksena oli tutkia, miten kohdeorganisaatiossa voitaisiin lisätä henkilöstön itseohjautuvaa turvallisuusoppimista. Opinnäytetyön pääkysymys eli tutkimusongelma oli: mitkä ovat ne motivaatioon vaikuttavat tekijät, joihin vaikuttamalla kohdeorganisaatio voisi lisätä henkilöstön itseohjautuvaa turvallisuusoppimista?

Tutkimus toteutettiin monimenetelmällisenä tapaustutkimuksena Puolustusvoimien joukko-osastossa, jossa kirjoittaja työskenteli turvallisuusalan asiantuntijatehtävässä. Ensimmäisessä vaiheessa toteutettiin kirjallisuuskatsaus, jonka perusteella laadittiin tutkimuksen tietoperusta tietoturvallisuuskäyttäytymisen ja itseohjautuvan oppimisen sekä itseohjautuvuusteorian pohjalta. Toisessa vaiheessa kirjallisuuskatsauksen havaintoja täydennettiin Puolustusvoimissa palvelevien asiantuntijoiden teemahaastatteluin yksityiskohtaisemman kuvan saamiseksi mahdollisista ilmiöön liittyvistä erityispiirteistä Puolustusvoimien toimintaympäristössä. Haastattelujen ja kirjallisuuskatsauksen perusteella muodostetun mallin pohjalta laadittiin ja toteutettiin kyselytutkimus kokonaistutkimuksena.

Tutkimuksen tulokset viittaavat siihen, että itseohjautuvaan turvallisuusoppimiseen vaikutti otoksessa samoja motivaatiotekijöitä kuin taustateorioissa. Autonomisen motivaation havaittiin olevan itseohjautuvaa turvallisuusoppimista edistävä tekijä, mutta kontrolloidun motivaation muuttujilla vaikutusta ei havaittu. Yksilön sisäisten käsitysten ja asenteiden osalta ohjeiden koettu merkitys, tunnistettavuus ja hyödyllisyys, määrä, luettavuus ja ymmärrettävyys olivat merkityksellisiä tekijöitä. Muita merkityksellisiä sisäisiä tekijöitä olivat käsitykset toiminnan seurauksista, osaamisen vastuusta ja omasta kyvykkyydestä sekä sitoutuneisuudesta organisaatioon. Ulkoisia merkityksellisiä motivaatiotekijöitä olivat työkaverien ja esimiesten toiminta sekä työpisteen ilmapiiri ja toimintakulttuuri. Turvallisuusasioiden arvostus, viestintä ja toiminnan perustelu sekä perehdyttämisessä herätettävä kiinnostus vaikuttivat itseohjautuvan turvallisuusoppimisen motivaatioon.

Tulosten perusteella oletetaan, että vaikuttamalla kolmeen ulottuvuuteen organisaation koulutuksella tai ohjauksella itseohjautuva turvallisuusoppiminen lisääntyisi tai vahvistuisi. Ulottuvuuksista yksi on henkilöstölle suunnattava koulutus, jossa painopisteenä ovat turvallisuusohjeiden yhteys työntekijän työtehtävään sekä turvallisuus- ja uhkatietoisuuden lisääminen. Toinen ulottuvuus on ohjeistuksen muotoilu niin, että se on helposti opiskeltavissa ja selkeää ja siitä saatavat hyödyt ovat mahdollisimman helposti tunnistettavissa. Nämä kaksi ulottuvuutta yhdistää ja niitä vahvistaa työnjohdon rooli. Keskeisimpänä ulottuvuutena on työnjohdon selkeä viestintä ja kyky perustella toiminta sekä

oma-aloitteisuuteen kannustavan ja turvallisuusmyönteisen ilmapiirin luominen, hyvän esimerkin näyttäminen ja alaisten kannustaminen.

Asiasanat: itseohjautuva oppiminen, itseohjautuvuusteoria, turvallisuuskulttuuri, turvallisuuskäyttäytyminen

Tomi Jauho

The Motivational Factors of Self-Directed Security Learning in a Unit of the Finnish Defence Forces

Year

Insert year

Pages

134

---

A lot of research has been done on security behavior and security culture, but there does not seem to be much research on self-initiative or the lack of it in familiarizing oneself with security instructions. However, it would seem plausible that self-initiated familiarization with security instructions would increase competence and security and threat awareness, and thus improve security behavior. The thesis aimed to respond to this possible need and formed the concept of self-directed security learning, which was used to describe self-initiated familiarization with security instructions.

The aim of the thesis was to develop the staff's self-initiated familiarization with security instructions in the target organization. The purpose was to investigate how the self-directed security learning of the personnel could be increased in the target organization. The main question of the thesis, i.e. the research problem, was to identify the factors affecting motivation, by influencing which the target organization could increase the self-directed security learning of the personnel.

The research was carried out as a multi-method case study in an administrative unit of the Defense Forces, where the author worked as an expert in the security sector. In the first stage, a literature review was carried out, on the basis of which the theoretical framework of the study was prepared based on information security behavior and self-directed learning, as well as self-determination theory. In the second stage, the findings of the literature review were supplemented with semi-structured interviews of experts serving in the Defense Forces in order to obtain a more detailed picture of possible special features related to the phenomenon in the operational environment of the Defense Forces. Based on the model based on the interviews and the literature review, a survey was prepared and implemented as an overall study.

The results of the study suggest that self-directed security learning was influenced by the same motivational factors in the sample as in the background theories. Autonomous motivation was found to be a factor promoting self-directed security learning, but the variables of controlled motivation did not seem to have an effect. Regarding the individual's internal perceptions and attitudes, the perceived importance, recognizability and usefulness, quantity, readability and comprehensibility of the instructions were found to be relevant factors. Other relevant internal factors were perceptions of the consequences of the activity, responsibility for one's learning and one's own ability, and also the commitment to the organization. Relevant external motivational factors were the behavior of one's coworkers and supervisors, as well as the atmosphere and working culture of the workplace. Appreciation of security issues, communication and justification of actions, as well as the interest aroused in workplace orientation, influenced the motivation of self-directed security learning. Based on the results, it is assumed that by influencing three suggested dimensions with organizational training or guidance, self-directed security learning would increase or strengthen. One of the dimensions is training the personnel, so that the focus is on the connection of security instructions to the employee's job as well as on increasing security and threat awareness. Another dimension is the design of the instructions so that they are easy to study and clear, and the benefits obtained are as easily recognizable as possible. These two dimensions are connected and strengthened by the role of management. The most important

dimension is the management's clear communication and ability to justify actions, as well as creating an atmosphere that encourages self-initiative and achieves a state of psychological security, and setting a good example and encouraging subordinates.

Keywords: Self-directed learning, self-determination theory, security culture, security behavior



## Sisälllys

1	Johdanto.....	11
1.1	Turvallisuusohjeiden ja turvallisuuden määritelmä opinnäytetyössä .....	12
1.2	Kohdeorganisaation kuvaus .....	12
2	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite sekä tutkimuskysymykset .....	13
3	Tietoperusta .....	13
3.1	Itseohjautuva turvallisuusoppiminen .....	14
3.2	Motivaation teoria .....	14
3.3	Turvallisuuskäyttäytymisen mallit ja motivaatio .....	16
3.4	Näkökulmia työtehtävän arvoihin sekä kustannuksiin ja hyötyihin .....	19
3.5	Organisaation vaikutuksesta motivaatioon .....	21
3.5.1	Organisaatiokulttuuri ja sen ominaisuuksia Puolustusvoimissa .....	24
3.5.2	Turvallisuuskulttuurin ja turvallisuuskäyttäytymisen ominaisuuksia Puolustusvoimissa .....	27
3.6	Motivaation synnyttämisen haasteita organisaatiolle kognitiivisten esteiden ja käyttäytymismallien näkökulmasta .....	28
4	Tutkimuksen kulku .....	29
4.1	Menetelmävalinnat.....	31
4.2	Kirjallisuuskatsaus opinnäytetyön menetelmänä .....	32
4.3	Teemahaastattelut.....	33
4.4	Kyselytutkimus .....	36
4.4.1	Kyselylomakkeen laatiminen.....	36
4.4.2	Kyselyn toteutus .....	39
4.4.3	Kyselyn analysointi .....	40
5	Tulokset .....	42
5.1	Teemahaastattelut.....	49
5.2	Haastatteluilla täydennetty malli.....	54
5.3	Kysely .....	55
5.3.1	Yleistä tuloksista .....	56
5.3.2	Tutkimuksen sisäinen reliabiliteetti .....	58
5.3.3	Oma-aloitteisuuden suhde perehtyneisyyteen ja tietoisuuteen .....	59
5.3.4	Taustamuuttujien jakaumat itseohjautuvuusryhmittäin .....	61
5.3.5	Vastaajien motivaation luonne ja erot itseohjautuvuusryhmittäin .....	66
5.3.6	Vastaajien käsitykset omista motiiveistaan itseohjautuvuusryhmittäin ....	71
5.3.7	Asenteet, uskomukset ja merkitykset suhteessa työhön itseohjautuvuusryhmittäin .....	72
5.3.8	Vastaajien käsitykset ulkoisista tekijöistä itseohjautuvuusryhmittäin .....	74

5.3.9	Itseohjautuvan turvallisuusoppimisen motivaatiotekijät kohdeorganisaatiossa .....	75
6	Johtopäätökset ja kehittämisehdotukset .....	76
6.1	Tulosten yleistettävyys kohdeorganisaatioon .....	77
6.2	Oma-aloitteisuuden vaikutus perehtyneisyyteen .....	77
6.3	Motivaation luonne otoksessa .....	78
6.4	Itseohjautuvaan turvallisuusoppimiseen vaikuttavat tekijät.....	79
6.5	Itseohjautuvan turvallisuusoppimisen edistäminen .....	83
7	Pohdinta .....	85
	Lähteet.....	88
	Kuviot .....	93
	Taulukot .....	93
	Liitteet .....	95

## 1 Johdanto

Kirjoittaja työskentelee Puolustusvoimissa turvallisuusalan asiantuntijatehtävässä, ja toteutti Laurea-ammattikorkeakoulun turvallisuusalan tradenomitutkinnon (AMK) opinnäytetyössään omassa hallintoyksikössään (joukko-osasto) henkilöstöturvallisuutta koskevan tutkimuksen. Tutkimuksen perusteella laadittiin uusille työntekijöille turvallisuusalan perehdyttämisen verkkokoulutus ja koottiin työntekijöiden tarvitsema turvallisuusalan ohjeistus yhteen paikkaan prosessin aikana laadituille intranet-sivuille. Huolimatta runsaasta tiedottamisesta vaikutti kuitenkin, että tieto ei silti tavoittanut tai kiinnostanut läheskään kaikkia.

Mielenkiintoa herätti myös Puolustusvoimien koko henkilöstölleen valtakunnallisesti julkaisemaan turvaoppaaseen kohdistunut kiinnostus tai lähinnä sen puute. Puolustusvoimien intranetissä olleessa klikkikyselyssä kysyttiin taannoin: ”Oletko jo tutustunut Käytännön ohjeita turvallisuuteen -oppaaseen?”. Vastaaajia oli 7.2.2022 tilanteessa 1614, joista 21% (336 henkilöä) oli vastannut ”Kyllä”, 26% (413 henkilöä) vastasi ”En, mutta aion tutustua”, ja 54% (865 henkilöä) oli vastannut ”Ei”.

Oma-aloitteisuutta turvallisuusasioihin perehtymiseen oli selvitetty aiemmin myös opinnäytetyön kohdeorganisaatiossa, vaikkakin pääosin julkaisemattomilla kyselyillä. Vuonna 2017 organisaation koko henkilöstölle toteutettiin turvallisuusilmapiirikysely osin Sunellin (2016) kyselylomakkeen runkoa hyödyntäen. Vastaaajia oli tuolloin 108 henkilöä eli n.18% koko silloisesta henkilöstömäärästä. (Jauho 2017.) Kysely toistettiin vuonna 2020 harkinnanvaraisella otannalla osana kirjoittajan turvallisuusalan ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyötä, vaikkakaan kaikkia vastauksia ei julkaistu opinnäytetyössä. Oma-aloitteisuutta mitanneisiin kysymyksiin ”Pyrin pitämään itseni tietoisena turvallisuusohjeistuksesta/Seuraan itse turvallisuusohjeistusta, enkä odota, että se minulle erikseen käsketään” noin neljännes vastaaajista ei ollut samaa mieltä väittämän kanssa. Tämä päti sekä vuoden 2017 että 2020 kyselyyn. (Jauho 2017, Jauho 2020b.)

Sekä klikkikysely että omassa organisaatiossa tehtyjen kyselyjen tulokset antoivat sysäyksen pohdinnalle itseohjautuvan turvallisuusasioiden opiskelun motivaatiotekijöistä. Tässä opinnäytetyössä tavoitteena on henkilöstön oma-aloitteisen turvallisuusohjeiden perehtymisen kehittäminen kohdeorganisaatiossa. Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite sekä tutkimuskysymykset on kuvattu tarkemmin luvussa 2. Seuraavassa alaluvussa on kuvattu tarkemmin opinnäytetyön turvallisuuden viitekehys ja johdannon toisessa alaluvussa on kuvattu tutkimuksen kohdeorganisaatio.

Pääesikunnan operatiivinen osasto on myöntänyt opinnäytetyölle tutkimusluvan asiakirjalla AS11599 / 23.5.2022 ja lisääikaa tutkimukselle asiakirjalla AS29278 / 19.12.2022.

### 1.1 Turvallisuusohjeiden ja turvallisuuden määritelmä opinnäytetyössä

Opinnäytetyön tietoperustassa keskiössä on tietoturvallisuus, mutta opinnäytetyössä käytetään muuten laajempaa turvallisuustoiminnan security - käsitettä. Turvallisuustoiminta (security) taas on kaikkeen toimintaan liittyviä toimenpiteitä, joilla mahdollistetaan tehtävien häiriötön toteuttaminen suojaamalla toimintaa, tietoja, henkilöstöä, materiaalia, kiinteistöjä ja ympäristöä. (Puolustusministeriö 2007, 27.) Tietoturvallisuutta ja tietojen suojaamista ovat kuitenkin muutkin kuin tekniset toimenpiteet ja tietoa suojataan yhtä lailla myös vaikkapa tilaturvallisuuden tai henkilöstöturvallisuuden keinoin. Työpaikan rakenteellinen turvallisuus ja varuskunnan turvallisuusvalvonta ovat samalla tavalla osa tietoturvallisuutta kuin isännän velvollisuudet vieraiden valvonnasta tai salassa pidettävän tiedon käsittelyoikeudet ja henkilöturvallisuusselvitykset. (ks. esim. KATAKRI 2020; SFS-EN ISO/IEC 27001:2017.) Jokaisen turvallisuusohjeen tavoitteena on suojattavien etujen turvaaminen, ja yksi näistä suojattavista eduista on tieto. Tässä mielessä pääosa security-turvallisuusohjeista on myös tietoturvallisuusohjeita.

### 1.2 Kohdeorganisaation kuvaus

Koska koko Puolustusvoimat kattavan tutkimuksen toteutus ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyönä olisi ollut todennäköisesti turhan laaja, opinnäytetyö toteutettiin tapaututkimuksena yhdessä Puolustusvoimien hallintoyksikössä. Tarkastelun kohteena oli Maavoimiin kuuluva hallintoyksikkö, Maasotakoulu. Organisaatio ei ole aivan tavanomainen joukko-osasto. Maasotakoulu on Maavoimien puolustushaarakoulu, jonka päätehtävät ovat palikatun henkilökunnan ja asevelvollisten koulutus, Maavoimien tutkimus- ja kehittämistehtävät sekä valmiustehtävät. Päätehtävillä tuotetaan suorituskyykyä erityisesti koko Puolustusvoimille, mutta etenkin Maavoimille. (Maavoimat.fi 2022a; Puolustusvoimat.fi 2022.) Tutkimustehtävät ja henkilökunnan koulutus, johon kuuluu myös korkeakoulutasoinen kadettien opetus, aiheuttavat sen, että henkilöstörakenne on hyvin todennäköisesti osaamisen ja pohjakoulutuksen osalta erilainen verrattuna perinteiseen, pelkästään varusmieskoulutusta antavaan joukko-osastoon. Henkilöstöä Maasotakoulussa on kaikkiaan n.580 (Maavoimat.fi 2022b). Tarkka henkilöstökoonpano ei ole julkista tietoa.

Maasotakoululla on viisi toimipistettä. Esikunnan pääosat, Jalkaväkikoulu ja Pioneerikoulu sekä huoltokeskuksen osat sijaitsevat Lappeenrannassa. Haminassa toimii varusmiesten koulutuksesta vastaava Reserviupseerikoulu, Maavoimien tutkimuskeskuksen pääosat ja osia esikunnasta ja huoltokeskuksesta. Henkilökuntaa kouluttavista aselajikouluista Lappeenrannan lisäksi sijaitsee Panssarikoulu Hattulassa, Tykistökoulu Kankaanpäässä ja Viestikoulu Riihimäellä. Aselajikouluissa koulutetaan myös reserviupseerioppilaita, ja niissä työskentelee Maavoimien tutkimuskeskuksen työntekijöitä. (Maavoimat.fi 2022a; Puolustusvoimat.fi 2022.)

## 2 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite sekä tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tavoitteena oli henkilöstön oma-aloitteisen turvallisuusohjeisiin perehtymisen kehittäminen kohdeorganisaatiossa. Tarkoituksena oli tutkia, miten kohdeorganisaatiossa voitaisiin lisätä henkilöstön itseohjautuvaa turvallisuusoppimista. Opinnäytetyön pääkysymys eli tutkimusongelma oli: mitkä ovat ne motivaatioon vaikuttavat tekijät, joihin vaikuttamalla kohdeorganisaatio voisi lisätä henkilöstön itseohjautuvaa turvallisuusoppimista? Tutkimusongelman ratkaisemiseksi opinnäytetyössä pyrittiin vastaamaan järjestyksessä seuraaviin teoreettisiin tutkimuskysymyksiin: 1. mitä itseohjautuva turvallisuusoppiminen on? 2. mitkä tekijät vaikuttavat tutkimuskirjallisuuden perusteella itseohjautuvaan turvallisuusoppimiseen johtavaan motivaatioon? 3. mitkä ovat mahdollisesti Puolustusvoimien organisaatiolle ominaisia itseohjautuvaan turvallisuusoppimiseen vaikuttavia motivaatiotekijöitä? ja 4. mitkä motivaatiotekijät kohdeorganisaatiossa vaikuttavat itseohjautuvaan turvallisuusoppimiseen? Opinnäytetyön merkityksen kannalta oleellinen täydentävä tutkimuskysymys oli lisäksi: onko oma-aloitteisuudella vaikutusta perehtyneisyyteen? Tutkimuskysymyksellä pyrittiin selvittämään, onko oma-aloitteisuuden kehittämisellä kohdeorganisaatiossa merkitystä perehtyneisyyden lisäämiseksi. Mikäli sitä ei olisi, ei opinnäytetyön tavoitteen saavuttaminen olisi merkityksellistä eikä opinnäytetyö kehittäisi työelämää. (ks. esim. Vilkka 2014, 51; Heikkilä 2014, 21)

## 3 Tietoperusta

Tässä luvussa pyritään vastaamaan siihen, mitä itseohjautuva turvallisuusoppiminen on sekä mitkä ovat sen syntymiseen tai lisääntymiseen vaikuttavat motivaatiotekijät yksilössä tutkimuskirjallisuuden perusteella. Lisäksi luvussa pyritään tunnistamaan Puolustusvoimien organisaatiolle ominaisia itseohjautuvaan turvallisuusoppimiseen vaikuttavia tekijöitä. Oma-aloitteisesta turvallisuusohjeisiin perehtymisestä itsenäisenä käsitteenä ei tutkimuskirjallisuuden perusteella löytynyt aiempaa teoriaa. Tietoperusta on siksi rakennettu sen oletuksen pohjalta, että itseohjautuva turvallisuusoppiminen saattaa sisältää tekijöitä sekä itseohjautuvan oppimisen teoriasta, motivaatiopsykologiasta ja turvallisuuskäyttäytymisestä että toisaalta edeltäviin teorioihin yhteydessä olevista organisaatio- ja turvallisuuskulttuurin piirteistä. Näkökulma tietoperustassa on pääosin organisaatiolähtöinen tavoitteena selvittää organisaatiolähtöiset motivaatiotekijät itseohjautuvalle oppimiselle. Joitakin organisaation näkökulmasta huomiotavia ja motivaation kannalta merkitykselliseltä vaikuttavia näkökulmia yksilön käyttäytymisestä ja kognitiosta on sisällytetty lukuun 3.6.

Ensimmäisenä tarkastellaan itseohjautuvan turvallisuusoppimisen käsitettä, joka perustuu itseohjautuvaan oppimiseen. Toisena tarkastellaan yleisesti motivaatioon vaikuttavia tekijöitä ymmärryksen lisäämiseksi taustalla vaikuttavista psykologisista tekijöistä. Kolmantena tarkastellaan turvallisuuskäyttäytymisen teoriaa ja neljäntenä pohditaan siitä nousevien tekijöiden

yhteyksiä muissa teorioissa havaittuihin ilmiöihin. Viidentenä perehdytään enemmän aiemmissä luvuissa esiteltyjen teorioiden taustalla vaikuttavaan organisaatiokulttuuriin ja sen piirteisiin Puolustusvoimien toimintaympäristössä. Viimeisenä kuvataan joitakin sosiaalipsykologian ilmiöitä, joilla saattaa olla vaikutusta itseohjautuvan turvallisuusoppimisen kehittämiseen.

### 3.1 Itseohjautuva turvallisuusoppiminen

Itseohjautuva turvallisuusoppiminen muodostettiin tähän opinnäytetyöhön kuvaamaan yksilön oma-aloitteista perehtymistä turvallisuusohjeisiin. Se on itseohjautuvaa oppimista, jossa oppimisen kohteena ovat turvallisuusohjeet ja turvallisuusasiat. Itseohjautuvan turvallisuusoppimisen taustalla on itseohjautuva oppiminen (self-directed learning). Itseohjautuvassa oppimisessä on kyse oppimisprosessista, jossa oppija itse on täysin vastuussa oppimistavoitteistaan, aikatauluistaan ja opiskelumetodeistaan. Se korostaa nimenomaan oppijan oma-aloitteisuutta. Itseohjautuvaa oppimista mahdollistaviksi ja edeltäviksi tekijöiksi on tutkimuskirjallisuudessa tunnistettu sisäinen hallinnan tunne, motivaatio, tuki ja minäpystyvyyden tunne. (Boyer, Edmondson, Artis & Fleming 2014, 20, 28.) Vaikka itseohjautuva oppiminen näyttäisi alkuun olevan oppijan eli tässä tapauksessa työntekijän vastuulla, peräänkuuluttaa esim. Lemmetty (2020) kuitenkin vahvasti kollektiivisuutta. Avoin keskustelukulttuuri ja työkavereiden tuki ovat mahdollistamassa itseohjautuvaa oppimista, jolloin itseohjautuvasta oppimisesta syntyy kollektiivinen vastuu. Yksilöä tulisikin ennemmin tarkastella sosiokulttuurisena kokonaisuutena ja koko itseohjautuvan oppimisen käsitettä kollektiivisena toimintana, johon vaikuttavat vahvasti organisaation rakenne, ilmapiiri ja johtajuus. (Lemmetty 2020, 66-70.) Itseohjautuvan oppimisen tekijöissä onkin havaittavissa yhtäläisyyksiä ja yhteyksiä myös sekä Ryanin ja Decin myöhemmin esiteltäviin teorioihin motivaation syntymisestä, että turvallisuuskäyttäytymiseen ja organisaatiokulttuuriin vaikuttaviin tekijöihin.

### 3.2 Motivaation teoria

Tutkimuskysymyksen kannalta merkityksellisin käsite lienee motivaatio. Juuti (2006) kuvaa motivaatiota kaikkien yksilöön vaikuttavien ja hänen mielessään olevien motiivien, kuten tarpeiden, halujen, viettien ja sisäisten yllykkeiden yhteistuloksena syntyvänä kokonaisprosessina. Motiivien seurauksena syntyy toimintaa, jolla ihminen tavoittelee päämääriään. Motivaation syntyprosessien käynnistäjinä ovat mm. yksilön ja tämän ympäristön väliset vuorovaikutussuhteet. (Juuti 2006, 37-39.)

Tässä tutkimuksessa motivaatiopsykologian viitekehyksenä käytetään itseohjautuvuusteoriaa (self-determination theory), josta käytetään myös nimitystä itsemääräämisteoria. Itseohjautuvuusteoria selittää motivaation syntymisen kolmen psykologisen tarpeen pohjalta, jotka ovat autonomia (omaehtoisuus), liittymisen (yhteenkuuluvuuden ja läheisyyden) tunne ja kyvykkyyden (kompetenssin) tunne. Autonomialla tarkoitetaan tunnetta, jossa yksilö tuntee

pystyvänsä päättämään omista valinnoistaan ja määräämään omasta toiminnastaan eli itse-määräämiskyvyn tunnetta (vapaa tahto). Liittymisen (tai yhteenkuuluvuuden) tunne kuvaa yksilön tunnetta siitä, että tämän sosiaaliset suhteet ovat tukevia ja tyydyttäviä ja kyvykkyyden tunne sitä, että yksilö tuntee pystyvänsä vaikuttamaan mielestään tärkeisiin lopputulemiin. (Stone, Deci & Ryan 2009, 77.)

Itseohjautuvuusteoria selittää motivaation syntymistä ulkoisen ja sisäisen motivaation näkökulmasta. Teorian perustana on ajatus ihmisestä aktiivisena, motivoituvana ja itseään ohjaavana. Verrattaessa ihmisiä, jotka ovat aidosti motivoituneita ihmisiin, joiden motivaatio on ulkosyntyinen ja kontrolloitu, on todettu, että ensimmäisen ryhmän suoriutuminen, sinnikkyys, luovuus ja elinvoimaisuus, itsekunnioitus ja jopa hyvinvointi ovat korkeammalla tasolla kuin jälkimmäisen. Tämä pitää paikkansa huolimatta yksilöiden kyvykkyyden ja minäpystyvyyden tunteesta. Motivaatio on kuitenkin aina tilanteesta tai toiminnasta riippuvainen, eikä ole yksiselitteisesti olemassa vain sisäistä ja ulkoista motivaatiota, joista toinen johtaisi hyvään ja toinen huonompaan tulokseen. (Ryan & Deci 2000, 69.)

Ulkoisesti aikaan saatu motivaatio on jaettu neljään osaan perusteella, miten yksilö on sen sisäistänyt. Näistä neljästä täysin ulkoinen säätely ja sisään kääntynyt ulkoinen säätely saavat aikaan kontrolloidun motivaation. Kiinnittynyt säätely ja integroitu säätely, joista jälkimmäinen on ulkoisen motivaation korkein muoto, taas saavat aikaan autonomisen motivaation. (Ryan & Deci 2000, 72.)

MOTIVAATION PUUTE	ULKONEN MOTIVAATIO				SISÄINEN MOTIVAATIO
Ei säädely	Täysin ulkoinen säätely	Sisään kääntynyt ulkoinen säätely	Kiinnittynyt säätely	Integroitu säätely	Sisäinen säätely
<ul style="list-style-type: none"> <li>Kyvykkyyden puute</li> <li>Arvostuksen tai merkityksen puute</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ulkoiset palkkiot tai rangaistukset</li> <li>Sääntöjen noudattaminen</li> <li>Reaktanssi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Egosyyt</li> <li>Keskittyminen omaan ja muiden hyväksyntään</li> <li>Itsesäätely</li> <li>Sisäiset palkkiot / rangaistukset</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Henkilökohtainen merkitys</li> <li>Tietoinen arvottaminen</li> <li>Itse-hyväksyntä</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Yhdenmukaisuus, mukautuminen ja omaksuminen</li> <li>Tietoisuus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kiinnostus</li> <li>Nautinto</li> <li>Luontainen mielihyvä</li> </ul>
	KONTRULLOITU MOTIVAATIO		AUTONOMINEN MOTIVAATIO		

Kuvio 1: Motivaatio, sen säätely ja prosessointi. (esim. Ryan & Deci 2000, 72; Ryan, Deci, Vansteenkiste & Soenens 2021, 99; Vasalampi 2017, 56).

Parhain tulos syntyy, kun motivaatio on autonominen ja motiivit on sisäistetty ja kiinnittyneet niin, että yksilö näkee ympäristön tavoitteet, tavat, arvostukset ja säännöt tärkeinä, osina omia arvojaan ja minäkuvaansa. Kiinnittyminen saattaa parhaimmillaan johtaa niin vahvaan

samaistumiseen, että ulkoisesta vaatimuksesta syntyy sisäinen motivaatio. Autonominen motivaatio ja omien tavoitteiden saavuttaminen lisäävät myös hyvinvointia, joka vuorostaan edistää motivaatiota seuraavissa tavoitteissa. Vastakkaisella puolella asetelmassa on motivoitumattomuus eli motivaation täydellinen puute, joka johtaa joko täyteen toimeettomuuteen tai aikeettomaan toimintaan. Siihen on syynä joko täydellinen arvostuksen puute toimintaa kohtaan, tunne kyvyttömyydestä toimia tai vakaa usko siihen, että toiminta ei johda haluttuun tulokseen. Toisaalta pelkkä ulkoinen, (ulkoa) kontrolloitu motivaatio, joka perustuu vain rangaistuksen tai kielteisten tunteiden välttelyyn tai itsearvostuksen säilyttämiseen voi pahimmillaan heikentää jopa hyvinvointia. Ulkoisen motivaation kuten rangaistuksen uhan tai palkkion poistaminen johtaakin usein halutun käyttäytymisen loppumiseen. Ulkoinen säätely ja kontrolloitu motivaatio voi myös johtaa yhtä lailla reaktanssiin eli vastareaktioon, kun sääntöjen noudattaminen edellyttäisi totuttujen toimintatapojen muuttamista. On kuitenkin tärkeää ymmärtää, että yksilöllä voi olla toiminnalleen useita motiiveja, sekä ulkoisia että sisäisiä. Toiset saattavat vaatia myös enemmän valvontaa ja ohjausta suoriutuakseen, jolloin yksilöllisiä eroja on myös siinä, minkälainen motiivi johtaa parhaaseen suoritukseen. Merkityksellistä lopputuloksen, kuten vaikkapa oma-aloitteisen opiskelun kannalta on se, ovatko ulkoiset motiivit niin sisäistyneet, että yksilö havaitsee ja myös hyväksyy toiminnan arvon. (Ryan & Deci 2000, 69-72; Vasalampi 2017, 56-59; myös Ryan, Deci, Vansteenkiste & Soenens 2021.)

### 3.3 Turvallisuuskäyttäytymisen mallit ja motivaatio

Turvallisuuskäyttäytymistä selittäviä tutkimuksia ja malleja löytyy tutkimuskirjallisuudesta runsaasti. Motivaationäkökulman sisältävät tutkimukset kuitenkin useimmiten keskittyvät joko selittämään, miksi ohjeita noudatetaan tai ei noudateta ja miten niitä parhaiten noudatettaisiin. Varsinaisia koulutuksen ja ohjeistuksen itseopiskelun motivaatiota lisääviä tekijöitä ei juurikaan ole tunnustettu, ellei kustannusten ja hyötyjen tai uhkatietoisuuden ja pelon vaikutusta lasketa. Teoreettisesti ohjeiden noudattamisessa on kyse varsin eri asiasta kuin ohjeiden lukemisessa, saati lukemiseen motivoitumisessa. Kuitenkin konteksti huomioiden, kuten Kinnunenkin (2015, 25) on todennut, turvallisuusasioiden itseopiskelukin voi olla osa turvallisuuskäyttäytymistä.

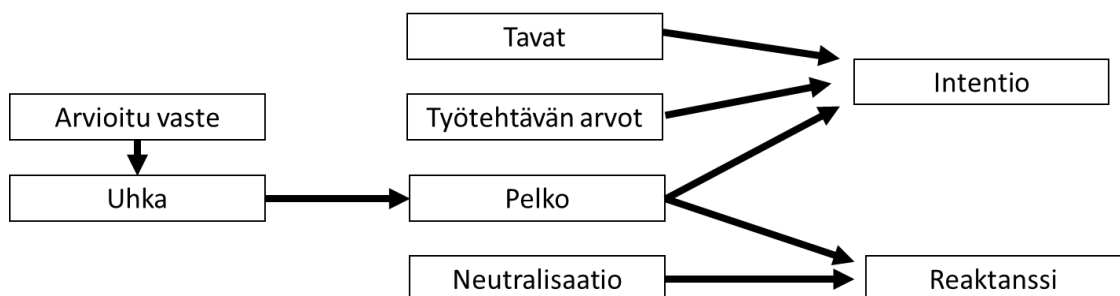
Tutkimukset vaikuttavat yleisesti ottaen useimmiten painottavan organisaation järjestämää koulutusta turvallisuustietoisuuden lisäämiseksi. Myöskään yhteistä ja yhtenäistä teoriaa turvallisuuskäyttäytymiselle ei ole käytössä, kuten ei ihmisen käyttäytymisen selittämiseen yleensääkään. Yhtenäisen mallin luomiseen tietoturvallisuusohjeiden noudattamisen tai noudattamatta jättämisen selittämiseksi ovat pyrkineet Moody, Siponen ja Pahnila (2018).

Moodyn ym. (2018) tutkimuksessa verrattiin 11 eri teorian kelpoisuutta selittää yksilön aikeita rikkoa tai noudattaa tietoturvaohjeita. Parhaiten tietoturvakäyttäytymistä selittivät tutkimuksen mukaan Madduxin ja Rogersin (1983) laajennettu suojelumotivaatioteoria ja



Triandisin (1977) ihmisten välisen käyttäytymisen teoria. Molemmissa teorioissa keskeisinä elementteinä olivat kustannusten ja hyötyjen arviointi ennen toimintaa. Ihmisten välisen käyttäytymisen teoriassa myös tunneside (tai arvostus) toimintaa tai sen viitekehystä kohtaan sekä yksilön asema sosiaalisessa kontekstissa ja käsitys oman roolin vaatimuksista selittivät käyttäytymistä. Tavat ja käsitys omasta kyvykkyydestä ja toimintamahdollisuudet olosuhteisiin ja resursseihin nähden ovat teorian mukaan myös merkitykselliset. Suojelumotivaatioteoriassa ihmisen reagointi uhkiin ja etenkin toiminta niiden synnyttämien tunteiden pohjalta on keskeisessä asemassa. Sen mukaan koettu kyky vastata uhkaan eli onko uhka yksilön mielestä estettävissä tai rajoitettavissa ja minäpystyvyyden tunne eli koettu kyky saattaa toiminta loppuun ovat olennaisia sen kannalta, kyetäänkö uhkalta suojautumaan. (Moody ym. 2018, 290-292, 299.)

Vertailun pohjalta tutkimuksessa laadittiin yhtenäinen teoreettinen malli kaikista teorioista nousseiden 11 tietoturvakäyttäytymistä selittävän tekijän pohjalta. Lopullinen malli muodostettiin eniten vaikuttavia tekijöitä sisältäneen teorian pohjalle, joka oli Triandisin (1977) ihmisten välisen käyttäytymisen teoria. (Moody, Siponen & Pahnila 2018, 299.) Malli on saanut jonkin verran tukea selitysvoimalleen, kun esim. Masuch, Hengstler, Trang ja Brendel (2020) toistivat mallin omassa tutkimuksessaan todeten seitsemän mallin kahdeksasta esitetystä suhteesta pitävän paikkansa. Vain pelon ja reaktanssin suhde ei ollut tutkimuksen mukaan merkityksellinen.



Kuvio 2: Yhdistetty tietoturvapoliitiikan noudattamisen malli Moodyn ym. (2018) mukaan.

Moodyn ym. (2018) tutkimuksen lopullisessa mallissa pyrittiin selittämään, mitkä tekijät vaikuttivat käyttäytymisen aikomukseen ja reaktanssiin eli tietoturvaongelman olemassaolon kieltämiseen. Erilaisia tietoturvaohjeiden noudattamisen tyyppisiä vaikuttivat selittävän merkittävästi työtehtävän arvot (role values), eli työtehtävän laatu ja sisältö ja siihen liittyvät käsitykset siitä, mikä on hyväksyttävää, oikeutettua ja sopivaa käyttäytymistä. (Moody ym. 2018, 306.) Muita Moodyn ym. (2018) mukaan käyttäytymisen kannalta merkityksellisiä tekijöitä olivat pelko, tavat ja neutralisaatio. Työtehtävän arvoja tarkastellaan myöhemmin omassa luvussaan tarkemmin.

Pelko on Madduxin ja Rogersin (1983) laajennetun suojelumotivaatioteorian olennainen osa, mutta tietoturvakäyttäytymisen teoriana tutkimuksen mukaan kiistanalainen. Alun perin terveyskäyttäytymiseen liittyvänä teoriana suojelumotivaatioteoriaa sovellettaessa tietoturvallisuuteen tulisikin Moodyn ym. (2018) mukaan harkita, onko terveysriskin pelko teoreettisesti sama kuin tietoturvapoikkeaman pelko. Tutkimuksessa kuitenkin yhdistettiin joitain tunnistettuja tietoturvauhkia pelon, vaikei niinkään kauhun, tunteeseen. (Moody ym. 2018, 306.) Opinnäytetyön kannalta yhteys itseohjautuvan turvallisuusoppimisen motivaatioon saattaisikin syntyä työntekijän yksityisten tietojen, pankkitunnusten tai muun omaisuuden menettämisen pelon kautta. Suojelumotivaatioteorian terveystieteellinen selitysvoima huomioiden kyse vaikuttaisikin olevan enemmän siitä, miten saada mahdollisimman voimakkaita pelon tunteita aikaiseksi. Myös esim. Flinkin, Reimanin ja Hiltusen (2007, 92) mukaan kielteinen ja mahdollisesti uhkaava informaatio jää paremmin mieleen kuin positiivinen, mikä saattaisi puoltaa pelotteiden käyttöä viestinnässä ja johtaa potentiaalisesti myös motivaation syntymiseen.

Tapoja ovat Moodyn ym. (2018) lisäksi tutkineet turvallisuuskäyttäytymisen tekijänä mm. Vance, Siponen ja Pahnila (2012), joiden mukaan omaksutut työskentely- tai toimintatavat vaikuttavat merkittävästi turvallisuusohjeiden noudattamiseen. Tavoilla on tutkimuksen mukaan vaikutusta siihen, tuntevatko työntekijät altistuneensa uhkille, jos eivät noudata ohjeita. Tavat vaikuttivat myös koettuun uhkan vakavuuteen silloin, kun työntekijät luottivat ohjeiden kykyyn vastata uhkiin (vasteen tehokkuus) ja tunsivat myös itse kykenevänsä noudattamaan ohjeita (minäpystyvyyys). Mikäli työntekijän turvallisuusohjeiden noudattaminen ei ollut muodostunut tavaksi, uhkia vähäteltiin. Toimintatavoilla havaittiin yhteys myös kustannuksiin ja hyötyihin, jolloin koettaessa ohjeiden noudattaminen työtä vaikeuttavaksi ei juurtuneita toimintatapoja katsottu tarpeelliseksi muuttaa. (Vance, Siponen & Pahnila 2012, 194.) Tämä vaikuttaisi merkitykselliseltä myös muun kuin turvallisuuskäyttäytymisen tutkimuksen perusteella, ja asiaa käsitellään mm. organisaatiokulttuurin näkökulmasta myöhemmin.

Neutralisaation eli väärän toiminnan vähättelyn tai järkeistämisen seurauksena saattaa taas syntyä reaktanssi eli vastareaktio ohjeita kohtaan. Selityksenä ohjeiden noudattamatta jättämiselle voi olla vaikkapa kiire, jota voidaan käyttää tekosyynä vaikkapa liian helpon salasanan käyttämiselle, mutta ei taas vaikkapa tietokoneen lukitsemiselle. (Moody ym. 2018, 306-307.) Itseohjautuvan turvallisuusoppimisen motivaatiotekijänä kiire saattaa näyttäytyä neutralisaation näkökulmasta erilaisessa valossa.

Sosiaaliset tekijät eli subjektiiviset normit eivät olleet tutkimustulosten merkityksellisiä, mutta lienee huomioitava, että tutkimuksessa käytetyt skenaariot eivät olleet kattavia (Moody ym. 2018, 306). Mikäli sosiaalisia tekijöitä laajennetaan subjektiivisten normien ulkopuolelle, löytyy tutkimuskirjallisuudesta sekä yleisemmin että turvallisuuskäyttäytymisen tutkimuksen saralta työntekijöiden turvallisuuskäyttäytymistä selittäviä tekijöitä. Tutkittaessa esimerkiksi työilmapiirin vaikutusta tietoturvaohjeiden noudattamatta jättämiseen on

todettu, että hyväntahtoisella työilmapiirillä on selvästi vaikutusta. Työntekijöiden käsitykset ohjeiden noudattamisen hyödyistä ja noudattamatta jättämisen kustannuksista ovat positiivisempia, kun työilmapiiri on hyvä, mutta tämä pätee vain, kun työntekijät ovat sisäistäneet ilmapiirin ja sopeuttaneet omat uskomuksensa ilmapiiriin. (Gwebu, Wang & Hu 2020, 240.) Toisaalta esim. Flink ym. (2007) ovat todenneet, että yksilö on alttiimpi muiden ihmisten vaikutukselle kuin itse luulee. Sosiaalisten normien noudattaminen tai tietyt toimintamallit eivät ole useinkaan tiedostettua käyttäytymistä. Yhteisö vaikuttaa myös asioiden tulkintaan ja merkityksiin. (Flink ym. 2007, 82, 85.) Edellä kuvatut havainnot vaikuttaisivatkin olevan linjassa myös itseohjautuvuusteorian kanssa, ja tukevat etenkin toimintaympäristön vaikutusten selvittämistä tässä opinnäytetyössä.

Vaikkakaan Moody ym. (2018) eivät havainneet sanktioilla tai kustannuksilla ja hyödyillä yhteyttä turvallisuusohjeiden noudattamiseen tai noudattamatta jättämiseen, lienee kustannusten ja hyötyjen säilyttäminen opinnäytetyön viitekehyksessä kuitenkin paikallaan. Yhteyden puutteen saattoi nimittäin selittää enemmänkin se, että esimerkiksi sanktiot eivät toimi, ellei työntekijällä ole tietoa kiinnijäämisen seurauksista (Moody ym. 2018, 307-308). Sama saattaa päteä käsitykseen oman toiminnan seurauksista, sillä yksilö on huono arvioimaan itse aiheuttamia riskejä (esim. Reiman & Oedewald 2008, 172-173). Tietoturvakäyttäytymisen aikomuksiin on aiemmin todettu vaikuttavan sekä tietoturvaohjeiden noudattamisen aiheuttama ylimääräinen työ verrattuna niiden noudattamisesta koettuihin hyötyihin että epäusko poikkeaman todennäköisyydestä tai vakavuudesta (esim. Vance, Siponen & Pahnla 2012, 194). Motivaatioon vaikuttavina tekijöinä tässä näyttäisivät siis tulevan esiin sekä virheelliset tai puutteelliset arviot kustannuksista ja hyödyistä, että myös mahdollinen luottamuksen puute ohjeisiin, joka yhdessä uhkien aliarvioimisen kanssa saattaisi heikentää motivaatiota myös itseohjautuvaan turvallisuusoppimiseen. Moody ym. (2018, 308) korostavatkin uhkien eli toiminnan seurausten osoittamisen painottamista tietoturvaluokutuksessa ja tietoturvakampanjoissa. Kustannukset ja hyödyt vaikuttaisivat puoltavan paikkansa viitekehyksessä myös yleisemmästä motivaationäkökulmasta, jota käsitellään hieman tarkemmin seuraavassa luvussa.

### 3.4 Näkökulmia työtehtävän arvoihin sekä kustannuksiin ja hyötyihin

Moodyn ym. (2018) mukaan työtehtävään liitettävät arvot (role values) olivat merkityksellisiä ja toisaalta myös kustannukset ja hyödyt (esim. Vance, Siponen & Pahnla 2012) vaikuttanevat siis vahvasti turvallisuuskäyttäytymiseen. Sekä roolien että kustannusten ja hyötyjen näkökulmaa lienee kuitenkin paikallaan tarkastella tarkemmin myös yleisemmästä osaamisen ja motivaation näkökulmasta. On esimerkiksi havaittu, että työssä oppiminen on mielekästä, jos siitä koetaan olevan työntekijälle hyötyä tavalla tai toisella. Psykologinen sopimus edellyttäisi tässä työntekijän saavan hyötyä siitä, että tämä panostaa resurssejaan. Tavoitteellisen työelämän osaamisen kehittämisen pitäisi työntekijän näkökulmasta johtaa hyötyihin, jotka ovat

työllistymisen tai ammatillisen osaamisen kannalta olennaisia. Tämän perusteella turvallisuusosaamisen oma-aloitteinen kehittäminen riippuisi vahvasti siitä, miten tarpeelliseksi se koetaan omaan tehtävään nähden. Havaittuja osaamisen kehittämistä haittaavia tekijöitä ovat resurssien kohdentaminen pois päivätyöstä eli kustannukset. (Saari 2014, 104; Oikarinen 2008, 184-188.)

Työntekijä tekee aiemman tutkimuksen perusteella päätöksensä omasta perehtymisen tarpeestaan sen perusteella, miten hän kokee ohjeiden vastaavan työtehtäviään. Ymmärrys ohjeiden sisällöstä ja merkityksestä työntekijän työtehtäville vaikuttaisi olevan olennainen tekijä siinä, miten työntekijä arvioi osaamistarpeitaan. (Puhakainen 2006; Pahnla ym. 2007; Siponen ym. 2007; Puhakainen & Siponen 2010; Siponen & Vance 2010; Vance 2010; Kinnunen 2014, 163 mukaan.) Työntekijälle tulisi jo perehdytettäessä osoittaa, mitkä turvallisuuteen liittyvät asiat ovat työtehtävän kannalta olennaisia (vrt. esim. Kinnunen 2014, 162). Organisaation ja työntekijöiden osaamiskäsitysten eroavaisuudet eli käsitys siitä, mitä esimerkiksi turvallisuusasioista tulee osata ja miten hyvin, saattavat vaikuttaa itseopiskeluhaluuteen. Käsitukset työn vaatimuksista ja siinä tarvittavista tiedoista ml. turvallisuusosaaminen eivät välttämättä ole yhteneväiset, tai niitä voidaan pitää itsestäänselvyyksinä. Oman työnsä turvallisuusvaikutusten arvioimiseksi olisi oleellista etenkin ymmärtää, miten oma työ liittyy muiden töihin ja koko organisaation toimintoihin. Käsitukset työn vaatimuksista ovat merkittävässä roolissa mm. siinä, miten tärkeäksi työntekijät kokevat työnsä ja ovatko organisaation antamat edellytykset riittävät. Kuvaan saattaa astua myös ihmisen kykenemättömyys tunnistaa riskejä objektiivisesti joko aliarvioiden niiden vaikutuksia tai todennäköisyyksiä. (Reiman & Oedewald 2008, 161-162, 172; vrt. myös Moody ym. 2018, 306.) Vaikuttaakseen työntekijöiden asenteisiin omaa osaamisen kehittämistään kohtaan, organisaation tulisikin kehittää mekanismeja ja ympäristöjä uuden tiedon levittämiseen, käsittelyyn ja tulkintaan (Oikarinen 2008, 187-188).

Oman lukunsa roolien vaikutukseen tuo ilmiö, jossa kokeneempien työntekijöiden, joilla on korkeampi sosiaalinen asema, on havaittu olevan jopa taipuvaisempia rikkomaan tietoturvamääräyksiä. Kokemuksesta saattaa olla siis yllättäen myös haittaa ja etenkin hierarkkisessa sotilasorganisaatiossa ilmiön ilmeneminen saattaisi antaa syytä huoleen ottaen huomioon jo pelkästään esimiesten esimerkin vaikutukset motivaatioon. On myös todettu, että mitä enemmän etuja työntekijä saa työnantajaltaan, etenkin mikäli ne ylittävät hänen odotuksensa, on tämä sitä taipuvaisempi noudattamaan paremmin myös tietoturvasuosmääräyksiä tai yleensäkin organisaation ohjeita. Kyse on tällöin psykologisesta vastavuoroisuuden sopimuksesta. (Han, Kim & Kim 2017, 62.)

### 3.5 Organisaation vaikutuksesta motivaatioon

Scheinin (2016, 17-25) mukaan organisaatiokulttuuri koostuu kolmesta elementistä, perusoletuksista, julkilausutuista arvoista ja artefakteista. Reiman, Pietikäinen ja Oedewald (2008, 10) ovat muotoilleet Scheinin (1985, 2004) käsityksen organisaatiokulttuurista seuraavasti:

*”Scheinin määritelmässä korostuu se, että organisaatiokulttuuri on opittu ilmiö. Se on toimivaksi osoittautunut suhtautumisen, ajattelun ja tuntemisen tapa, jonka organisaatio tai ryhmä jakaa. Kulttuuri vaikuttaa näin ollen siihen, miten organisaation jäsenet ovat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa, mitä tietoa ja asioita he pitävät tärkeänä ja miten he hahmottavat organisaation tavoitteet sekä keinot, joilla tavoitteisiin pyritään pääsemään.”*

Kulttuuriin kuuluvina motivaatiotekijöinä voitaneen edellisestä erotella ”mitä tietoa ja asioita he pitävät tärkeänä”. Myös asennoituminen asioihin, kuten vaikkapa turvallisuusohjeisiin näyttäisi näin olevan kulttuurin tuote.

Sosiaalisen ympäristön rakenteet ja vuorovaikutus eli organisaatiokulttuuri kaikilla tasoillaan näyttäisivät vaikuttavan yksilön motivaatioon ja heijastuvat myös itseohjautuvaan työssä oppimiseen (Ryan & Deci 2000, 73; Lemmetty 2020, 66-70). Opinnäytetyön kontekstissa kenties merkittävin osa organisaatiokulttuuria vaikuttaisi olevan organisaation turvallisuuskulttuuri. Reiman, Pietikäinen ja Oedewald (2008) näkevät hyvän turvallisuuskulttuurin ominaisuutena, että turvallisuus itsessään motivoi ihmisiä, mikä saattaisi johtaa myös itseohjautuvaan turvallisuusoppimiseen. Turvallisuuskulttuuri nähdään monitasoisena ilmiönä, jossa yhdistyvät organisaation toimintaprosessien lisäksi myös työyhteisön sosiaaliset ilmiöt ja henkilöstön kokemukset ja näkemykset. (Reiman, Pietikäinen ja Oedewald 2008, 48, 69.) Tästä näkökulmasta itseohjautuvan turvallisuusoppimisen motivaatiotekijöitä etsittäessä tulisi tarkastella myös turvallisuuskulttuuria, jonka osana myös yksilön turvallisuuskäyttäytyminen saattaisi olla soveltuva tutkittava ilmiö. Esim. Kinnunen (2015, 25) on yhdistänyt oppimisen osaksi tietoturvaohjeistuksen noudattamisen motivaatiota ja sen muuttumista perustellen, että työntekijältä vaaditaan jatkuvaa motivaatiota myös seurata ja huomioida muuttuvat tietoturvaohjeet. Tämä tekisi itseohjautuvasta turvallisuusoppimisesta osan turvallisuuskäyttäytymistä. Samalla siihen näyttäisi kuitenkin vaikuttavan myös samoja tekijöitä kuin työmotivaatioon yleisesti, kuten seuraavissa luvuissa pyritään osoittamaan.

Mikäli itseohjautuva turvallisuusoppiminen nähtäisiin kategorisesti vain osana turvallisuuskäyttäytymistä tai turvallisuuskulttuuria, voisi olla vaarana, että joitakin motivaation syntymiseen vaikuttavia tekijöitä jäisi huomaamatta. On nimittäin mahdollista, että motivaatio perehtyä turvallisuusohjeisiin onkin yhtäläinen muiden ohjeiden kanssa riippumatta ohjeistuksen toimialasta. Turvallisuusohjeet voidaan kenties nähdäkin samankaltaisena muiden työtä tukevien ohjeiden, määräysten tai muiden työtä ohjaavien asiakirjojen kanssa. Näistä esimerkiksi

voitaisiin ottaa vaikkapa valtion virkaehtosopimus tai hallintoyksikön huolto-ohje, jossa opastetaan varusteiden vaihdosta varusvarastolla tai ampuma-alueen johtosääntö. Niille saattaa tulla käyttöä silloin, kun niillä on ajankohtainen yhteys suunniteltuun tai meneillään olevaan toimintaan. Toisaalta on myös mahdollista, että organisaation koulutus- tai toimintakulttuuri on jo yleisellä tasolla motivaatiota lisäävä tai rajoittava toimialasta tai ohjeistuksen laadusta huolimatta. Turvallisuuskulttuurin ja organisaatiokulttuurin erottaminen toisistaan ja turvallisuuskulttuurin tarkasteleminen irrallisena kokonaisuutena rajoittaakin tarkastelua vain etukäteen tiedettyihin ja selkeästi vain turvallisuuteen liittyviin tekijöihin (Reiman, Pietikäinen & Oedewald 2008, 20).

Itseohjautuvuusteoriassa on tunnistettu useita erilaisia motivaatiotyyppisiä, joista jokaisella on erilainen vaikutus oppimiseen, suoriutumiseen, henkilökohtaiseen kokemukseen ja hyvinvointiin. Sen mukaan sisäinen motivaatio kukoistaa todennäköisimmin tilanteissa ja toiminnoissa, jotka tunnetaan turvallisiksi ja samanhenkisiksi, mutta myös ulkoinen motivaatio voi saada ihmisen käyttäytymään vaikkapa organisaation tavoitteiden mukaisesti, kunhan organisaation tavoitteet on sisäistetty. Edellytyksenä on, että henkilön ominaisuudet, kuten vahvuudet, kiinnostuksen kohteet ja arvot, vastaavat sitä, mitä työ ja organisaatio voivat tarjota. Itseohjautuvuusteorian mukaisesti ulkoisen motivaation sisäistäminen edellyttää yhteisten arvojen kunnioittamista ja halua kuulua joukkoon. Merkityksellinen huomio organisaation vaikutuksesta motivaation syntymiseen on, että sisäisen motivaation syntymistä vähentävät aineelliset palkkiot, mutta myös uhkaukset, määräajat, määräykset ja pakotetut tavoitteet. (Ryan & Deci 2000, 70- 73; ks. myös Martela, Mäkikallio & Virkkunen 2017, 107.)

Ulkoisen motivaation sisäistymisen kannalta merkityksellisessä ja keskeisessä roolissa ovat yksilön sosiaalisen ympäristön rakenteet ja vuorovaikutussuhteet toisiin ihmisiin. Oleellisia vuorovaikutuksessa ovat yksilölle tärkeiden ihmisten esimerkki ja koettu yhteyden sekä välittämisen tunne. (Ryan & Deci 2000, 73.) Motivaatio vaikuttaisikin myös tarttuvan ihmisestä toiseen (Helkama ym. 2020, 212). Työmotivaation syntyminen edellyttää henkilökohtaisen sitoutumisen ja yhteenkuuluvuuden tunteen lisäksi myös myönteisen ja tiedon jakamiseen kannustavan ilmapiirin (Reiman & Oedewald 2008, 163). Organisaation rakenteiden ja toimintatapojen, myös hierarkkisen struktuurin tulisi kuitenkin yhdessä johtamiskäytänteiden kanssa mahdollistaa motivaation syntyminen (Martela, Mäkikallio & Virkkunen 2017, 107). Myös itseohjautuvan oppimisen tutkimuksessa organisaation eri ulottuvuuksien on havaittu olevan merkityksellisiä. Työkaverien, esihenkilöiden, johtajien ja organisaation rakenteiden sekä toimintatapojen on havaittu olevan joko itseohjautuvaa oppimista edistäviä tai rajoittavia tekijöitä. Rajoittavana tekijänä organisaation ulottuvuudet ilmenevät, kun itseohjautuvasta oppimisesta puhutaan velvollisuutena. Työntekijä ei saisi kokea itseohjautuvaa oppimista taakkana tai stressiä aiheuttavana pakkona. (Lemmetty 2020, 70-71.)

Asiaa voidaan tarkastella myös psykologisen turvallisuuden näkökulmasta. Psykologinen turvallisuus määritellään tunteena ja kokemuksena siitä, että yksilö uskaltaa tuoda esiin ajatuksiaan tai olla muuten vuorovaikutuksessa muiden kanssa ilman pelkoa joutua nolatuksi tai rangaistuksi. Sillä on todettu olevan suuri vaikutus myös työntekijöiden oppimiseen ja oppimishalukkuuteen. (Newman, Donohue & Eva 2017, 528.) Toisaalta Newman ym. (2017, 528) ovat havainneet, että tutkimuksissa yhteenkuuluvuuden ja velvollisuuden tunne organisaatiota kohtaan vaikuttavat yksilötasolla vahvistavan psykologisen turvallisuuden suhdetta positiivisiin tuloksiin. Kun yksilö kokee arvojensa ja tavoitteidensa olevan toimintaympäristönsä kanssa yhtäläiset, ja ympäristö mahdollistaa vapaan tahdon, johtaa se yleensä parhaisiin tuloksiin käsillä olevassa tehtävässä. (Ryan & Deci 2000, 72-73.) On myös arveltu, että vaikka psykologisen turvallisuuden on useimmiten väitetty johtavan voimakkaampaan sitoutumiseen, psykologinen turvallisuus ja sitoutuminen eivät ehkä olekaan toistensa johdannaisia, vaan ruokkisivat toinen toistaan. Mm. tehokas työissä suoriutuminen johtuisikin tällöin näiden yhteisvaikutuksesta. (Frazier, Fainshmidt, Klinger, Pezeshkan & Vracheva 2017, 147-148.) Voi siis olla, että mikäli sitoutuminen Puolustusvoimiin on voimakasta, se saa jo itsessään aikaan psykologisen turvallisuuden tunteen, mikä taas voi johtaa myös parempaan motivaatioon itseohjautuvaa turvallisuusoppimista kohtaan.

Merkityksellinen rooli motivaation, mutta myös itseohjautuvan oppimisen syntymisessä tai tuhtumisessa on siis organisaatiolla, sen jäsenillä ja toimintatavoilla. Organisaatioiden rakenteet ovat saattaneet kehittyä toisaalta sellaisiksi, että työtä ei ympäristön ja muiden toimijoiden taholta tulevan paineen alla kyetä tekemään ohjeiden mukaisesti. Tämä saattaa johtaa epävirallisiin organisaatioihin, jotka toimivat sellaisten omien sääntöjen mukaan, jotka eivät taas välttämättä motivoi perehtymään oma-aloitteisesti turvallisuusasioihin. (Reiman & Oedewald 2008, 158.)

Sisäistettyä, autonomista motivaatiota edistäviä tekijöitä, joilla organisaatio voi vaikuttaa, ovat työntekijän perspektiivin tunnustaminen, sopivan haastavien tehtävien, valinnanmahdollisuuksien ja palautteen tarjoaminen, oma-aloitteisuuden tukeminen sekä ohjeiden, sääntöjen ja käskyjen perusteleva. Perustelujen lisäksi ohjeet ja palaute tulisi antaa töksähtelevien käskyjen sijasta informatiivisella ja joustavalla tavalla ja kertoa, miksi asiat ovat tärkeitä. Vahva autonominen motivaatio ennustaa myös tiedon jakamista muille, mikä puoltanee sisäisen motivaation syntymistä edesauttavien seikkojen etsimistä turvallisuuskäyttäytymisen parantamiseksi. (Martela, Mäkikallio & Virkkunen 2017, 105-106.)

Etenkin toiminnan perusteleva vaikuttaisi olevan yhteydessä mm. uhkatietoisuutta korostavan turvallisuuskäyttäytymisen tutkimuksen kanssa, jossa on tunnistettu, että tietoisuus oman toiminnan seurauksista on merkityksellistä oikeanlaisen turvallisuuskäyttäytymisen syntymisen kannalta (esim. Moody ym. 2018, 308). Toisaalta yhtymäkohta löytyy myös kustannusten ja hyötyjen näkökulman kanssa siinä tapauksessa, että kustannus tietoturvaohjeiden

itseopiskelusta on muodostunut selvästi pienemmäksi kuin havaittu hyöty, kuten vaikkapa kasvojen menettämisen estäminen tietoturvapoikkeaman aiheuttajana. Tämä tosin perustuu oletukseen, että ihminen tekee rationaalisia valintoja, mikä ei useinkaan pidä paikkaansa vaikkapa suojelumotivaatioteorian tai ihmisten välisen käyttäytymisen teorian mukaan (Moody ym. 2018, 290-291). Tosin esim. Juuti (2006, 65) toteaa, että rationaaliset motivaationäkökulmat toimivat kuitenkin työyhteisössä, jossa roolit ovat kapea-alaisia ja ihmisten väliset suhteet kontrolloituja. Kyse saattaakin olla enemmän siitä, onko uhka riittävän vakava ja sen todennäköisyys riittävän suuri, jotta valinta perustuu järkeiltyn päätökseen, jossa itseopiskelu on vaivan arvoista. Monesti tilanne on se, että toiminnan seuraukset kuten tietoverkkojen haittaohjelmat eivät ole riittävän konkreettisia muodostaakseen oikeaa uhkaa. Mitä ei havaita, sen ei useinkaan tunneta uhkaavan, mikä on etenkin tietoturvallisuudessa ongelmana.

Keskeinen toimenpide, jolla ohjataan organisaatiota ja vaikutetaan työn tuloksellisuuteen ja organisaation perustekijöihin ml. työilmapiiriin tai turvallisuuskulttuuriin, on arvostuksen osoittaminen käytännön päätöksillä ja viestinnässä. Turvallisuusoppimisen näkökulmasta toimivat tiedon kulun prosessit ja ymmärryksen luominen ovat tärkeitä. Turvallisuuskulttuurin merkittävä organisatorinen tekijä on turvallisuudesta viestiminen sekä vertikaalisesti että horisontaalisesti. Vaikka viestintä ja turvallisuuden johtamisjärjestelmä on johdon vastuulla ja osa johdon sitoutumista turvallisuuteen, ei esimiesten roolia viestinnässä, mutta myös esimerkkinä ja roolimallina voi vähätellä tai työntekijän itsensä sitoutumista unohtaa. (Reiman & Oedewald 2008, 272-273, Reiman, Pietikäinen & Oedewald 2008, 53-54.) Etenkin nopeasti muuttuvassa toiminta- tai uhkaympäristössä muutosten havaitseminen ja mukana pysyminen näyttäisi vaativan oma-aloitteista seuranta, mutta myös täsmällistä, riittävää ja oikea-aikaista viestintää. Viestintä vaikuttaisikin nousevan merkittävään rooliin itseohjautuvan turvallisuusoppimisen tukevana elementtinä.

Organisaatiokulttuuri näyttäisi siis vaikuttavan organisaation luomien, mutta myös organisaation sisällä syntyneiden käytänteiden, toimintatapojen, johtamisrakenteiden ja arvojen kautta yksilön käyttäytymiseen. Jokaisella organisaatiolla on kuitenkin omat luonteenpiirteensä, jotka vaikuttavat sen toimintaan ja henkilöstöön (Sarala & Sarala 1998, 80). Tästä näkökulmasta lienee paikallaan tarkastella Puolustusvoimien organisaatiokulttuurin piirteitä erikseen tarkemmin. Seuraavissa luvuissa perehdytään Puolustusvoimille ominaisiin organisaatiokulttuurin piirteisiin ja julkisesti saatavilla olleisiin tutkimuksiin Puolustusvoimien turvallisuuskulttuurista.

### 3.5.1 Organisaatiokulttuuri ja sen ominaisuuksia Puolustusvoimissa

Puolustusvoimien organisaatiokulttuuri ja siihen liittyvä toimintakulttuuri ja koulutuskulttuuri saattavat heijastua yksilön oppimishalukkuuteen ja oppimiskäsityksiin. Näitä ominaisuuksia lieneekin paikallaan tarkastella lähemmin. Puolustusvoimissa sitoutuminen organisaatioon



vaikuttaisi perustuvan ainakin osin normatiiviseen sitoutumiseen, eikä pelkästään eriaistaiseen pakkovaltaan tai hyötyyn. Työmotivaation laatu on mahdollisesti ainakin osittain sisäistä, mutta toisaalta henkilöstöryhmien välillä ja sisälläkin saattaa olla suuria eroja. Yhteisenä erityispiirteenä Puolustusvoimien työntekijällä tai asevelvollisella voisi osan työmotivaatiosta muodostaa isänmaallisuus ja maanpuolustustahto. Toisaalta yksittäiseen tilanteeseen ei pelkästään vaikkapa maanpuolustustahdolla asenteena ole kokonaismotivaation kannalta ainoata selittävää vaikutusta, vaan silloin ilmenevät lisäksi muut, yleiset motivaatioon vaikuttavat seikat, kuten muiden asenteet ja epäviralliset ryhmänormit tai esimiehen toiminta. Esimerkiksi työn merkityksellisyyden tunne voi syntyä myös muusta kuin isänmaallisuudesta. (Harinen 2011, 46, 72-73.)

Toisaalta aikaisemmin opitut toimintamallit elävät voimakkaasti johtajien toiminnassa, jolloin uusien ideoiden jalkauttaminen on hankalaa. Vahva organisaatiokulttuuri saattaa näin estää kehityksen, kun vanhoja toimintatapoja ei osata kyseenalaistaa. Ongelmana on myös, että organisaatiokulttuuri muuttuu hyvin hitaasti. (Hokkanen 2011, 100, 111.) Puolustusvoimat täyttää myös byrokraattisen organisaation ominaispiirteet, ja byrokratian hierarkkinen rakenne taas saattaa vääristää viestintää ja estää tehokasta tiedonkulkua. Kun byrokratiassa oletetaan organisaation toimivan kuin mekaanisen koneiston, jossa jokaisella osalla on oma tietty roolinsa, saattaa itsenäisesti ajatteleva ja toimiva ihminen unohtua. Byrokratiassa saattavatkin johdon toteuttamat toimenpiteet aiheuttaa ei-toivottuja tuloksia. Toisaalta organisaatiorakenteessa, jossa tietyn alan osaajat on sijoitettu omiin osastoihinsa (vrt. tietyn aselajin tai koulutushaaran koulutus, esikunnan osastot, materiaalihallinto), henkilöstö samaistuu oman osastonsa päämääriin ja tavoitteisiin, jolloin eri osastojen näkökulmat voivat erota toisistaan ja jopa organisaation tavoitteista. (Juuti 2006, 214-215; ks. myös Sarala & Sarala 1998, 44-50.)

Normatiivisen organisaation perusluonteen mukaisesti Puolustusvoimien toimintaa ohjaa normiohjaus. Toimintaa säätelevät ohjeet ja määräykset on koettu kuitenkin monesti työtä lisäävinä eikä niinkään hyödyllisinä, joten niihin saatetaan suhtautua kielteisesti. (Hokkanen 2011, 100.) Tässä on yhtymäkohtia edellä kuvattuihin kustannusten ja hyötyjen arviointiin, mutta huomioiden samaistuminen vaikuttaisi mahdolliselta, että myös oma rooli eli työtehtävä sekä oma osasto tai työpiste vaikuttavat suhtautumiseen ohjeisiin ja määräyksiin. Toisaalta myös asiakirjojen, ohjeiden ja määräysten paljous saattaa hankaloittaa ajantasaisen ohjeistuksen seuraamista. Hokkanen (2011, 101) mm. mainitsee, että esimerkiksi vuonna 2010 Puolustusvoimissa oli laskettu olevan n.5500 normia.

Lienee syytä myös kysyä, onko etenkin Puolustusvoimien organisaatiossa vaikutusta sillä, kuka ohjeita ja normeja laatii. Puukka (2005, Halosen 2007, 142 mukaan) esimerkiksi väittää, että hierarkkisessa organisaatiossa pelkästään arvovaltasyyt saattavat vaikuttaa siihen, miten valmiita ylemmät esihenkilöt ovat muuttamaan näkökantojaan alempana hierarkiassa olevien

sotilaiden ehdotusten mukaisiksi. Jopa sotilasarvo tai asema organisaatiossa siis saattaisivat tällä perusteella vaikuttaa siihen, millä innokkuudella vaikkapa turvallisuusohjeeseen perehdytään.

Halonen (2007) on tarkastellut nimenomaan Puolustusvoimien koulutuskulttuuria, ja vaikka tutkimuksen näkökulma on ollut enemmänkin varusmieskoulutuksessa ja henkilökunnan kouluttajakoulutuksessa, ovat oppimista ja oppivaa organisaatiota koskevat havainnot ja johtopäätökset tarkemman käsittelemisen arvoisia myös itseohjautuvan turvallisuusoppimisen kannalta. Autoritäärisenä, ehdotonta tottelemista vaativana organisaationa Puolustusvoimien johtamis- ja organisaatiokulttuurin ominaisuudet saattavat nimittäin estää oppivan organisaation periaatteiden toteutumista. Varusmiehet ovat esimerkiksi saattaneet kokea, että Puolustusvoimissa ei tarvitse ajatella, koska koulutuksessa korostuvat yksipuolisuus, kaavamaisuus ja hierarkkisuus. Pahimmillaan kysymyksiä ei ole uskallettu esittää lainkaan, sillä kouluttajan reaktiota on pelätty. Toimintakulttuurissa painotetaan asioiden toteuttamista perinteisellä tavalla, ja pahimmillaan Puolustusvoimien rutiinit ja perinteet sekä organisaatio-, koulutus- ja johtamiskulttuurin erityispiirteet saattavat aiheuttaa jopa oppimisesteitä. Työntekijöiden omaksumat perinteet, rutiinit ja itsestäänselvytykset ovat saattaneet myös luoda rakenteita, jotka poikkeavat organisaation tavoitteista. (Halonen 2007, 26-29, 64, 90-91.) Tehdään kuten on aina ennenkin tehty -asenne mahdollisesti vaikuttaa myös siihen, miten halukkaita työntekijät ovat poikkeamaan perinteistä ja opettelemaan asioita itse. Itseohjautuvuuden näkökulmasta voisi olla mahdollista, että vahva ja perinteisiin nojaava toimintakulttuuri voi johtaa opittuun avuttomuuteen, jossa yksilö tuntee olevansa kyvytön hallitsemaan ympäristöään tai vaikuttamaan omaan asemaansa (esim. Helkama ym. 2020, 161). Odotetaan siis oma-aloitteisuuden sijaan järjestelmän hoitavan myös turvallisuusoppimisen.

Saattaakin olla vaarana, että edellä kuvatusta, kontrolloivaa puhetapaa käyttävästä oppimisilmapiiristä pahimmillaan muodostuu kontrolloiva sosiaalinen ilmapiiri. Sen vastakohta, autonomia tukeva ilmapiiri, taas parantaisi työhyvinvointia ja auttaisi saavuttamaan parempia tuloksia. (Vasalampi 2017, 60.) Käskyjen ja määräysten täsmällinen noudattaminen ja konformisuus ovat välttämätön osa sotilaskulttuuria, sillä ilman niitä taistelukentän suorituskyky oletettavasti kärsisi. Kuitenkin tämä erityinen kulttuurin ominaisuus vaikuttaisi olevan etenkin ongelmallinen, sillä samaan aikaan se heikentää motivaation ja sitä myöten myös yksilön suorituskyvyn kannalta merkittävää autonomiaa. (Pawinski & Chami 2019, 304, 310; ks. myös DeLahaj, Theunissen & Six 2014, 180.) Vahvan kontrollin ja käskyjen on havaittu olevan myös itseohjautuvaa oppimista rajoittava tekijä. Sen sijaan esihenkilön mutta myös työkavereiden tuki ja ohjaus on itseohjautuvan oppimisen kannalta merkityksellinen tekijä. Esihenkilön tehtävä olisikin toimia enemmän valmentajana oppimisen mahdolliseksi. (Lemmetty 2020, 68.)

Opetusmenetelmien kannalta Puolustusvoimien koulutuskulttuuri on ainakin aiemmin Halosen (2007) mukaan painottunut käsitykseen, jossa oppimista voi tapahtua ainoastaan

lähiopetuksen avulla. On nähty kuitenkin selvänä, että mm. itseopiskelumenetelmät ja verkko-opiskelu sekä työssä oppiminen ovat Puolustusvoimissa tarpeen niin, että työympäristö koettaisiin samalla oppimisympäristönä. Kulttuuri on muutoinkin tukenut suorituspainotteisen pedagogiikan etäistä ja teknokraattista ihmiskäsitystä, jossa oppimiskäsitykseen liittyy ulkoinen motivaatio, opettajakeskeisyys ja tiedonsiirto. (Halonen 2007, 64-65, 116-117.) Verkko- ja itseopiskelu lienee lisääntynekin Halosen väitöskirjan ajoista, mutta on epävarmaa, koetaanko työympäristö nykyään myös oppimisympäristönä, viitaten aiempaan havaintoon organisaatiokulttuurin hitaasta muutoksesta. Nopeasti muuttuva kyberuhkaympäristö vaikuttaisi kuitenkin edellyttävän etenkin organisaatioiden henkilöstöltä joustavuutta ja kykyä omaksua uusia toimintamalleja omassa työssään, jolloin esteenä saattavat olla edellä kuvatut organisaation rakenteelliset ja kulttuurilliset ongelmat.

Puolustusvoimien organisaatiokulttuuria on tässä kuvattu kenties ansaittua negatiivisempaan sävyyn, sillä kulttuurin mahdollisesti muodostamat rajoitteet vaikuttaisivat olevan itseohjautuvan turvallisuusoppimisen motivaatiotekijöiden kannalta hedelmällisempiä kartoittaa kuin olemassa olevat positiiviset ja kannustavat tekijät. Vaikka organisaatiokulttuurin motivaatiota lisäävien ominaisuuksien vahvistaminen lisäisikin oma-aloitteisuutta, on luultavaa, että sen vaikutukset ovat pienemmät kuin negatiivisten tekijöiden poistaminen tai niiden vaikutusten lieventäminen. Lukijan ei kuitenkaan ole tarkoitus saada vaikutelmaa, että Puolustusvoimien organisaatiokulttuuri olisi pelkästään jäykkä ja konservatiivinen. Esimerkiksi Halonen (2007, 172) on tätä kirjoitettaessa jo viisitoista vuotta sitten muistuttanut, että koulutuskulttuuri on ollut lähentymässä nykyaikaisia oppimis- ja koulutuskulttuurin periaatteita. Kuten aiemmin on todettu, suuressa organisaatiossa muutos tapahtuu vain hitaammin.

### 3.5.2 Turvallisuuskulttuurin ja turvallisuuskäyttäytymisen ominaisuuksia Puolustusvoimissa

Puolustusvoimien turvallisuuskulttuurista on saatavilla joitakin julkisia tutkimuksia, joita lie-  
nee paikallaan käsitellä kontekstiin sopivilta osiltaan. Stenberg (2017) on tarkastellut turvallisuuskulttuuria sotilasopetuslaitoksessa Maanpuolustuskorkeakoulussa, kohteena ollen sekä opiskelijat että työntekijät. Tutkimuksessa havaittiin, että henkilökuntaan kuuluvien siviilien ja sotilaiden välillä oli tilastollisesti merkittävä eroja mm. vastuuntunnossa ja turvallisuusmotivaatiossa. Sotilailla vastuuntunnon ja turvallisuusmotivaation kokemus oli suurempi, mitä Stenberg selittää osin sotilaiden yhtenäisellä koulutustaustalla verrattuna siviilien suurempaan heterogeenisyyteen, mutta vihjaa syynä mahdollisesti olevan myös tiedostamattomiin perusoletuksiin sisältyvän maanpuolustuksellisen näkökulman. (Stenberg 2017, 111-113.) Henkilöstöryhmien mahdolliset alakulttuurit ja erilaiset taustat, mutta mahdollisesti myös arvo-  
maailma saattaisivat siis vaikuttaa myös itseohjautuvan turvallisuusoppimisen motivaatiotekijöihin Puolustusvoimien toimintaympäristössä.

Työ- ja palvelusturvallisuuden kontekstiin sijoitetuista Puolustusvoimissa tehdyistä tutkimuksista lienee hyödynnettävissä joitakin johtopäätöksiä. Hokkasen (2021) Puolustusvoimien työ- ja palvelusturvallisuuskulttuuria koskevassa tutkimuksessa tutkimusaineisto korostaa esimiehen vastuuta siitä, että työntekijät perehtyvät ohjeisiin. Esimiehen kyky vastuuttaa alaisensa nähtiin merkittävänä tekijänä valvonnan ohella. Samalla myös esimiehen esimerkki ja avoimen vuorovaikutuksen ilmapiirin luominen on nähty työ- ja palvelusturvallisuutta kehittävänä tekijänä. Toisaalta toiminnan resurssointi ajankäytöllisesti eli antamalla työntekijöille aikaa valmistautumiseen ja perehtymiseen oli merkittävä. (Hokkanen 2021, 83-88, 94.)

Myös Sunellin (2016) havainnoista lienee paikallaan käsitellä muutamia. Joukko-osastoissa mm. todettiin olevan työpistekohtaisia alakulttuureja, jotka vaikuttivat olevan jopa vahvempia kuin joukko-osaston kulttuuri, mikä kenties myös tukee edellisen luvun havaintoja organisaation byrokraattisesta luonteesta. Yleisesti kuitenkin etenkin asenne turvallisuutta kohtaan oli hyvää, mutta kehittämiskohteita olivat koulutuksen lisääminen, tiedonkulun parantaminen turvallisuusasioissa ja turvallisuusohjeiden noudattamisen valvonnan lisääminen, joka loogisesti saattaisi etenkin lisätä myös oma-aloitteista perehtymistä. (Sunell 2016, 106-107.)

### 3.6 Motivaation synnyttämisen haasteita organisaatiolle kognitiivisten esteiden ja käyttäytymismallien näkökulmasta

Vaikka yksilön ominaisuuksia oppijana ei tässä raportissa ole tarkoitus tutkia perinpohjaisesti, lienee paikallaan tarkastella kuitenkin sellaisia ihmiselle ominaisia piirteitä, joihin organisaation saattaisi olla paikallaan kiinnittää huomiota suunnitellessaan motivointikeinoja itseohjautuvaan turvallisuusoppimiseen. Ongelmaksi voi muodostua esimerkiksi yksilön kokemus omasta osaamisestaan. Turvallisuuskäyttäytymisen malleissa ja itseohjautuvuusteoriassa on minäpystyvyyttä jo sivuttu, mutta näissä näkökulma on ollut erilainen. Minäpystyvyyttä on käsitelty positiivisena asiana, joka auttaa yksilöä tarttumaan haastavampaankin tehtävään, kun tämä uskoo kykenevänsä suoriutumaan siitä. Asiaa lienee paikallaan kuitenkin tarkastella myös toisesta näkökulmasta eli liiallisen kyvykkyyden tunteesta, jolloin puhutaan kuvitellun ylemmyyden harhasta (Helkama ym. 2020, 163). Tällöin esimerkiksi koulutustilanne tai uusi ohje eivät tavoita saati motivoi joitakin vain sen takia, että nämä kuvittelevat jo tietävänsä aiheesta kaiken tarvittavan.

Ihmisillä on taipumus ankkuroida toimintansa aikaisempiin käsityksiin ja toimintatapoihin, ja uuden oppiminen vaatiikin suuria ponnisteluja (Hakkarainen, Lonka & Lipponen 2005, 87). Aiemmin omaksutun, mutta muuttuneen tiedon korjaaminen ei aina tapahdu myöskään loogisesti. Vaikka virhe olisikin tiedossa, on mahdollista, että oikea (uusi) tieto kumotaan virheellisen (vanhan) sijaan. Etenkin mikäli uusi tieto haastaa yksilön maailmankuvan, ristiriitaisesti usko maailmankuvaa tukevaan väärään tietoon saattaa jopa kasvaa. Ihmisillä voi olla jopa täysin erilainen näkemys siitä, pitäisikö uskomusten ja asenteiden muuttua, mikäli niiden

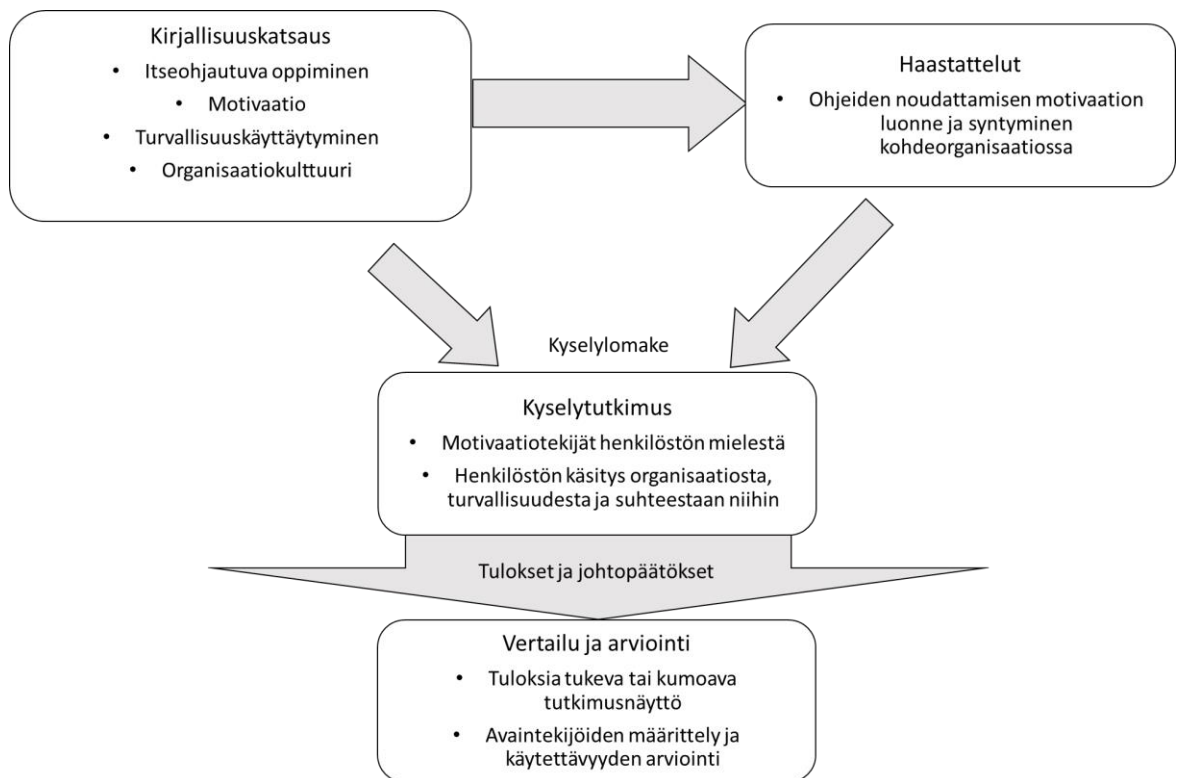
perustana oleva informaatio l. todistusaineisto muuttuu. Tutkimusten valossa todisteilla ei kaikkien mielestä ole lainkaan merkitystä. Uskonnolliset, salaliittoteorioihin uskovat tai poliittisesti tai ideologisesti konservatiiviset ihmiset esimerkiksi tahtovat olla vähemmän taipuvaisia pitämään uskomusten ja asenteiden muuttamista yleensäkin tärkeänä. (Lewandowsky, Ecker & Cook 2017, 9; myös Pennycook, Cannon & Rand 2018, 15; Helkama ym. 2020, 164; Pennycook, Cheyne, Koehler & Fugelsang 2020, 495.) Näillä ihmiselle ominaisilla piirteillä saattaa olla yhteys myös itseohjautuvaan turvallisuusoppimiseen. Mikäli yksilö on omaksunut voimakkaan negatiivisen asenteen turvallisuusohjeita kohtaan tai kokee aiemmin oppimansa toimintamallit edelleen päteviksi huolimatta saamastaan uudesta informaatiosta, ei motivaatiota itseohjautuvaan turvallisuusoppimiseen välttämättä synny.

Edellä kuvattujen kognitiivisten vinoumien muodostamat haasteet viestinnälle vaikuttavat tässä ilmeisille, kun ilmiötä verrataan Puolustusvoimien organisaatiokulttuurista aiemmin kuvattuihin havaintoihin. Perinteiden ja tapojen aikaan saamat oletukset ja uskomukset siitä, miten asiat ovat olleet ja miten niiden tulisi edelleen olla, saattavat johtaa vinoumiin ajattelussa ja rajoittaa motivoitumista uuden tiedon opiskeluun. Ryhmäkäyttäytymisessä tätä ilmiötä voi vahvistaa edelleen myös yksimielisyysparha (Helkama ym. 2020, 162), jonka vaikutuksesta yksilö on taipuvainen uskomaan, että muutkin ovat samaa mieltä hänen kanssaan tai ajattelevat tai käyttäytyvät samalla tavalla. Toisaalta vaikkapa laumakäyttäytyminen ilmiönä saattaisi olla motivaatiota lisäävä tekijä, kun yksilö seuraa ja matkii muiden toimintaa edellyttäen, että itseopiskelu olisi muuten yleistä. Korostuneen konformisuuden eli yhdenmukaisuuden tavoittelu saattaa johtaa kuitenkin väärien päätösten tekemiseen, vaikka tietäisi niiden olevan vääriä. Ryhmän sisäiset normit ja ryhmän sisäisten sanktioiden, kuten pilkan tai paheksunnan pelko ovat omiaan lisäämään konformisuutta, mikä saattaa olla hyvä tai huono asia itseohjautumisen kannalta riippuen siitä, mikä mielipide tai toimintatapa sattuu olemaan vallalla. (Banerjee 1992, 798,807-809; Helkama ym. 2020, 253-255.).

#### 4 Tutkimuksen kulku

Hirsjärven (2015, 132) mukaan tutkimusstrategia on menetelmällisten ratkaisujen kokonaisuus, ja strategian valinta riippuu tutkimustehtävästä tai tutkimusongelmasta. Tutkimus toteutettiin kolmessa vaiheessa. Ensimmäisessä vaiheessa pyrittiin vastaamaan kysymyksiin mitä itseohjautuva turvallisuusoppiminen on, mitkä tekijät siihen tutkimuskirjallisuuden perusteella vaikuttavat ja mitkä tekijät olisivat Puolustusvoimien organisaatiolle ominaisia itseohjautuvaan turvallisuusoppimiseen vaikuttavia tekijöitä. Näihin kysymyksiin vastaamiseksi käytettiin menetelmänä kirjallisuuskatsausta. Toisessa vaiheessa pyrittiin haastattelujen avulla tarkentamaan kirjallisuuskatsauksen pohjalta tunnistettuja tekijöitä ja saamaan mahdollisesti syvällisempää tietoa kolmanteen tutkimuskysymykseen eli mitkä tekijät olisivat Puolustusvoimien organisaatiolle ominaisia itseohjautuvaan turvallisuusoppimiseen vaikuttavia

tekijöitä. Toisen vaiheen haastatteluista muodostettiin teemat, joiden pohjalta yhdessä tutkimuskirjallisuudesta tehtyjen johtopäätösten kanssa laadittiin kolmannen vaiheen kyselylomakkeiden motivaatiota koskeva osuus. Kolmannessa vaiheessa toteutettiin kysely, jonka tavoitteena oli vastata neljänteen tutkimuskysymykseen, eli mitkä tekijät kohdeorganisaatiossa vaikuttavat itseohjautuvaan turvallisuusoppimiseen. Tutkimusprosessin menetelmällinen kulku on kuvattu kuviossa 3.



Kuvio 3: Tutkimuksen kulku.

Tutkimuskirjallisuuteen perehtyminen ja teoreettisen viitekehyksen muodostaminen sekä haastattelurungon laatiminen toteutettiin kevään ja kesän 2022 aikana. Tutkimukselle haettiin Pääesikunnasta tutkimuslupa. Pääesikunnan operatiivinen osasto myönsi tutkimusluvan asiakirjalla AS11599 / 23.5.2022. Haastattelut toteutettiin kesä-elokuun aikana ja ne analysoitiin syyskuun alussa. Haastattelujen pohjalta laadittava kysely toteutettiin syys-lokakuun aikana ja tulokset analysoitiin sekä johtopäätökset ja kehittämissuhteet laadittiin vuoden 2022 lopulla ja alkuvuodesta 2023.

Seuraavissa luvuissa esitellään tarkemmin tutkimuksen kulku. Ensimmäisenä perustellaan tutkimuksen menetelmälliset valinnat. Toisena kuvataan ja perustellaan kirjallisuuskatsauksessa käytetty menetelmä. Kolmantena kuvataan ja perustellaan haastatteluissa käytetyt menetelmät. Neljäntenä kuvataan ja perustellaan kyselytutkimuksen kulku ja menetelmät.

Kyselytutkimuksen osalta tulosten analysointimenetelmiä ja niiden perusteluja käsitellään lisäksi enemmän tuloksissa.

#### 4.1 Menetelmävalinnat

Tutkimuskysymykset rajatussa kohdeorganisaatiossa edellyttävät syvällistä ja yksityiskohtaista tietoa tutkittavasta tapauksesta, mikä teki tutkimuksesta pääpiirteiltään tapaustutkimuksen. Lisäksi tutkimus tuotti tietoa kohdeorganisaation henkilöstön toiminnasta tai mielipiteistä sen luonnollisessa ympäristössä. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2018, 52.) Kohdeorganisaation henkilöstön oletettiin olevan valikoitunutta johtuen jo pääsyaatimuksista ammattisotilaan tehtäviin. Tämän perusteella pidettiin mahdollisena, että henkilöstön ominaisuudet saattaisivat poiketa muista aihepiirin tutkimustuloksista, jotka saattaisivat olla toisessa toimintaympäristössä yleistettävissä. Nämä oletukset vahvistivat käsitystä tapaustutkimuksen tarpeesta.

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten kohdeorganisaatiossa voitaisiin lisätä henkilöstön itseohjautuvaa turvallisuusoppimista. Tavoitteena oli henkilöstön oma-aloitteisen turvallisuusohjeisiin perehtymisen kehittäminen kohdeorganisaatiossa. Tarkoituksena oli toisin sanoen selittää ja pyrkiä ennustamaan, miten itseohjautuvan turvallisuusoppimisen motivaatiotekijöihin olisi mahdollista vaikuttaa ja näin mahdollisesti parantaa turvallisuuskäyttäytymistä ja turvallisuuskulttuuria tavoitteen saavuttamisen seurauksena. Hirsjärven (2015, 138-139) mukaan tutkimuksella voi olla useita tarkoituksia, eivätkä ne myöskään ole suoraan yhteydessä edes lähestymistapaan tai tutkimusstrategiaan.

Opinnäytetyössä oli kyse todellisen elämän ilmiöiden, eli oma-aloitteisen turvallisuusasioihin perehtymisen ja siihen vaikuttavien tekijöiden kuvaamisesta tietyssä organisaatiossa mahdollisimman kokonaisvaltaisesti, mitä pidetään yhtenä kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen lähtökohtana. Laadullisen tutkimuksen tutkimusongelmat ovat yleensä myös mitä ja mitenkysymyksiä, kuten tässä tutkimuksessa. Toisaalta selvittäessä mahdollisimman laajasti tässä tapauksessa kohtalaisen suuressa organisaatiossa ihmisten mielipiteitä, suhtautumista tai näkemyksiä jostain asiasta, tulevat kvantitatiivisen tutkimuksen menetelmät kyseeseen. Molempia käytettiin tässä tutkimuksessa toisiaan täydentävinä lähestymistapoina ja tällainen monimenetelmällinen lähestymistapa sopii myös tapaustutkimuksen määritelmään. Laadullisia menetelmiä käytettiin tutkimuksessa oletusten muodostamiseen ja täydentämään tai haastamaan tuloksia sekä antamaan syvyyttä ja mahdollisesti uusia näkökulmia tutkittavana olevaan ilmiöön. Kvantitatiivisella lähestymistavalla tutkimukselle pyrittiin saamaan tilastollista pätevyyttä. Tutkimustekniikkana tässä käytetty kirjallisuuskatsaus kuuluu kvalitatiivisten ja kvantitatiivisten metodien yhdistelmään. (ks. esim. Hirsjärvi ym. 2015, 231; Salminen 2011, 4; Eriksson & Koistinen 2014, 2; Günther & Hasanen 2022.)

Etenkin laadullisessa tutkimuksessa on luontevaa, että aineistonkeruu ja teorian kehittäminen ovat vuorovaikutuksessa. Aineistonkeruussa tulee olla joustava, ja huomata, että

tutkimusprosessi saattaa muuntua prosessin edetessä, ja myös tutkimusmenetelmät tulee muokata muutokseen. (Kiviniemi 2018, 78-79.) Tämä päti myös tähän tutkimukseen, sillä oli mahdollista, että haastatteluissa tai kirjallisuuskatsauksessa olisi saatu jotain sellaista uutta tietoa, joka olisi mahdollisesti aiheuttanut tarpeen muuttaa prosessin kulkua. Tällainen tieto olisi voinut olla aiheeseen liittyvä, tutkijalle uusi tieto tutkimusnäytön ominaisuudessa tai vaikkapa hypoteesi, jonka tarkempi tutkiminen itsessään olisi osoittautunutkin aiheen kannalta merkittäväksi, mutta ei olisi onnistunut tässä esitetyin menetelmin. (esim. Nummenmaa 2009, 36; Juuti & Puusa 2020, 10.)

#### 4.2 Kirjallisuuskatsaus opinnäytetyön menetelmänä

Tutkimuksen tekeminen edellyttää aina tutkimuskirjallisuuteen perehtymistä. Tutkija rakentaa katsauksen siitä, miten ilmiötä on aiemmin lähestytty, ja mitä tuloksia on saatu. Aikaisempiin tutkimuksiin perehtyminen on oleellista tutkijan ymmärryksen lisäämiseksi käsiteltävästä aiheesta. Kirjallisuuskatsausta käytettiin opinnäytetyössä tietoperustan rakentamiseen itseohjautuvaan turvallisuusoppimiseen vaikuttavista tekijöistä. Kirjallisuuskatsaukselle asetetut tutkimuskysymykset olivat: mitä itseohjautuva turvallisuusoppiminen on, mitkä tekijät vaikuttavat tutkimuskirjallisuuden perusteella itseohjautuvaan turvallisuusoppimiseen ja mitkä ovat mahdollisesti Puolustusvoimien organisaatiolle ominaisia itseohjautuvaan turvallisuusoppimiseen vaikuttavia tekijöitä. Kirjallisuuskatsauksen tavoitteena oli koota tutkimusten tuloksia ja tiivistää tutkimusaineistoja perustaksi uusille tutkimustuloksille eli tämän opinnäytetyön tapauksessa perustana sekä haastattelu- että kyselylomakkeen kysymysten asettelulle, ja arvioimaan sekä mahdollisesti tukemaan saatuja tuloksia. Oleellista kirjallisuuskatsaukselle on, että katsaus perustuu alkuperäisestä korkealaatuisesta tutkimustyöstä tehtyihin johtopäätöksiin. Teoreettisen viitekehyksen rakentamisen kannalta on olennaista selvittää, millaiset ovat olleet teoreettiset ja tieteenfilosofiset lähtökohta-oletukset, miten ilmiötä on aiemmin käsitelty ja minkälaisia tuloksia tutkimuksista on saatu sekä mitkä ovat työn lopulliset pääkäsitteet. Toisaalta ollakseen tieteellinen, tutkimus edellyttää myös vuoropuhelun tulosten ja aiemman teorian kanssa. Koska systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja meta-analyysi olisivat olleet kirjallisuuskatsauksen tyyppinä kenties liian laajat eivätkä olisi palvelleet opinnäytetyön tarkoitusta, käytettiin tutkimuksessa kuvailevaa kirjallisuuskatsausta. (Salminen 2011, 4-5; Günther & Hasanen 2022; Puusa & Juuti 2020a, 80-81.)

Salminen (2011) mukaan kuvaileva kirjallisuuskatsaus käyttää laajoja aineistoja, joiden valintaa eivät rajaa metodiset säännöt, mutta tutkittava ilmiö pystytään kuitenkin kuvaamaan laaja-alaisesti ja luokittelemaan tutkittavana olevan ilmiön ominaisuuksia. Tässä käytettiin kuvailevan kirjallisuuskatsauksen muodoista narratiivista kirjallisuuskatsausta ja tarkemmin narratiivista yleiskatsausta, jonka tarkoitus on tiivistää aiemmin tehtyjä tutkimuksia ja antaa mahdollisimman laaja kuva käsiteltävästä aiheesta. Analyysimuoto katsauksessa oli kuvaileva synteesi. (Salminen 2011, 6-7.) Aineisto kerättiin intuitiivisesti ja tutkijan oman tietoperustan



pohjalta tavoitteena laajentaa kokonaiskuvaa ja muodostaa johtopäätökset sekä haastattelua että kyselylomaketta varten. Kirjallisuuskatsauksesta laadittiin synteesi, josta muodostettiin teemahaastattelua varten oletukset. Näistä oletuksista muodostettiin tämän jälkeen teemat ja haastattelurunko haastattelua varten.

#### 4.3 Teemahaastattelut

Kirjallisuuskatsauksesta esille nousseiden tekijöiden sovellettavuus kohdeorganisaatioon varmistettiin haastatteluun ennen laajemman kyselytutkimuksen toteuttamista. Haastattelua käytettiin myös antamaan lisää tietoa tutkittavasta aiheesta tutkimuksen kohteena olevassa kohderyhmässä kyselylomakkeen kysymysten suunnittelemiseksi. Haastattelulla pyrittiin saamaan syvällisempää tietoa kolmanteen tutkimuskysymykseen eli mitkä ovat mahdollisesti Puolustusvoimien organisaatiolle ominaisia itseohjautuvaan turvallisuusoppimiseen vaikuttavia tekijöitä.

Hypoteesien testaamiseksi soveltuvimpana pitävät Tuomi ja Sarajärvi (2018) lomakehaastattelua, joka helpottaa myös aineiston kvantifiointia. Tutkimusongelman kannalta lomakehaastattelu olisi saattanut palvella tavoitetta parhaiten, sillä siinä kysytään vain tutkimuksen kannalta merkityksellisiä kysymyksiä. Toisaalta teemahaastattelu puolistrukturoituna haastatteluna mahdollistaa kysymysten tarkentamisen ja syventämisen vastauksiin perustuen ja korostaa myös ihmisten asioille antamia merkityksiä. Koska tutkimuksen kohteena oli ihmisten käyttäytyminen, teemahaastattelun oletettiin tuottavan enemmän tietoa kuin haastattelijan tarkasti rajaama lomakehaastattelu, joten sitä pidettiin mahdollisesti toimivampana valintana. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 87-88; myös Vilka 2021b, 99.) Tutkimuksen kvalitatiivinen osuus toteutettiin tällä perusteella teemahaastatteluna.

Haastatteluja voi tehdä myös virtuaalisesti, jolloin etuna on erityisesti se, että haastateltava ja haastattelijat voivat olla eri paikassa ja pitkänkin matkan päästä voidaan tavoittaa ihmisiä (Tiittula, Rastas & Ruusuvaara 2005, 266). Hajallaan olevassa organisaatiossa haastattelun päätettiin olevan järkevintä toteuttaa sähköpostihaastatteluna, joka ei kuitenkaan poista haastattelun etuna olevaa joustavuutta. Myös sähköpostihaastattelussa mahdollistuu vuorovaihtelu ja mahdollisuudet kysyä tarkentavia kysymyksiä tai oikaista väärinkäsityksiä ja se antaa toisaalta haastateltavalle myös enemmän aikaa pohtia kysymyksiä. Huonona puolena sähköpostihaastattelussa tosin on, että haastattelijat tulkitsevat ainoastaan tekstiä näkemättä tai kuulematta, miten haastateltava asian ilmaisee. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 84-86.)

Tässä tutkimuksessa haastattelukysymykset muodostettiin tutkimuksen viitekehyksen ja tutkimuskysymysten pohjalta sekä kirjallisuuskatsauksesta esiin nousevien teemojen pohjalta. Kysymysten asettelussa tuli olla huolellinen, jotta kysymys itsessään ei olisi ohjannut vastaamaan tietyllä tavalla, vaan olisi neutraali ja antaisi vastaajalle mahdollisuuden vapaaseen assosiaatioon johtaen edelleen haastattelijasta riippumattomaan vastaukseen.

Kirjallisuuskatsauksesta johdettuja teemoja tuli välttää muotoilemasta suoraan kysymyksen muotoon, jotta ne eivät johdattelisi vastaajaa liikaa. Kysymysten ymmärtämisen varmistamiseksi kysymykset tuli testata ennen haastattelua, mutta haastateltavia tuli pyytää myös kertomaan, miten kysymykset on ymmärretty, mikäli niissä olisi tulkinnanvaraa vielä testaamisen jälkeen. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 87-88; Vilka 2021b, 99, 102; ks. myös Hirsjärvi ym. 2015, 231-232.) Etenkin virtuaalisissa haastatteluissa sanamuotojen tulisi hyvinkin tarkkoja, sillä merkitykset eivät ole samoin tarkennettavissa kuin tapaamisyhteydellä tapahtuvissa haastatteluissa (Tiittula, Rastas & Ruusuvaara 2005, 265-266). Haastattelukysymykset saatteineen lähetettiin ennen haastattelun toteuttamista kahdelle, sekä organisaatioon kuuluvalla että kuulumattomalle henkilölle luettavaksi ja kommentoitavaksi. Kysymyksistä ei tullut korjauksiin johtanutta palautetta. Hyvänä pidettiin kysymysten sisältämien käsitteiden avaamista kysymyksen ohessa.

Sopivana haastateltavien määränä opinnäytetyössä esimerkiksi Vilka (2021b) pitää 6-8 henkilöä, mutta myös saturaatio lienee paikallaan ottaa huomioon. Mikäli on odotettavissa, että olennaista tietoa on saatavilla, voidaan ja kannattaakin haastateltavien määrää tarvittaessa lisätä. Vaikka sähköpostihaastattelu poistikin litteroinnin tarpeen, ja käytännön syyt ja työ määrä eivät näin rajoittaneet niin paljon haastateltavien määrää, on huomattava, että haastattelu ei ollut pääasiallinen ja ainoa menetelmä, jolloin säästyvä työ määrä oli käytettävissä enemmänkin kvantitatiiviseen vaiheeseen. Oleellista ei lopuksi kuitenkaan ole jossain lähteessä suositeltu lukumäärä, vaan enemmänkin se, että otoksen koko kyetään luotettavasti perustelevaan. Tähän vaikuttavat lähestymistavan, tutkimusasetelman, työ määrän ja toimintaympäristön lisäksi etenkin aineistosta kerättävän näytön kattavuus sekä laadun että määrän suhteen. (Vilka 2021b, 109; Vasileiou, K., Barnett, J., Thorpe, S. & Young, T. 2018, 15.) Haastattelua pyydettiin seitsemältä henkilöltä, joista kuusi lopulta osallistui.

Haastateltavien valinnassa käytettiin harkinnanvaraista otantaa, joka tässä tapauksessa oli eliittiotanta. Eliittiotannassa haastateltavaksi valitaan vain henkilöt, joilta oletetaan saatavan parhaiten tietoa tutkittavasta ilmiöstä. (Vilka 2021b, 109; Tuomi & Sarajärvi 2018, 88; myös Puusa & Juuti 2020a, 82.) Tässä mielessä mahdollisimman monenlaisten näkökulmien saamiseksi haastateltavaksi valittavissa nähtiin kirjallisuuskatsauksen perusteella tarpeellisena olla sekä turvallisuusalan, viestinnän että koulutuksen asiantuntijoita. Turvallisuuden asiantuntijuuteen pyrittiin saamaan syvyyttä valitsemalla haastateltavat sekä valtakunnallisella että hallintoyksikkötasolla turvallisuusalan johto-, asiantuntija- tai koulutustehtävissä vaikuttavista henkilöistä, joiden osaaminen ja tausta oli kirjoittajalle työn kautta tunnettu. Turvallisuusalan haastateltavia oli yhteensä neljä. Etenkään valtakunnallisten asiantuntijoiden osaiselle ei Puolustusvoimista todettu löytyvän vastaavaa osaamista tutkimushetkellä. Hallintoyksikkötason haastateltavista toinen valittiin toisesta hallintoyksiköstä pitkän kokemuksen ja osaamisen takia ja toinen kohdeorganisaatiosta, jotta saatiin kohdeorganisaatiossa työskentelevän henkilön näkökulma. Turvallisuusalan ulkopuolista näkökulmaa tavoiteltiin oletuksena,

että ilmiöön liittyy voimakkaasti viestintä, koulutus ja johtaminen. Tällä perusteella haastateltaviksi valittiin kaksi henkilöä, jotka toimivat kohdeorganisaatiossa juuri näissä asiantuntijatehtävissä, jolloin haastateltavat osaisivat tarkastella ilmiötä myös kohdeorganisaatioon peilaten oman asiantuntijuutensa näkökulmasta. Vastaavaa alansa ammatillista osaamista ei todettu löytyvän muilta kohdeorganisaatiossa. Kaikki haastateltavat olivat kirjoittajalle osaamisestaan ja ammattitaidostaan tunnettuja toimialan yhteistyön ja yhteisten koulutustilaisuuksien kautta tai olivat paikallisesti hallintoyksikön nimettyjä karkiosajia.

Tutkimuksen eettisissä näkökulmissa pyrittiin olemaan huolellinen. Esim. Hirsjärvi (2015) muistuttaa, että haastattelun tulee perustua aina vapaaehtoisuuteen. Eettisyyden varmistamiseksi haastatteluun suostuneilta pyydettiin myös erillinen suostumus. Haastateltavat informoitiin tutkimuksen tarkoituksesta, tavoitteesta ja tutkimuksen kulusta ja varmistuttiin, että nämä ymmärtävät myös oikeutensa kieltäytyä. Haastateltavien tietojen käsittely tietojen suojaamiseksi on tärkeää, ja menettelyt informoitiin myös haastateltaville. (Hirsjärvi 2015, 25.) Haastattelupyyntö, johon sisältyi suostumuksen pyytäminen sekä kuvaus tietosuojaan liittyvistä menettelyistä on liitteessä 1. Haastateltavien vastauksista muodostetut pelkistykset lähetettiin myös tarkastettavaksi, hyväksyttäväksi ja kommentoitavaksi haastateltaville ennen vastausten analysointia.

Haastatteluaineiston analyysin tavoitteena oli saada lisätietoa ilmiöstä kyselylomakkeen ja kirjallisuuskatsauksen pohjalta luodun mallin täydentämiseksi. Aineisto analysoitiin teorialähtöisesti, jossa haastateltavien vastauksia verrattiin kirjallisuuskatsauksen perusteella muodostettuihin oletuksiin. Taustalla oli oletus, että haastateltavien näkemys olisi joko tukenut tai kumonnut kirjallisuuskatsauksesta muodostettuja oletuksia, mutta toisaalta saattanut myös tuoda niihin uusia näkökulmia juuri Puolustusvoimien toimintaympäristöstä ja organisaatiokulttuurista. Haastattelulla pyrittiin selvittämään, miten haastateltavat kokevat kirjallisuuskatsauksesta johdettujen teemojen ilmenemisen ja niihin vaikuttavat tekijät Puolustusvoimissa. Haastatteluaineistosta johdetuista teemoista yhdessä tutkimuskirjallisuuden teemojen kanssa laadittiin kyselylomake.

Aineiston analyysimenetelmänä oli tarkoitus alun perin käyttää soveltaen laadullista sisällönanalyysia, mutta menetelmässä nähtiin vaarana, että aineiston luokittelu olisi johtanut kehäpäätelmään kirjallisuuskatsauksen hypoteesien kanssa. Laadullisen sisällönanalyysin pääluokkien ja etenkin yhdistävien tekijöiden nähtiin olevan mahdollisesti liian yhtäläiset kirjallisuuskatsausten hypoteesien kanssa, joten menetelmä vaihdettiin tutkimuksen aikana teemoitteluun. Teemoittelussa on tarkoitus löytää tutkimusongelman kannalta olennaiset aiheet eli teemat. Huomionarvoista kuitenkin on, että teemat eivät tässä kuitenkaan tarkoita samaa kuin varsinaiset teemahaastattelun teemat, vaan ne ovat tutkimustehtävän kannalta keskeisiä asiakokonaisuuksia ja usein esiintyviä tyypillisiä piirteitä. (esim. Juhila 2022; Eskola & Suoranta 1998, 126.) Huomattakoon, että vaikka haastattelusta nousseilla teemoilla on joitakin

yhtäläisyyksiä tutkimuskirjallisuuden hypoteeseihin, tätä ei kuitenkaan nähty sinänsä ongelmallisena, sillä yhtenä haastattelujen tarkoituksena oli myös kirjallisuuskatsauksesta muodostettujen oletusten testaaminen ja paikkansapitävyys Puolustusvoimien toimintaympäristössä. Ennakkojäsennyksen johtopäätöksiä ohjaava vaikutus hypoteesien ja haastattelurungon muodossa pyrittiin kuitenkin minimoimaan mahdollisimman tarkasti ja antamaan tilaa myös aineistosta nouseville tekijöille (Juhila 2022).

#### 4.4 Kyselytutkimus

Kyselytutkimuksen tavoitteena oli vastata neljänteen tutkimuskysymykseen, eli mitkä tekijät kohdeorganisaatiossa vaikuttavat itseohjautuvaan turvallisuusoppimiseen. Seuraavissa luvuissa on kuvattu tarkemmin kyselytutkimuksen vaiheet. Ensimmäisenä kuvataan kyselylomakkeen laatiminen sekä esitellään ja perustellaan tarkemmin tutkimuskysymykseen vastaamiseksi välttämättömäksi arvioidut alakysymykset. Toisena kuvataan ja perustellaan varsinainen kyselyn toteutus ja kolmantena kuvataan ja perustellaan kyselyn analyysimenetelmät. Analyysimenetelmiä ja niiden perusteluja tarkennetaan tulosten yhteydessä. Lisäksi kyselyllä pyrittiin löytämään vastaus opinnäytetyön merkityksen kannalta oleelliseen täydentävään tutkimuskysymykseen: onko oma-aloitteisuudella vaikutusta perehtyneisyyteen?

##### 4.4.1 Kyselylomakkeen laatiminen

Aineiston keruu on peruuttamaton vaihe tutkimuksessa, joten myös kyselylomakkeen laatimisessa tuli olla huolellinen. Vastajaan tulisi ymmärtää kysymykset täsmälleen kuten tutkija on tarkoittanut ja käsitteet tulisi määritellä arkikielelle eli operationalisoida. Toinen vaihtoehto olisi käyttää valmista lomaketta, jota on aiemmin kehitetty ja testattu. (Valli 2018b, 261; Vilka 2021a, 46.) Koska tutkimuksen kohteena olevasta itseohjautuvasta turvallisuusoppimisesta ei kuitenkaan sellaisenaan ollut aiempaa tutkimusta ja näin ollen valmiita lomakkeita, muodostettiin kysymykset itseohjautuvuusteorian ulottuvuuksia lukuun ottamatta lähes täysin kirjallisuuskatsauksen ja haastattelujen tulosten perusteella. Vaikka tässä työssä tietoperustana esiteltyjen tutkimusten menetelmiä ja valmiita lomakkeita olisi voinutkin mahdollisesti yhdistellä, nähtiin tässä kuitenkin omat riskinsä. Vaikka valmiit lomakkeet olisivatkin olleet käyttökelpoisia, ei esim. Vehkalahti (2014) mukaan niiden toimivuus toisessa yhteydessä ole itsestäänselvyys. Koska myös mitattavat ilmiöt voivat muuttua ajan kuluessa tai ilmetä eri ympäristöissä eri tavalla, ei uuden käsitteen ja ilmiön mittaaminen valmiilla lomakkeilla vaikuttanut tässä varteenotettavalle. (Vehkalahti 2014, 12.) Etenkin koska tutkimuskirjallisuuden perusteella ei voitu olla täysin varmoja, mihin tässä tutkimuksessa kuvattuun teoriaan itseohjautuva turvallisuusoppiminen parhaiten olisi sijoittunut, pyrittiin mittarit yhdistelemään kaikista teorioista. Tällä menetelmällä oletettiin olevan mahdollista myös osoittaa, mikä teoria tai teorioiden yhdistelmä parhaiten kuvaisi tutkittavaa ilmiötä.

Kysymysten laatimiseen käytettiin etenkin tutkimusmuuttujien osalta runsaasti aikaa ja niitä muokattiin useasti tutkimusprosessin aikana. Suurelta osin abstrakteihin tai muuten hyvin tulokinnanvaraisiin käsitteisiin perustuvien muuttujien muotoilu edellytti syvällistä perehtymistä moniulotteiseen aiheeseen, jotta väittämät tulisivat ymmärretyiksi mahdollisimman samalla tavalla, ja niillä pystyisi näin mittaamaan yhteneväisesti juuri sitä asiaa, mitä niiden on tarkoituskin mitata (esim. Häyhä, Kailaheimo-Lönnqvist & Pulkka 2021, 21). Lomake myös testattiin ennen kyselyn toteuttamista. Kyselyn testaaminen on kuvattu seuraavassa luvussa.

Taustamuuttujien valinta oli haastavaa. Tutkimuskirjallisuuden ja haastattelujen perusteella vaikutti kuitenkin merkitykselliseltä selvittää vastaajien ammattiryhmä, sekä siviili- että sotilaallinen koulutustaso, työssäoloaika, esimiesasema ja työn laatu. Ammattiryhmällä vaikutti haastattelujen perusteella olevan merkitystä arvomaailmalle sekä merkittäväksi motivaatiotekijäksi ilmoitetun perehdyttämisen tasolle. Yksilön koulutuksella oletettiin olevan myös merkitystä siinä mielessä, että korkeammin koulutetuilla voisi kenties olla paremmat tiedonhankinta- ja itseopiskelutaidot. Sotilaskoulutuksen tason oletettiin antavan viitteitä samasta asiasta ainakin tapauksissa, joissa siviiliopintoja ei ollut ja sotilasopetuslaitosten koulutus oli ainoa pohjakoulutus. Sotilaskoulutuksen oletettiin myös vaikuttaneen sekä sotilaskulttuurin omaksumiseen, että myös todennäköisiin perehdyttämisen eroavaisuuksiin sotilasopetuslaitoksessa verrattuna työssä oppimiseen. Ensimmäisen oletuksen osalta tuntui myös siviilityöntekijöiden taustalla olevan sotilaskoulutuksen mahdollinen vaikutus merkitykselliseltä selvittää. Palvelusajan oletettiin kertovan siitä, milloin vastaaja on mahdollisesti perehdytetty pari vuotta sitten päivitettyihin turvallisuusohjeisiin, mikä saattaisi kertoa siitä, olivatko tuolloin tehdyt viestintää ja koulutusta koskevat parannukset motivaation kannalta vaikuttavia. Toisaalta tuntui mielekkäältä selvittää, oliko pitkällä palveluksella samassa hallintoyksikössä seurauksena mahdollisesti pysyttäytyminen ajatuksessa, että asiat tehdään kuten on aina ennenkin tehty. Tämä paljastaisi kenties jotain toimintakulttuurista ja toisaalta viestinnän onnistumisesta ja vaikutuksista. Esimiesaseman selvittäminen oli välttämätön siinä mielessä, että esimiesten käsitykset oman esimerkkinsä, kannustuksensa tai viestintä- ja johtamistyyliensä vaikutuksesta motivaatioon voisivat paljastaa eroavaisuuksia motivaatioon vaikuttavista tekijöistä verrattuna alaisten näkemyksiin. Toimistotyön osuuden työssä koettiin olevan merkityksellinen, koska oletettavasti toimistotyötä tekevillä olisi enemmän aikaa perehtyä jatkuvasti käsillä oleviin ohjeisiin toisin kuin työntekijöillä, jotka eivät ole pääosin edes ohjeiden äärellä.

Ikää tai sukupuolta ei pidetty oleellisena, sillä kumpikaan ei tässä käytetyn tutkimuskirjallisuuden perusteella näyttänyt vaikuttavan tutkittuihin asioihin. Käytössä ei ollut sellaista tutkimusnäyttöä, jonka perusteella ikä tai sukupuoli vaikuttaisi ratkaisevasti oppimiseen tai turvallisuuskäyttäytymiseen, eikä mahdollisten erojen näiden muuttujien välillä toisaalta nähty tuottavan sellaisia tuloksia, jotka johtaisivat toimiviin ja tasa-arvoisiin kehittämisohjelmiksi. Iän tuomalla elämäkokemuksella toki olisi voinut olettaa olevan paljonkin vaikutusta asioihin

suhtautumiseen, mutta muiden tutkimuksessa käytettyjen taustamuuttujien pääteltiin osoittavan paremmin ja tarkemmin ne kohderyhmät, joiden motivaatioon kannattaisi pyrkiä vaikuttamaan. Myös pitkän palvelusajan tai korkean koulutuksen oletettiin kertovan kuitenkin yhtä lailla kokemuksesta. Ottaen huomioon kohdeorganisaation jakautumisen usealle paikkakunnalle, ei myöskään työskentelypaikkakunta vaikuttanut merkitykselliseltä, sillä hallintoyksikön tietoturvallisuutta koskevat ohjeet koskevat yhtä lailla kaikkia toimipisteitä, eikä joidenkin toimipisteitä koskevien, toisen hallintoyksikön lähinnä pääsyyn ja liikkumiseen liittyvien ohjeiden, nähty vaikuttavan tutkittavana olevaan asiaan.

Kyselylle asetetun tutkimuskysymyksen kannalta merkityksellisiksi käyttäytymispiirteiksi arvioitiin turvallisuusohjeisiin perehtyneisyys, oma-aloitteinen turvallisuusohjeistuksesta ajan tasalla pysyminen ja tietoisuus. Tietoisuudella tarkoitetaan tässä tietoisuutta siitä, mistä turvallisuusohjeet löytyvät. Merkittävin muuttuja näistä oli tutkimuskysymyksen kannalta väittämä, jossa kysyttiin pitävätkö vastaajat oma-aloitteisesti itsensä ajan tasalla turvallisuusohjeistuksesta. Käytännössä kysymyksen oletettiin vastaavan riittävän hyvin itseohjautuvan turvallisuusoppimisen käsitettä. Muuttujalla oletettiin pystyttävän erottelemaan oma-aloitteiset vastaajat ei-oma-aloitteisista ja selvittämään muiden muuttujien perusteella, mistä mahdolliset erot johtuvat. Perehtyneisyyttä koskevilla muuttujilla oletettiin voitavan erotella tutkimusmuuttujista ne tekijät, jotka vaikuttavat perehtyneisyyteen muulla tavalla kuin oma-aloitteisuuden kautta. Näin oletettiin olevan mahdollista eristää pelkät oma-aloitteisuuden tekijät, jotka johtavat perehtymiseen tai vähintään osoittaa tilastollisia riippuvuuksia oma-aloitteisuuden ja tiettyjen muuttujien välillä. Tietoisuutta koskevalla muuttujalla oli tarkoitus varmistaa, että mahdollisen perehtymättömyyden ei oletettaisi väärin johtuvan oma-aloitteisuuden puutteesta, kun se tosiasiaa johtuisi tietämättömyydestä. Tietoisuutta käytettiin myös kontrollimuuttujana epäluotettavien vastaajien karsimiseen, kun vastaaja väittäisi perehtyneensä intranetin ohjeisiin tietämättä, mistä ne löytyvät.

Tietoisuuden osalta muuttuja oli väistämättä dikotominen eli kaksiluokkainen, mutta myös perehtyneisyydessä ja oma-aloitteisuudessa muuttujista tehtiin tarkoituksella dikotomisat, joissa vastaaja joutui vastaamaan joko toimivansa tai olevansa toimimatta esitetyn väittämän mukaisesti. Tässä kunnioitettiin vastaajien omaa harkintakykyä, jonka perusteella nämä joutuivat tekemään arvion ja ratkaisun oman perehtymisensä tai oma-aloitteisuutensa tasosta. Valinnalla pyrittiin poistamaan siltä väliltä vastausten takia mahdollisesti syntyviä epävarmuustekijöitä vertailtaessa eri tekijöiden vaikutusta oma-aloitteisuuteen tai perehtyneisyyteen. Mahdollisesti pienessä otoksessa vastausten täysin tai pääosin samaa tai eri mieltä vähäinen määrä koettiin saattavan vaikeuttaa tulosten analysointia vähentämällä analyysiin sisällytettävien havaintojen määrää.

Koska kysymykset koskettivat muissa tutkimusmuuttujissa pääosin asenteita ja mielipiteiden jakautumista, pidettiin Likertin asenneasteikkoa toimivana ratkaisuna. (ks. esim. Vilkka

2021a, 46.) Tutkimuksessa käytettiin Likertin 5-portaista asteikkoa. Tutkimusmuuttujien muodostamisen prosessi ja mittausmalli haastattelun sekä kirjallisuuskatsauksen perusteella on kuvattu tarkemmin tuloksissa. Muodostetuissa muuttujissa tingittiin joissain tapauksissa tietoisesti käytännön syistä kysymysten rakenteelle asetetuista vaatimuksista, kuten esimerkiksi kaksiossaisten kysymysten välttämistä (esim Vehkalahti 2019, 23-24). Näissä katsottiin lomakkeen suunnitteluvaiheessa vastausten olevan tutkimuksen kannalta merkityksellisiä ainoastaan silloin, kun molemmat muuttujan sisältämät väittämät pitäisivät tai eivät pitäisi paikkaansa.

Lisäksi turvallisuusohjeisiin perehtymisen itseohjautuvuusteorian mukaisen motivaation ulottuvuuden mittaamiseen käytettiin Kinnusen (2015) väitöskirjassaan käyttämiä haastattelukysymyksiä. Tietoturvaohjeistuksen noudattamisen motivaatiota ja sen muuttumista käsittelevässä väitöskirjassaan Kinnunen lajitteli Decin ja Ryanin menetelmän mukaiset motivaatiotekijät ulkoisiin ja sisäisiin tekijöihin, joista sisäisesti motivoivia eli autonomisen motivaation tekijöitä olivat oma usko toteuttamisen tärkeydestä, toteuttamisen tuottama mielihyvä tai kiinnostus sekä toteuttamatta jättämisestä aiheutuva häpeä. Ulkoisesti motivoivat eli kontrolloidun motivaation tekijät olivat toisen henkilön tai tilanteen vaatimus. (Kinnunen 2015, 138, 220.) Ulkoisten tekijöiden osalta johdettiin kyselylomakkeeseen tämän perusteella väittämiksi esimiehen vaatimus, rangaistuksen pelko ja pakon tunne. Sisäisten tekijöiden osalta väittämiksi muodostettiin perehtymisen tärkeyden, aidon kiinnostuksen sekä huonon omantunnon, syyllisyyden tai häpeän tunne.

Yksi motivaatioulottuvuutta mittaava muuttuja muodostettiin edellisten lisäksi tähän tutkimukseen, ja sen tarkoituksena oli mitata sisäistynyttä motivaatiota. Muuttujalla mitattiin, pidetäänkö turvallisuusohjeisiin perehtymistä osana työtä. Oletuksena oli, että muuttujalla voitaisiin mitata, olivatko turvallisuus ja siihen liittyvät ohjeet sisäistyneitä ja työhön kuuluviksi koettuja arvoja. Kyselylomake on kokonaisuudessaan liitteessä 5.

#### 4.4.2 Kyselyn toteutus

Kyselyihin ja etenkin sähköisenä toteutettavaan kyselyyn liittyy ongelmia, joiden vaikutusta tuloksiin tulisi jo suunnitteluvaiheessa kyetä vähentämään. Tuotettu tieto saattaa olla pinnallista, eikä ole varmaa, miten vakavasti vastaajat ovat suhtautuneet kyselyyn tai miten hyvin nämä ovat kyselyn aiheeseen perehtyneet. Toisaalta kyselyihin eivät välttämättä vastaa kaikki, ja otoksen edustavuus perusjoukosta ei välttämättä anna yleistettävää kuvaa. (Ojasalo ym. 2018, 121-129.)

Kyselytutkimuksessa otos tulisi pyrkiä poimimaan siten, että se muistuttaa ominaisuuksiltaan riittävän paljon populaatiota, jotta siitä voidaan tehdä perusjoukkoa koskevia päätelmiä (Nummenmaa 2009, 25). Otokseen kanssa tulee mm. Heikkilän (2014) mukaan tehdä usein kompromisseja aikataulun, kustannusten ja tulosten tarkkuuden välillä. Mikäli otoskoko olisi

kolmannes perusjoukosta, tulisi harkita kokonaistutkimusta. Otoksessa pitäisi kuitenkin olla vähintään 50 tilastoyksikköä. (Heikkilä 2014, 40-42.) Heikkilä (2014, 32) suosittelee kokonaistutkimusta, jos perusjoukko on pieni ja kyselytutkimuksissa jopa 200-300 suuruista perusjoukosta. Valli (2015, 15) taas suosittelee, että ylempään korkeakoulututkimuksen opinnäytetyölle kolminumeroinen luku olisi sopiva otoskoko. Vehkalahden (2019, 44) mukaan tyypilliset vastausprosentit olisivat nykyisin alle 50% suuruista, ja kato saattaa olla suurempikin. Hallintoyksikössä aiemmin toteutetuissa, koko henkilöstölle suunnatuissa kyselyissä vastaajien lukumäärä oli ollut hieman yli sata eli alle viidennes perusjoukosta. Tällä perusteella oletettiin, että mikäli vastausprosentti noudattelisi samaa kaavaa, Vallin (2015, 15) suosittelemaan yli sadan vastaajan toteutuneeseen otokseen pääseminen otantamenetelmällä saattaisi olla haastavaa.

Tutkimus päätettiin toteuttaa kokonaistutkimuksena. Oletuksena oli, että erittäin heterogeenisestä perusjoukosta ei välttämättä toteutuisi otantamenetelmällä riittävän kattavaa otosta luotettavan tilastollisen analyysin tekemiseksi, vaikkakin Heikkilä (2014, 42) huomauttaa, että aineiston edustavuutta ei korjaa sen koko. Tutkimuksen tässä vaiheessa hyväksyttiin, että tulokset eivät välttämättä olisi täysin edustavat. Ottaen kuitenkin huomioon aiheen laajuuden ja aiemman tutkimuksen puutteen ilmiöstä, pidettiin tärkeämpänä saada arvio ilmiöön vaikuttavista tekijöistä ja luoda pohja jatkotutkimukselle sekä kohdeorganisaatiossa että mahdollisesti laajemminkin.

Kysely toteutettiin sähköisenä kyselynä. Sähköpostilinkki lähetettiin koko henkilöstölle, ja saatavuus sekä otoksen koko määräytyivät vastaanottajien aktiivisuuden perusteella. (Nummenmaa 2009, 26-27.) Kyselyn toteuttamisen työkaluina käytettiin Webropol -kysely- ja raportointisovellusta. Kyselyyn vastattiin sähköpostiin lähetettävän linkin kautta. Sähköpostilinkin yhteydessä kuvattiin kyselyn tarkoitus ja tavoite, yleiset vastausohjeet sekä vastaajien anonymiteettiä koskevat kysymykset. (esim. Hirsjärvi 2015, 25). Kyselyn saate on liitteessä 4 ja tarkemmat vastausohjeet kyselylomakkeessa liitteessä 5. Ennen kyselyn avaamista lomake testattiin sekä organisaation ulkopuolisella että organisaatioon kuuluvalla turvallisuusalan henkilöstöön kuuluvalla henkilöllä. Henkilöiden valinta perustui verkkokyselyn toimivuuden testaamisen lisäksi myös laajemman näkemyksen saamiseen kysymysten ymmärrettävyydestä. Kysymysten ja niiden kontekstin oletettiin todennäköisesti olevan ymmärrettävät organisaation henkilöstölle etenkin, mikäli ne olisivat ymmärrettävät organisaation ulkopuoliselle vastaajalle. (ks.esim. Ojasalo 2018, 133.)

#### 4.4.3 Kyselyn analysointi

Aineiston analysointi toteutettiin SPSS-ohjelmalla, johon puhuroitiin suoraan Webropolista ladattu SPSS-tiedosto. Vastauksille määriteltiin SPSS-ohjelmassa mitta-asteikko vastausten ominaisuuksien perusteella. Nominaaliasteikolla havainnot jaotellaan toisensa poissulkeviin



luokkiin, eikä yksi havainto voi kuulua kuin yhteen luokkaan. Tästä syystä mitatuista muuttujista voidaan ilmoittaa ainoastaan, ovatko ne samanlaisia vai erilaisia. Nominaaliasteikkoa käytettiin tällä perusteella taustamuuttujilla 1-3 ja 5-6 (liite 4). Taustamuuttujista palvelussaoloaika ilmaisi järjestystä, joten se luokiteltiin järjestysasteikolliseksi. Myös järjestyseli ordinaaliasteikko on poissulkeva jaottelu, mutta siinä voidaan vastaukset asettaa järjestykseen. Se on sovellettavissa Likert-asteikolle, joten sitä käytettiin kaikissa muissa kysymyksissä. (Nummenmaa 2009, 39-44; Heikkilä 2014, 81-82.) Indikaattorimuuttujat oma-aloitteisuudesta, tietoisuudesta ja perehtyneisyydestä olivat dikotomisista muuttujia (Heikkilä 2014, 175).

Tulokset analysoitiin ristiintaulukoimalla, vertailemalla eri ryhmien vastausten jakaumia ja ryhmien erojen tilastollista merkitsevyyttä. Oletuksena oli, että mikäli tutkimusmuuttujissa olisi merkitseviä eroja ryhmien välillä, johtuisivat nämä erot joko jostain ryhmään vaikuttavasta sisäisestä tai ulkoisesta motivaatiotekijästä tai jostakin ryhmän ominaisuudesta. Otoksen taustamuuttujat pyrittiin analysointivaiheessa suhteuttamaan mahdollisimman tarkasti kohdeorganisaation demografiaan, jotta saataisiin tietoa siitä, onko joku ryhmä jäänyt poikkeuksellisen aliedustetuksi (Nummenmaa 2009, 25-26). Tämä oli merkityksellistä etenkin huomioiden, että kyseessä oli kokonaistutkimus ja vastaajiksi saattoi valikoitua perusjoukkoa huonosti edustava otos.

Heikkilän (2014) mukaan päätös parametrisen ja ei-parametrisen testin välillä on keskeinen tulosten analysoinnissa. Epävarmoissa tapauksissa suositellaan käytettäväksi aina ei-parametrisiä testejä. Keskiarvotestit vaativat vähintään välimatka-asteikon tasoisen muuttujan ja niissä on vaatimuksia jakauman muodolle, kuten esimerkiksi t-testissä, joka edellyttää, että muuttuja on normaalisti jakautunut. (Heikkilä 2014, 183, 211-217) Vaikka 5-portaista Likert-asteikollista väittämää voidaan käsitellä myös kuten välimatka-asteikollista muuttujaa (esim. Häyhä ym. 2021, 5-6), päätettiin normaalijakautuneisuuden vaatimuksen jäädessä täytty-mättä käyttää ei-parametrisiä testejä tutkimusmuuttujien osalta.

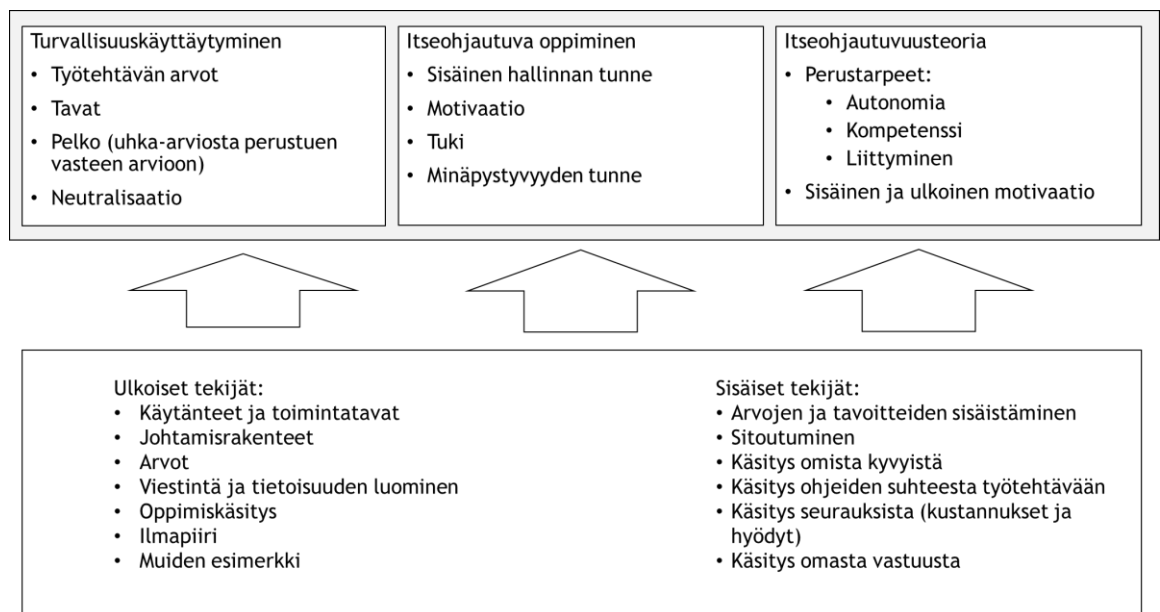
Ryhmien erojen selvittämiseksi tutkimusmuuttujien osalta käytettiin Mann-Whitneyn U-testiä. Mann-Whitneyn U-testiä pidetään tehokkaimpana ei-parametrisenä testinä, jolla voidaan selvittää jakaumien sijainnissa olevat erot. Sen parametrisen versio on t-testi. Yhtenä tehokkaimmista ei-parametrisistä testeistä se on tehokas myös niissä tilanteissa, joissa t-testikin olisi kelvollinen, joten sen oletettiin antavan riittävän luotettavia tuloksia muuttujien välisistä eroista. Mann-Whitneyn U-testi on erittäin suositeltava tilanteissa, joissa muuttujan jakauma on esimerkiksi kovin vino. Testillä voidaan myös varmistaa t-testin mittaustulokset pienissä otoksissa ja mielipidemittausten eroja tarkasteltaessa. (Heikkilä 2014, 218-219.)

Tulosten analysoinnin yhteydessä mitattiin myös tutkimuksen sisäinen reliabiliteetti. Mittaus toteutettiin laskemalla samaa asiaa mitanneiden muuttujien välinen korrelaatiokerroin. Mitä

lähempänä ykköstä tulos on, sitä luotettavampi tutkimuksen sisäinen reliabiliteetti on. Suositeltavaa on, että tulos olisi yli 0,7. (Heikkilä 2014, 178.) Koska aineiston analyysimenetelmäsi oli valittu ei-parametrinen testi, käytettiin johdonmukaisesti myös sisäisen reliabiliteetin mittaamiseksi ei-parametrista testiä, tässä tapauksessa Spearmanin järjestyskorrelaatiokerrointa (Heikkilä 2014, 92).

## 5 Tulokset

Kirjallisuuskatsauksen pohjalta luotiin itseohjautuvan turvallisuusoppimisen motivaatiotekijöiden ensimmäinen malli, jossa itseohjautuvan turvallisuusoppimisen motivaatiotekijöinä oletettiin olevan turvallisuuskäyttäytymisen (soveltaen UMISPC, Moody ym. 2018), itseohjautuvan oppimisen ja itseohjautuvuusteorian mukaisen motivaation syntymisen kanssa samoja tekijöitä. Mallilla pyrittiin vastaamaan toiseen teoreettiseen tutkimuskysymykseen: mitkä tekijät vaikuttavat tutkimuskirjallisuuden perusteella itseohjautuvaan turvallisuusoppimiseen. Mallin keskeisenä oletuksena oli, että tutkimuskirjallisuudesta tunnistetut ulkoiset ja sisäiset tekijät vaikuttavat kaikkiin taustateorioiden tekijöihin. Malli on kuvattu kuviossa 4.



Kuvio 4: Itseohjautuvan turvallisuusoppimisen motivaatiotekijöiden alustava malli kirjallisuuskatsauksen perusteella.

Mallin pohjalta muodostettiin kuusi oletusta, jotka toimivat teemahaastattelun teemoina, ja joiden pohjalta muodostettiin varsinaiset haastattelukysymykset. Yhteen oletukseen saattoi liittyä useampi kysymys, ja toisaalta kysymykset tai oletukset liittyivät myös toisiinsa sisältäen samankaltaisia elementtejä. Ensimmäisenä oletettiin, että sotilaallisen

organisaatiokulttuurin ja sen alakulttuurien piirteillä on vaikutusta motivaatioon. Oletuksesta muodostettiin kaksi kysymystä. Kysymysten muodostaminen on esitetty kuviossa 5.

**TUTKIMUSKIRJALLISUUS:**

Organisaation rakenteen ja toimintatapojen yhdessä johtamiskäytänteiden kanssa tulisi mahdollistaa motivaation syntyminen. Autoritääriinen, hierarkkinen ja byrokraattinen rakenne saattaa estää tiedonkulkua, vääristää viestintää ja estää oppivan organisaation periaatteiden toteutumisen. Vanhoja toimintatapoja ei kyseenalaisteta. Konformisuuden vahva ilmeneminen organisaatiokulttuurissa heikentää motivaatiota ja autonomian tunnetta. (ks. esim. Martela, Mäkikallio & Virkkunen 2017, 107; Juuti 2006, 214-215; Sarala & Sarala 1998, 44-50; Hokkanen 2011, 100, 111; Halonen 2007, 26-29, 64, 90-91; Pawinski & Chami 2019, 304, 310; myös Delahaj, Theunissen & Six 2014, 180.) Omaksutut työskentely- tai toimintatavat vaikuttavat merkittävästi turvallisuusohjeiden noudattamiseen ja vaikuttavat siihen, tuntevatko työntekijät altistuneensa uhkille, jos eivät noudata ohjeita. Yhteys on myös kustannuksiin ja hyötyihin. Mikäli toiminta edellyttäisi toimintatapojen muuttamista, saattaa se herättää vastarintaa (reaktanssi). Osa toimintakulttuuria. (ks. esim. Vance, Siponen & Pahlila 2012, 194; Ryan & Deci 2000.)

**OLETUS 1:**

Sotilaallisen organisaatiokulttuurin ja sen alakulttuurien piirteillä on vaikutusta motivaatioon.

**HAASTATTELUKYSYMYKSET:**

Kysymys: Näetkö puolustusvoimien organisaatiokulttuurissa sellaisia tekijöitä, jotka ovat omiaan joko kannustamaan ja lisäämään turvallisuusasioiden itseopiskelua, tai vastaavasti olemaan itsenäisen opiskelun esteenä? Onko esimerkiksi hierarkialla ja sotilaallisella kurrilla, perinteillä, arvoilla ja asenteilla tai vahvalla normiohjauksella vaikutusta yksilöiden syyttymiseen turvallisuusasioiden omaehtoiseen opiskeluun tai toisaalta itseopiskelun tukahuttamiseen?

Kysymys: Onko työntekijöiden omilla tai työpisteessä kehittyneillä totumuksilla ja käytännöillä (tapa tehdä työtä) vaikutusta halukkuuteen tai kiinnostukseen perehtyä turvallisuusasioihin? Miten ne saattavat vaikuttaa?

Kuvio 5: Oletus 1 ja haastattelukysymykset.

Toiseksi oletettiin, että motivaatioon vaikuttaisivat yksilön käsitykset sekä itsestään että suhteestaan organisaatioon. Tähän nähtiin sisältyvän myös vastuu osaamisesta, työn sisältö sekä yksilön oletukset siitä, mitä organisaatio häneltä odottaa. Kysymyksellä on myös yhteys oletukseen 1 eli organisaatiokulttuurin vaikutuksiin ja toisaalta taas uhkatietoisuuteen. Oletuksesta muodostettiin kaksi kysymystä, joiden muodostuminen on esitetty kuviossa 6.

**TUTKIMUSKIRJALLISUUS:**

Käsitys omasta tehtävästä ja tehtävän yhteydestä turvallisuuteen. Työntekijän käsitykset työn vaatimuksista ja siinä tarvittavista tiedoista eivät välttämättä vastaa organisaation käsityksiä. Liittyy myös riskienarviointikykyyn, joka on taas yhteydessä uhkatietoisuuteen. Yksilö on usein huono arvioimaan itse aiheuttamiaan riskejä. (ks. esim. Oikarinen 2008, 187-188; Reiman & Oedewald 2008, 161-162, 172-173.) Oppimiskäsitys Puolustusvoimissa ei tue oma-aloitteisuutta. Vastuu oppimisesta koetaan olevan organisaatiolla eikä työntekijällä itsellään. (esim. Halonen 2007, 64-65, 116-117.) Sitoutuminen organisaatioon saa aikaan autonomisen motivaation. Yksilö kunnioittaa yhteisiä arvoja ja haluaa kuulua joukkoon. Organisaation tavoitteet, tavat, arvostukset ja säännöt ovat yksilölle tärkeitä ja yksilön minäkuvan osia. Ulkoisen motivaation sisäistymisen kannalta merkityksellisessä ja keskeisessä roolissa ovat yksilön sosiaalisen ympäristön rakenteet ja vuorovaikutussuhteet toisiin ihmisiin. (ks. esim. Ryan & Deci 2000, 73; Martela, Mäkikallio & Virkkunen 2017, 107; Vasalampi 2017, 56-57.)

**OLETUS 2:**

Motivaatioon vaikuttavat yksilön käsitykset suhteestaan organisaatioon ja turvallisuuteen. Tähän sisältyvät osaamisen vastuu ja työn sisältö sekä oletetut yksilöön kohdistuvat odotukset.

**HAASTATTELUKYSYMYKSET:**

Kysymys: Miten Puolustusvoimien työntekijöiden käsitykset siitä, miten heidän odotetaan käyttäytyvän, vaikuttavat heidän halukkuuteensa opiskella itse? Vai vaikuttavatko ne?

Kysymys: Näetkö, että kuulumisella tiettyyn ammattiryhmään (siviili, upseeri, erikoisupseeri, opistoupseeri, aliupseeri) tai erilaisilla työtehtävillä (esim. kouluttaja, toimistoupseeri, varastotyöntekijä, asiantuntija, tutkija) on merkitystä sen suhteen, miten omatoiminen perehtyminen turvallisuusasioihin kiinnostaa? Miten ammattiryhmät mahdollisesti eroavat tai työtehtävät vaikuttavat?

Kuvio 6: Oletus 2 ja haastattelukysymykset.

Kolmantena oletettiin, että ympäristöllä on vaikutusta oma-aloitteisen turvallisuusohjeisiin perehtymisen motivaatioon. Esimiesten ja työkavereiden esimerkin oletettiin kuvaavan ilmapiiiriä. Oletuksella ja kysymyksillä on yhteys myös oletukseen 1 eli organisaatiokulttuurin vaikutuksiin. Oletuksesta muodostettiin yksi kysymys kuvion 7 mukaisesti.

**TUTKIMUSKIRJALLISUUS:**

Esihenkilöt ja johto vaikuttavat motivaation syntymiseen esimerkiksi. Edellyttää sitoutumisen osoittamisen. (ks. esim. Reiman & Oedewald 2008, 272-273, Reiman, Pietikäinen & Oedewald 2008, 53-54.) Työilmapiiri on merkittävä motivaatiotekijä. Ilmapiirin tulisi olla myönteinen ja kannustaa tiedon jakamiseen. Käsitös ohjeiden noudattamisen hyödyistä on positiivisempi, kun työilmapiiri on hyvä. Pätee vain, kun työntekijät ovat sisäistäneet ilmapiirin ja sopeuttaneet omat uskomuksensa ilmapiiriin. (ks. esim. Reiman & Oedewald 2008, 163; Gwebu, Wang & Hu 2020, 240.) Liittyy myös sitoutumiseen ja psykologisen turvallisuuden kokemukseen.

**OLETUS 3:**

Ympäristön esimerkki ja ilmapiiri vaikuttavat motivaatioon.

**HAASTATTELUKYSYMYS:**

Kysymys: Entä muiden ihmisten esimerkin vaikutus? Minkälaisessa roolissa (kiinnostuksen synnyttäjinä tai sammuttajina) näet esimiehet ja työkaverit, turvallisuusalan asiantuntijan tai vaikkapa hallintoyksikön johdon - onko muilla ihmisillä vaikutusta suuntaan tai toiseen yksilön oppimishalukkuuteen, kun kyse on turvallisuusasioista? Onko ryhmien vaikutuksilla eroja?

Kuvio 7: Oletus 3 ja haastattelukysymys.

Neljäs oletus oli, että organisaation viestinnällä on vaikutusta motivaation syttymiseen tai sammumiseen. Viestinnän vaatimukseen sisällytettiin tutkimuskirjallisuuden perusteella arvostuksen osoittaminen, innostuksen luominen ja oma-aloitteisuuden tukeminen sekä kustannusten ja hyötyjen osoittaminen. Oletus 4 ja siitä muodostetut kysymykset on esitetty kuviossa 8.

**TUTKIMUSKIRJALLISUUS:**

Viestinnällä osoitettava arvostus vaikuttaa motivaatioon. Turvallisuusoppimisen näkökulmasta toimivat tiedon kulun prosessit ja ymmärryksen luominen ovat tärkeitä. Turvallisuuskulttuurin merkittävä organisatorinen tekijä on turvallisuudesta viestiminen sekä vertikaalisesti että horisontaalisesti. (ks. esim. Reiman & Oedewald 2008, 272-273, Reiman, Pietikäinen & Oedewald 2008, 53-54.)

**OLETUS 4:**

Organisaation viestintä vaikuttaa motivaation syntymiseen tai sammumiseen (Arvostuksen osoittaminen, innostuksen luominen ja oma-aloitteisuuden tukeminen sekä kustannusten ja hyötyjen osoittaminen).

**HAASTATTELUKYSYMYS:**

Kysymys: Onko viestintä turvallisuusasioista sellaista, että se sytyttää mielenkiinnon omaehtoiseen turvallisuusasioihin perehtymiseen vai onko sillä päinvastainen vaikutus? Mitkä tekijät, keinot tai viestinnän muodot olisivat/ovat tehokkaita tai epäonnistuneita? Minkälaisien tunteiden herättäminen olisi/on tehokasta?

Kuvio 8: Oletus 4 ja haastattelukysymys.

Viidentenä oletettiin, että yksilön käsityksellä omista kyvyistään on merkitystä motivoitumiselle oma-aloitteiseen turvallisuusohjeisiin perehtymiseen. Tässä nähtiin mahdollisena yhteys myös työntekijän ammattiryhmään ja käsitykseen omasta tehtävästä. Oletus ja siitä johdettu kysymys on esitetty kuviossa 9.

**TUTKIMUSKIRJALLISUUS:**

Työntekijän kokemus ja asema sekä käsitykset itsestään. Kokeneempien työntekijöiden, joilla on korkeampi sosiaalinen asema, on havaittu olevan jopa taipuvaisempia rikkomaan tietoturvamääräyksiä. Yksilön käsitys omasta osaamisestaan saattaa aiheuttaa myös yliveritaisuusharhan, jolloin osaamisvajetta ei tunnisteta. Uuden tiedon käsittelyssä vanhan tiedon kumoaminen voi aiheuttaa ristiriidan, jossa uusi tieto hylätään. Uskomusten ja asenteiden muuttamista ei pidetä välttämättä tärkeänä. (ks. esim. Han, Kim & Kim 2017, 62; Helkama ym. 2020, 163-164; Lewandowsky, Ecker & Cook 2017, 9; myös Pennycook, Cannon & Rand 2018, 15; Pennycook, Cheyne, Koehler & Fugelsang 2020, 495.)

**OLETUS 5:**

Yksilön käsitys kyvyistään vaikuttaa motivaatioon.

**HAASTATTELUKYSYMYS:**

Kysymys: Onko yksilön uskomuksilla tai käsityksillä omasta osaamisestaan tai tiedoistaan mielestäsi tekemistä yksilön omaehtoisen itseopiskelun kanssa? Miten käsitys omasta osaamisesta vaikuttaa haluun tai innostumiseen opiskella turvallisuusasioita omatoimisesti?

Kuvio 9: Oletus 5 ja haastattelukysymys.

Viimeinen oletus oli, että yksilön arvio oman toimintansa seurauksista vaikuttaisi motivaatioon. Tässä oli oletettavissa yhteys kustannuksiin ja hyötyihin, ja toisaalta myös viestintään. Oletus ja haastattelukysymys ovat kuviossa 10.



**TUTKIMUSKIRJALLISUUS:**

Kielteinen ja mahdollisesti uhkaava informaatio jää paremmin mieleen kuin positiivinen. Kannustava vaikutus sekä ohjeiden noudattamiseen että niihin perehtymiseen. (ks. esim. Flink, Reiman & Hiltunen 2007, 92; Moody ym. 2018, 306, 308; myös Vance, Siponen & Pahnila 2012, 194.) Ohjeiden lukemisen aiheuttamaa ylimääräistä työtä verrataan ohjeiden koettuun toimivuuteen ja lukemisesta tai noudattamisesta saataviin hyötyihin ml. käsitys lukematta jättämisen kustannuksista. Uuden oppiminen vaatii suuria ponnisteluja. (ks. esim. Oikarinen 2008, 184-188; Vance, Siponen & Pahnila 2012, 194; Hakkarainen, Lonka & Lippinen 2005, 87; myös Hokkanen 2011, 100.) Asiakirjojen, ohjeiden ja määräysten paljous saattaa hankaloittaa ajantasaisen ohjeistuksen seuraamista (esim. Hokkanen 2011, 101). Liittyy kustannuksiin ja hyötyihin - ohjeiden lukemisen aiheuttaman ylimääräisen työn kustannukset arvioidaan myös luettavuuden ja ymmärrettävyyden kautta. Työssä oppiminen koetaan yleensäkin mielekkääksi, jos siitä koetaan olevan hyötyä. Ohjeiden lukemisen aiheuttamaa ylimääräistä työtä verrataan ohjeiden koettuun toimivuuteen ja lukemisesta tai noudattamisesta saataviin hyötyihin. (ks. esim. Oikarinen 2008, 184-188; Vance, Siponen & Pahnila 2012, 194; Hakkarainen, Lonka & Lippinen 2005, 87; myös Hokkanen 2011, 100.)

**OLETUS 6:**

Arvio oman toiminnan seurauksista vaikuttaa motivaatioon.

**HAASTATTELUKYSYMYS:**

Kysymys: Onko yksilön uskomuksilla tai käsityksillä oman toiminnan seurauksista vaikutusta omaehtoiseen itseopiskeluun? Jos on, niin miten ne vaikuttavat?

Kuvio 10: Oletus 6 ja haastattelukysymys.

## 5.1 Teemahaastattelut

Haastatteluilla oli tarkoitus vastata, mitkä ovat mahdollisesti Puolustusvoimien organisaatiolle ominaisia itseohjautuvaan turvallisuusoppimiseen vaikuttavia tekijöitä. Haastatteluissa nousi esille sekä kirjallisuuskatsauksen johtopäätöksiä vahvistavia teemoja että kyselylomakkeen luomisen kannalta merkityksellisiä uusia teemoja. Ne toisaalta hahmottelivat kuvaa Puolustusvoimien henkilöstön kollektiivisesta luonteesta, mutta myös yksilöiden ominaisuuksista ja motiiveista. Sosiaaliin rakenteisiin, johtamiseen ja hierarkiaan liittyvien tekijöiden lisäksi vastauksiin sisältyi myös havaintoja ohjeiden laadun ja määrän vaikutuksista. Haastattelujen tulokset esitellään seuraavaksi teemoittain. Tarkempi analyysi, jossa esitetään vastauksista muodostetut pelkistykset, niistä muodostetut johtopäätökset ja johtopäätöksistä muodostetut teemat, on kuvattu liitteessä 4.

Teema: Puolustusvoimien henkilöstö on turvallisuusorientoitunutta

Haastatteluista nousi esille, että Puolustusvoimien henkilöstö on jo oletuksena turvallisuusorientoitunutta. Puolustusvoimat koettiin olevan organisaationa sen laatuinen, että henkilöstö työhön hakeutuessaan olettaa turvallisuuden olevan keskeinen ja välttämätön osa työtä. Yhteiskunnan asettamat vaatimukset nähtiin yhtenä tähän vaikuttavana tekijänä.

*Tietoturvallisuuden asiantuntija, ei ikää: ”Puolustusvoimiin hakeutuu pääosin henkilöitä, joille turvallisuus ja turvallisuuden rakentaminen ovat jo osa arvomaailmaa.”*

Teema: Henkilöstö on samanlaista, mutta erilaista

Vaikkakin turvallisuusorientoituneena, nähtiin Puolustusvoimien henkilöstö toisaalta myös hyvin heterogeenisenä. Arvomaailman oletettiin olevan riippuvainen hallintoyksiköstä, työpisteestä, tehtävästä tai taustakoulutuksesta. Turvallisuusohjeisiin perehtymisen kannalta erilaiset taustat ja koetut vaatimukset vaikuttivat vastaajien mielestä olevan merkityksellisiä. Työtehtävän arvot korostuivat vastauksissa, ja niiden oletettiin vaikuttavan ohjeisiin suhtautumiseen. Myös yksilöiden erilaisten käsitysten omasta osaamisestaan nähtiin vaikuttavan oma-aloitteisuuteen.

*Sotilaskoulutuksen ja johtamisen asiantuntija, 48v: ”Oman kokemukseni mukaan työntekijät kokevat organisaation asettamat odotukset eri tavalla eri työpisteissä ja tehtävissä. Jos turvallisuusohjeiden kanssa on tekemisissä päivittäisessä arkityössä, ne koetaan luonnolliseksi osaksi omaa työtä.”*

*Turvallisuuskoulutuksen asiantuntija, 52v: ”Haasteena on mielestäni pitkään ollut se, että eri henkilöstöryhmissä olevat henkilöt sekä eri hallintoyksiköiden henkilöstö on saanut hyvin erilaista turvallisuuskoulutusta, joka vaikuttaa siihen, että turvallisuusasiat koetaan erilaisina. Näen myös, että työmäärä ja asioiden moninaisuus eivät kannusta itseopiskeluun asioiden osalta, joita ei koeta omiksi. Ihmisillä ei ole aikaa tutustua muihin kuin omaan työhön liittyviin asioihin”*

Teema: Esimies ja työkaveri - innostaja tai lannistaja

Kysyttäessä näkemyksiä esimerkin vaikutuksista, nähtiin esimiesten esimerkin vaikuttavan yksimielisesti motivaatioon merkittävästi sekä hyvässä että pahassa. Se nähtiin myös joissain vastauksissa edellytyksenä turvallisuustoiminnan onnistumiselle hierarkkisessa organisaatiossa. Esimiesten lisäksi myös muiden, etenkin työkavereiden rooli nähtiin merkityksellisenä, ja jotkut vastaajat näkivät turvallisuushenkilöstön käyttäytymisen ja esiintymisen vaikuttavan henkilöstön motivoitumiseen. Esimiestyöllä ja esimiehen esimerkillä nähtiin yhteys turvallisuuskulttuurin muodostumiseen ja sen tasoon arvostuksen osoittamisenkin kautta. Työpisteen toimintakulttuuri joko innostaa oma-aloitteisuuteen tai lannistaa passiivisuuteen.

*Turvallisuusasiantuntija, 47v: "Lähityöyhteisön" (oma työpiste) tapa työkennellä ja ottaa turvallisuusasiat huomioon jokapäiväisessä elämässä on varmasti suurin vaikuttava tekijä hyvässä ja pahassa."*

*Turvallisuusjohtamisen asiantuntija, 48v (esimiestyöstä): "Jos näitä turvallisuuden asioita korostettaisiin, väitän että myös omaehtoinen opiskelu sytyttäisi opiskelemaan asioita mm. ohjeita käytännön turvallisuus -oppaasta. Kuri, järjestys tai normiohjaus ei kannusta tähän. Mielestäni esimiesten asenne, suhtautuminen ja käytös on kaikkein merkittävin kannustava tekijä omaehtoiseen opiskeluun."*

#### Teema: Arvostuksen ja oikeiden toimintamallien osoittaminen linjaorganisaation esimiesten vastuuna

Esimiesten esimerkin nähtiin vaikuttavan ylhäältä alas asti. Tässä joidenkin vastaajien mukaan paras esimerkki oli johdon sitoutuminen ja turvallisuusasioiden arvostuksen osoittaminen. Tuotiin esille myös esimerkkejä siitä, miten korkealla linjaorganisaatiossa olevat esimiehet eivät piittaa tietoturvasohjeista ja vähättelevät esille tuotuja riskejä ilman, että seuraavan tason esimiehet puuttuvat toimintaan. Tämä oli vastaajien mielestä omiaan vähentämään ohjeiden merkitystä ja näin heikentämään niihin perehtymisen motivaatiota.

*Turvallisuusjohtamisen asiantuntija, 48v: "Muistan vaiheen, jossa esimiesketjussa oli hyvin turvallisuudesta kiinnostunut, asiaan perehtynyt ja korkea turvallisuuskulttuuria vaaliva esimies ja tällä oli merkittävä vaikutus kaikkiin muihin esimiesketjussa. Esimies, joka on "perusyksikkö tai sektorin johtaja -tasalla" ei omalla tai esimiesroolissaan kykene tuomaan juurikaan sellaista toimintaa, joka parantaa koko organisaation turvallisuuskulttuuria, jos heitä ylemmät esimiehet eivät ole sitoutuneet turvallisuuskulttuuriin."*

*Tietoturvasuuden asiantuntija, ei ikää: "Hierarkialla on turvallisuuden ja tietoturvasuuden toteutumisessa merkitystä silloin, kun hierarkian yläpää näyttää esimerkkiä."*

#### Teema: Perehdyttämisestä syntyy pohja innostumiselle

Perehdyttäminen nähtiin merkityksellisessä roolissa asenteiden ja arvojen näkökulmasta, mutta myös oikeiden toimintamallien oppimisen kannalta. Turvallisuusasioiden merkityksen korostamisen tai arvostuksen puutteen nähtiin heijastuvan pitkälle. Perehdyttämisellä voitaisiin vaikuttaa joko negatiivisesti tai positiivisesti siihen, miten yksilö tulee työssään suhtautumaan turvallisuusohjeisiin.

*Turvallisuuskoulutuksen asiantuntija, 52v: "...onhan meitä moneen junaan noin 12 000 ihmisen joukossa ja niin monissa eri henkilöstöryhmissä sekä tehtävissä. Siksi olisi tärkeä vaikuttaa noihin asenteisiin ja toimintatapoihin heti kun henkilö tulee PV:n töihin. Siinä on mielestäni suurin puute. Tulemme töihin niin monesta eri lähtökohdasta ja*

*työhön perehdyttäminen vaihtelee hallintoyksiköittäin. Ongelmana on myös se, että henkilöt halutaan saman tien tuottavaan työhön. Perehdyttäminen on liikaa kiinni esimiehestä ja siitä työyksiköstä johon henkilö tulee töihin.”*

Teema: Ohjeiden luettavuus, ymmärrettävyys ja määrä ratkaisevat

Ohjeistus ja sen taso sekä määrä nousivat esille useammankin vastaajan kommentteissa, ja ne nähtiin esimiesten esimerkin kanssa lähes yhtä yksimielisesti vaikuttavana tekijänä motivaation syntymiselle tai tukahtumiselle. Ohjeita koettiin olevan liikaa, ja oman työn kannalta tärkeiden ohjeiden tunnistamisen vaikeaa, millä on yhteys myös työtehtävien arvoihin. Lisäksi ohjeiden selkeyden katsottiin olevan edellisten lisäksi merkityksellinen tekijä motivaation kannalta. Ohjeilla vaikuttaisi olevan yhteys myös ajan käytön mahdollisuuksiin.

*Sotilaskoulutuksen ja johtamisen asiantuntija, 48v: ”Hyvä ja selkeä turvallisuusohjeistus lisää halua itsenäiseen opiskeluun, kun taas huono ja sekava ohjeistus ajaa henkilöstöä kohti ulkoista pakkoa ja rangaistuksen pelkoa... Massiivinen määrä ohjeistusta ja varomääräyksiä ei kannusta itseopiskeluun. Keskeisen tiedon löytäminen on hankalaa, eikä aika riitä kaiken materiaalin läpi käymiseen. Tämä johtaa ”tehdään niin kuin ennenkin” mentaliteettiin, mikä ei kannusta itseopiskeluun ja osaamisen kehittämiseen... Keskeisen tiedon helppo löytäminen kannustaa itseopiskeluun. Jos materiaalia on liikaa, tai se on epäselvää, laskee työntekijän motivaatio itseopiskeluun...”*

*Tietoturvallisuuden asiantuntija, ei ikää: ”Normiohjaus ei kannusta itseopiskeluun vaan organisaation tulisi kyetä tuottamaan ohjaamistaan asioista laadukkaita opiskele-aineistoja, jotka kannustavat itseopiskeluun ja mahdollisesti lisätiedon hakemiseen.”*

Teema: Ajan puute heikentää motivaatiota

Ajan käytön ongelmat nähtiin esteenä turvallisuusohjeisiin perehtymiselle. Vastajat kokivat, että jatkuva kiire ja työn määrä heikentävät motivaatiota käyttää vielä lisää aikaa turvallisuusohjeisiin perehtymiseen. Yhden vastaajan kommentteissa oli nähtävissä yhteys myös turvallisuustoiminnan arvostukseen.

*Sotilaskoulutuksen ja johtamisen asiantuntija, 48v: ”Tuntuu, että organisaatioilla on nykyään niin kiire, että mihinkään ohjeistukseen ei ehdi syvällisesti perehtymään.”*

*Viestinnän asiantuntija, 45v: ”...kiire ja työpaineet, liiallinen työtaakka vaikeuttavat sitä, että ehtisi itseohjautuvasti opiskelemaan ja kouluttautumaan sekä ottamaan selvää turvallisuusasioista.”*

Teema: Henkilökohtaiset hyödyt toimivat kannustimena

Työn kannalta oleellisten, mutta etenkin henkilökohtaisten hyötyjen markkinointi nähtiin motivaatiota kasvattavana tekijänä. Yhteys on kenties nähtävissä myös uhkatietoisuuteen, kun hyötyjä saadaan välttämällä uhkia. Yksilölle osoitettavat kustannukset ohjeiden lukematta jättämisestä osoittaisivat samalla hyödyt ohjeiden lukemisesta.

*Tietoturvallisuuden asiantuntija, ei ikää: ”Koen, että selkeästi ilmaistut odotukset vaikuttavat henkilöstön halukkuuteen opiskella itse varsinkin, jos asialla on liityntä henkilökohtaisen elämän ja tietojen suojaamiseen.”*

*Turvallisuuskoulutuksen asiantuntija, 52v: ”Tämä on mielestäni yksi oleellinen asia. Jos yksilö kokee opiskeltavilla asioilla olevan positiivista vaikutusta itseensä ja tekemiseensä sekä hänelle tärkeisiin asioihin, niin kyllä se innostaa opiskelemaan ja olemaan kiinnostunut kyseisistä asioista...olemme kyenneet kertomaan heille [yksilöille] mitkä asiat ovat organisaatiolle tärkeitä ja miksi. Ja jos vielä pystymme kertomaan tai osoittamaan, että asiat hyödyttävät myös yksilöä henkilökohtaisesti, niin kyllä yksilöt silloin toimivat näiden asioiden eteen parhaalla mahdollisella tavalla.”*

#### Teema: Perustelut ja toiminnan seuraukset tiedettävä

Vastaajilla oli kohtalainen yksimielisyys siitä, että viestinnässä tulee perustella ohjeiden merkitys seurauksien näkökulmasta, mutta myös osata markkinoida ohjeita kiinnostavasti. Etenkin vaikutti siltä, että henkilöstölle kerrotaan liian vähän siitä, mitä organisaatiolle saattaa seurata ohjeiden noudattamatta jättämisestä. Toisaalta vastaajien mielestä epä tietoisuus mahdollisista kurinpitoseuraamuksista henkilölle itselleen näyttäisi olevan motivaatiota heikentävä tekijä. Teemassa korostuu sekä organisaation viestinnän että työpisteen ja esimiesten sisäisen viestinnän vastuu.

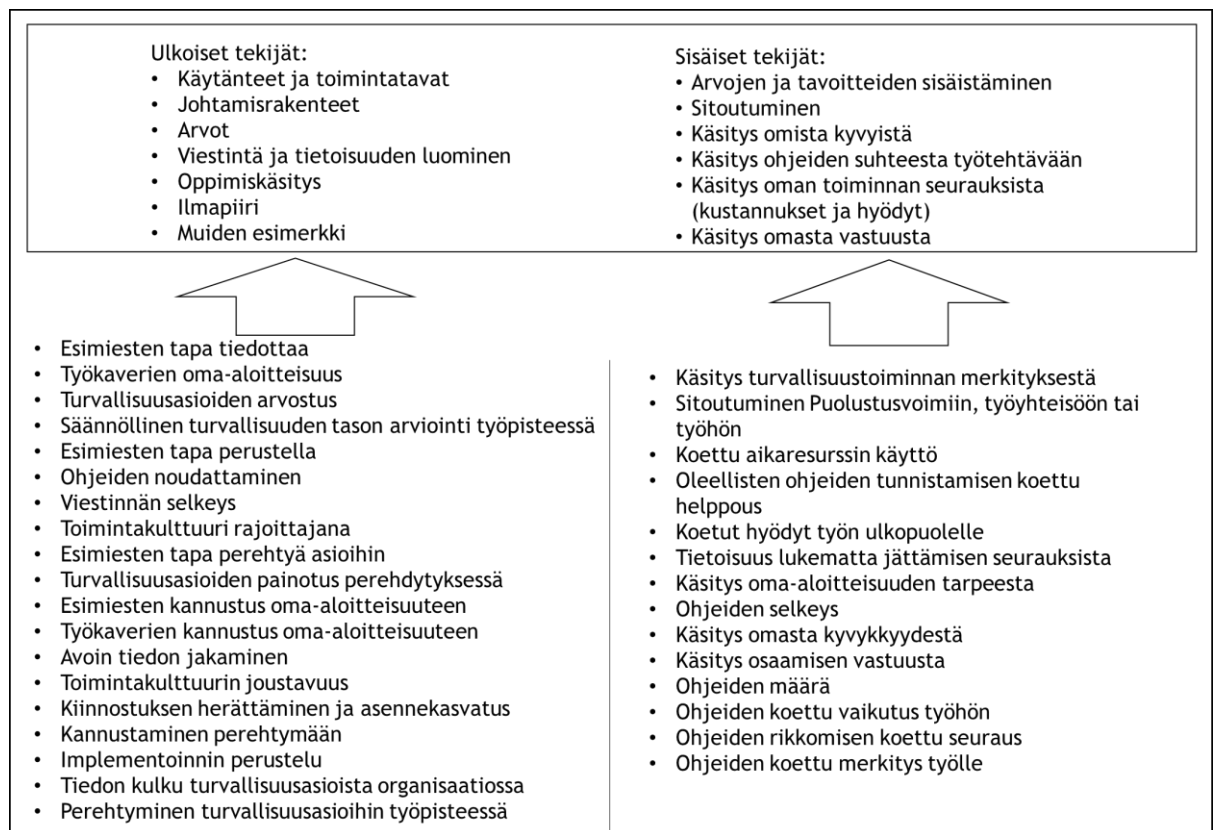
*Turvallisuusjohtamisen asiantuntija, 48v: ”Henkilökohtainen haitta tai rangaistuksen pelko voisi olla motivaattori...jos henkilö ei tiedä esimerkkitapausten kautta mitä tapahtuu niin se ei aiheuta riittäviä toimenpiteitä yksilössä...kun ajattelen kuinka vähän henkilöstöä nuhdellaan, ojennetaan tai rangastaan esim. tietoturvarikkomuksista/vast. niin luulen, että tuon merkitys (rangaistus) on menettänyt merkityksensä.”*

*Viestinnän asiantuntija, 45v: ”Tieto siitä, mikä seuraus on (rahan/omaisuuden menetyks, omien ja lasten/läheisten henkilötietojen menetyks/identiteettivarkauden vaikutukset, ja toki työasioiden julkistamisen vaikutukset jopa sotilaallisiin tilanteisiin, kuten toi Ukrainan tilanne) voi avata silmät, että pienetkin asiat vaikuttavat turvallisuuteen.”*

*Sotilaskoulutuksen ja johtamisen asiantuntija, 48v: ”Viestinnän tulisi herättää tunne, että uusi ohjeistus kehittää toimintaa ja siihen tutustumalla säästää aikaa ja vaivaa, sekä pystyy toimimaan palvelusturvallisesti.”*

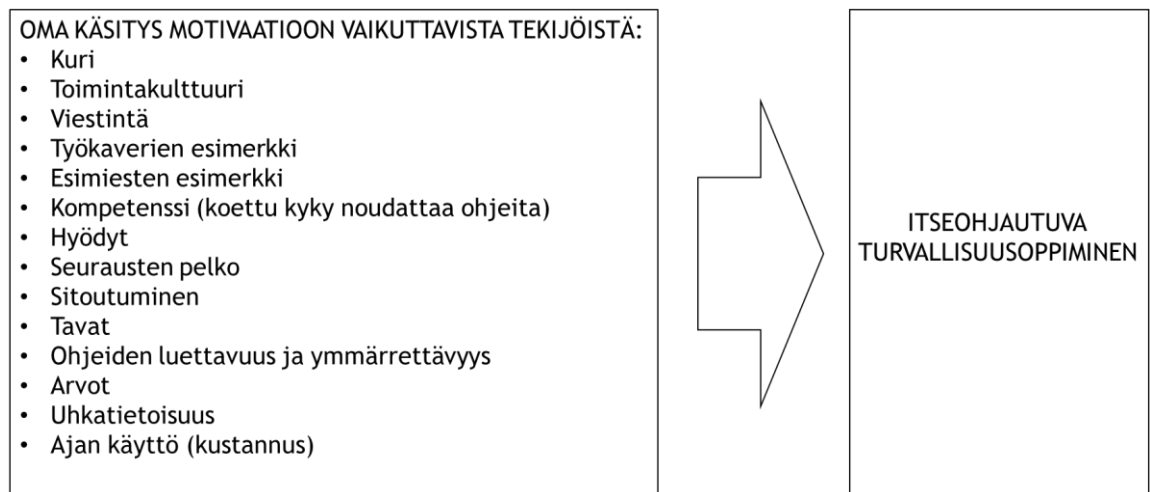
## 5.2 Haastatteluilla täydennetty malli

Haastattelujen tuloksilla täydennettiin kirjallisuuskatsauksen pohjalta laadittua mallia. Tunnistettuihin ulkoisiin ja sisäisiin tekijöihin vaikuttavat tekijät purettiin ja listattiin haastattelujen ja kirjallisuuskatsauksen perusteella. Listan perusteella muodostettiin varsinaiset kysymykset kyselylomakkeeseen. Malli kyselylomakkeen pohjaksi ulkoisten ja sisäisten tekijöiden kartoittamiseksi on esitetty kuviossa 11. Kuviossa alhaalla olevien tekijöiden oletettiin olevan ylempien tekijöiden taustalla.



Kuvio 11: Haastattelujen pohjalta täydennetty malli.

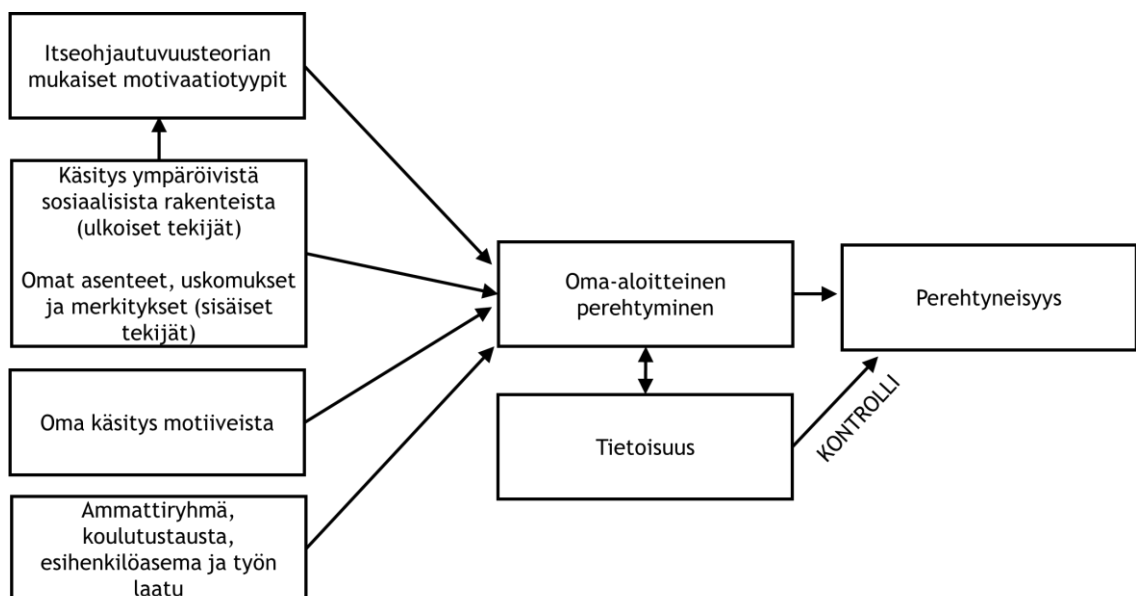
Sekä kirjallisuuskatsauksen että haastattelujen pohjalta itseohjautuvan turvallisuusoppimisen kannalta merkitykselliseksi katsotuista motivaatiotekijöistä muodostettiin lisäksi omat kysymyksensä. Kysymyksillä pyrittiin selvittämään vastaajien omia käsityksiä siitä, mitkä tekijät motivoivat tai ehkäisivät motivaation syntymistä oma-aloitteiseen turvallisuusohjeisiin perehtymiseen. Tekijät on kuvattu kuviossa 12.



Kuvio 12: Selvitettävät motiivikäsitukset kyselylomakkeeseen.

### 5.3 Kysely

Kyselyn tulokset analysoitiin vertaamalla eri ulottuvuuksia mittaavia muuttujia oma-aloitteisuuden sekä oma-aloitteisuutta perehtyneisyyteen. Tietoisuudella kontrolloitiin perehtyneisyyttä, mutta myös tietoisuuden ja oma-aloitteisuuden suhdetta verrattiin. Tarkastellut ulottuvuudet olivat taustamuuttujat, itseohjautuvuusteorian mukaiset autonomisen ja kontrolloidun motivaation mittarit, vastaajien oma käsitys motiiveistaan ja mittarit vastaajien asenteiden, uskomusten ja merkitysten kokemuksista sekä ulkoisista, kulttuurillisten tekijöiden kokemuksista. Mittausmalli on kuvattu kuviossa 13.



Kuvio 13: Kyselyn mittausmalli.

Tulokset kuvataan seuraavissa luvuissa mittausmallin pohjalta. Ensimmäisenä kuvataan yleiset havainnot tuloksista ja esitetään tulokset tutkimuksen sisäisen reliabiliteetin analyysistä. Mittausmallin mukainen kyselyn ulottuvuuksien vertailu tehdään näitä seuraavissa luvuissa.

Tutkimusmuuttujien normaalijakautuneisuus tarkastettiin Kolmogorov-Smirnovin testillä, jonka perusteella kaikkien tutkimusmuuttujien p-arvo oli  $<0,001$ . Tämä tarkoitti, että jakaumat poikkesivat normaalista ja nollahypoteesi jouduttiin hylkäämään (Heikkilä 2014, 221). Tulokset on analysoitu Mann-Whitneyn U-testillä. Tuloksissa esitettyjen prosentuaalisten arvojen summa saattaa pyöristyssääntöjen takia poiketa odotetusta. Mann-Whitneyn U-testin kaikki tulokset oma-aloitteisuuden ryhmissä tutkimusmuuttujien osalta on esitetty erikseen liitteessä 7.

### 5.3.1 Yleistä tuloksista

Kyselyyn vastasi yhteensä 72 henkilöä. Aineistosta poistettiin aluksi sellaiset vastaajat, jotka olivat vastanneet ainoastaan taustamuuttujiin tai olivat vastanneet ristiriitaisesti. Jälkimmäisen analysointiin käytettiin kysymyksiä ”Olen perehtynyt hallintoyksikköni turvallisuusohjeisiin intrassa” ja ”Tiedän, mistä hallintoyksikköni turvallisuusohjeet intrassa löytyvät”. Tässä oli oletettavissa, että mikäli vastaaja ei tiennyt, mistä ohjeet löytyvät, ei tämä myöskään voinut olla perehtynyt niihin. Ristiriitaisia vastauksia antaneita ja näin epäluotettavaksi katsottuja vastaajia poistettiin kolme ja pelkästään taustamuuttujiin vastanneita ja kyselyn keskeyttäneitä poistettiin aineistosta yksi. Otokseen jäi näin 68 vastaajaa.

Vastaajien jakauma ei täysin noudatellut henkilöstöryhmien osalta tehtäväkokoontaan. Huomioitava seikka kuitenkin on, että verrattuna tehtäväkokoontaan, oli kyselyyn vastanneiden aliupseerien määrä muihin verrattuna prosentuaalisesti todella alhainen ja toisaalta etenkin johto- tai asiantuntijatehtävässä toimivien siviilien määrä suhteessa kokonaiskeskiarvoon oli huomattavan suuri. Otoksessa vastaajia oli 11,9% perusjoukosta. Vastaajien jakautuminen otoksessa ammattiryhmittäin on kuvattu taulukossa 1.

	Jakauma	% hlöstöstä	n=	%/n
Aliupseerit	161	28,2 %	7	4,3 %
Opistoupseerit	79	13,8 %	13	16,5 %
Erikoisupseerit	21	3,7 %	3	14,3 %
Upseerit	215	37,7 %	24	11,2 %
Siviilit ESJA	25	4,4 %	8	32,0 %
Siviilit, muu	70	12,3 %	13	18,6 %
Kaikki	571	100,0 %	68	100,0 %
Vastaus-%:	11,9 %			

Taulukko 1: Vastaajien jakauma ammattiryhmittäin ja suhteessa perusjoukkoon.



Muissakaan muuttujissa, kuten toimistotyötä tekevissä ja esihenkilöasemassa toimivissa vastaajien määrä ei noudata perusjoukon jakaumaa. Esimerkiksi pääosin toimistotyötä tekevien vastaajien osuus oli kyselyssä 72,1%. Mikäli oletetaan, että pääosin muuta työtä tekevät ovat todennäköisesti kouluttaja-, varasto-, vartio-, soittaja- ja huoltohenkilöstöä, olisi toimistotyötä tekevien osuus tehtäväkokoontuon verrattuna tullut olla enintään 60%, mutta todennäköisemmin alle 50%. Edellä mainittujen lisäksi ei tietoa muiden taustamuuttujien jakautumisesta perusjoukossa ollut saatavilla. (Maasotakoulu 2022.) Taustamuuttujien jakaumat on esitetty liitteessä 6.

Tarkasteltaessa vastauksia kokonaisuutena, kohtalaisen voimakasta yksimielisyyttä asenteissa tai mielipiteissä löytyi useassakin kysymyksessä. Vastauksia, joissa yli 80% oli täysin tai pääosin samaa tai eri mieltä lienee paikallaan esitellä ensimmäisenä, sillä ne kenties sekä kuvaavat yleistä asennetta Puolustusvoimia ja turvallisuutta kohtaan otoksessa että ovat osoitus turvallisuuskulttuurin tasosta ja asenteesta turvallisuusasioita kohtaan. Raja on tutkijan itsensä asettama.

Kuten taulukosta 2 nähdään, sitoutuminen Puolustusvoimiin näyttäisi olevan koko otoksessa voimakasta, sillä 97% väitti olevansa täysin tai pääosin samaa mieltä sitoutuneisuudestaan (kysymys 39: Koen olevani sitoutunut Puolustusvoimiin). Myös sitoutumisen tunne työyhteisöön vaikuttaisi olevan vahvaa, sillä sitoutuneeksi koki itsensä 93% (kysymys 48: Koen olevani sitoutunut työyhteisöni) ja omaan työhönsä sitoutuneita oli 94% (kysymys 61: Koen olevani sitoutunut omaan työhöni). Turvallisuusasioita koettiin arvostettavan organisaatiossa 87% mielestä (kysymys 15). 93% vastaajista oli taas sitä mieltä, että tarvitsee työssään turvallisuusohjeita (kysymys 43). Toisaalta kysymyksessä 73 pienempi, 84% osuus näki turvallisuusohjeilla olevan varsinaisesti suurta merkitystä omassa työtehtävässään. Toimintatapojen muuttaminen ei myöskään vaikuttaisi estävän turvallisuusohjeisiin perehtymistä, sillä täysin tai pääosin eri mieltä oli 96% vastaajista (kysymys 51). Turvallisuusohjeiden rikkomisen koki johtavan vakaviin seurauksiin oma työtehtävä huomioiden 92% vastaajista (kysymys 58). Vastaajista 91% perehtyi turvallisuusohjeisiin, koska koki sen kuuluvan työhönsä ja 85,1% perehtyi, koska piti sitä oikeasti tärkeänä.

Suurimmat yksimielisyydet (>80% vastaajista)

		1	2	3	4	5
15. Turvallisuutta arvostetaan (n=68)	Lkm	25	34	9	0	0
	%	36,8 %	50,0 %	13,2 %	0,0 %	0,0 %
39. Sitoutunut PV (n=66)	Lkm	49	16	1	0	0
	%	74,2 %	24,2 %	1,5 %	0,0 %	0,0 %
43. Ei tarvetta ohjeille työssä (n=67)	Lkm	1	1	3	8	54
	%	1,5 %	1,5 %	4,5 %	11,9 %	80,6 %
48. Sitoutunut työyhteisö (n=68)	Lkm	43	22	2	1	0
	%	63,2 %	32,4 %	2,9 %	1,5 %	0,0 %

51. Vältän, jottei toimintatapoja tarvitse muuttaa, enkä halua niin (n=67)	Lkm	0	1	1	15	50
	%	0,0 %	1,5 %	1,5 %	22,4 %	75,0 %
57. Pehdyn, koska oikeasti tärkeää (n=67)	Lkm	33	24	8	1	1
	%	49,3 %	35,8 %	11,9 %	1,5 %	1,5 %
58. Ohjeiden rikkomisella ei vakavia seurauksia työ huomioiden (n=68)	Lkm	1	1	3	29	34
	%	1,5 %	1,5 %	4,4 %	42,6 %	50,0 %
61. Sitoutunut oma työ (n=68)	Lkm	45	21	2	0	0
	%	66,2 %	30,9 %	2,9 %	0,0 %	0,0 %
70. Pehdyn, koska kuuluu työhöni (n=68)	Lkm	31	31	5	1	0
	%	45,6 %	45,6 %	7,4 %	1,5 %	0,0 %
73. Ohjeilla ei juuri merkitystä omassa työssä (n=68)	Lkm	1	2	8	23	34
	%	1,5 %	2,9 %	11,8 %	33,8 %	50,0 %

1= Täysin samaa mieltä, 2= Pääosin samaa mieltä, 3= Siltä väliltä, 4=Pääosin eri mieltä, 5=Täysin eri mieltä

Taulukko 2: Eniten yksimielisyyttä sisältäneet väittämät.

Tutkimusongelman kannalta merkityksellisin tarkasteltava muuttuja oli oma-aloitteisuus.

Oma-aloitteisesti itseään turvallisuusohjeistuksesta ajan tasalla pitäviä vastaajia oli otoksesta 46 vastaajaa eli n.68% vastaajista. Näistä vastaajista käytetään jatkossa nimitystä oma-aloitteiset. Sellaisten vastaajien määrä, jotka ilmoittivat, että eivät pidä itseään oma-aloitteisesti ajan tasalla oli 22 vastaajaa eli n.32%. Näistä vastaajista käytetään jatkossa nimitystä passiiviset.

### 5.3.2 Tutkimuksen sisäinen reliabiliteetti

Tutkimuksen sisäinen reliabiliteetti mitattiin laskemalla kahden samaa asiaa mittaavan muuttujan korrelaatio. Samaa asiaa, mutta päinvastaisella väittämällä mittaavia muuttujia oli tutkimuksessa useampia. Reliabiliteetti mitattiin turvallisuusasioista viestinnän sekavuutta tai selkeyttä ja turvallisuusohjeista työn ulkopuolelle saatavia hyötyjä mittaavia väittämiä vertaamalla. Väittämien ”Turvallisuusasioista viestintä on selkeää” ja ”Turvallisuusasioista viestintä on sekavaa” korrelaatiokerroin oli -0,730\*\*\*. Korrelaatio on voimakas. Väittämien ”Saan turvallisuusohjeista hyötyjä (tietoja ja taitoja) myös työn ulkopuolelle” ja ”En koe turvallisuusohjeista olevan hyötyä työn ulkopuolelle” korrelaatiokerroin oli -0,746\*\*\*. Väittämien ”Saan turvallisuusohjeista hyötyjä (tietoja ja taitoja) myös työn ulkopuolelle” ja ”Koen, että turvallisuusohjeiden omatoiminen opiskelu hyödyttää minua myös työn ulkopuolella” välinen korrelaatiokerroin oli 0,833\*\*\*. Korrelaatiot olivat molemmissa vertailuissa voimakkaita. Kaikki testit ylittivät Heikkilän (2014) suosituksen, että tulosten tulisi olla yli 0,7 (Heikkilä 2014, 178).

### 5.3.3 Oma-aloitteisuuden suhde perehtyneisyyteen ja tietoisuuteen

Oma-aloitteisuuden vaikutusta perehtyneisyyteen verrattiin oma-aloitteisuus sekä intranetin turvallisuusohjeistukseen perehtyneiden että ohjeeseen Tietoturvallisuus Maasotakoulussa perehtyneiden kanssa. Tulokset on esitetty taulukossa 3. Yksi vastaaja oli jättänyt vastaamatta kysymykseen perehtyneisyydestä intranetin ohjeisiin, mutta jakaumat olivat yhtä puuttuvaa vastaajaa lukuun ottamatta identtiset. Tuloksista nähdään, että oma-aloitteiset olivat huomattavasti useammin myös perehtyneet sekä intranetin ohjeisiin että tietoturvaohjeisiin. Intran osalta vain yksi ja tietoturvaohjeen osalta vain kaksi oma-aloitteiseksi itsensä luokittelevaa vastaajaa ei ollut perehtynyt, kun passiivisten osalta yli kolmannes ei ollut perehtynyt. Tilasto-ohjelman laskemat odotetut arvot on esitetty taulukossa suluissa.

Oma-aloitteisuus (n=68) vs. perehtyneisyys

		Perehtynyt intra (n=67)		Perehtynyt tituohje (n=68)	
		Kyllä	Ei	Kyllä	Ei
On oma-aloitteinen	Lkm	44 (39,0)	1 (6,0)	44 (39,2)	2 (6,8)
	%	97,8 %	2,2 %	95,7 %	4,3 %
Ei ole oma-aloitteinen	Lkm	14 (19,0)	8 (3,0)	14 (18,8)	8 (3,2)
	%	63,6 %	36,4 %	63,6 %	36,4 %
Yhteensä	Lkm	58	9	58	10
		86,6%	14,4%	85,3%	14,7%

Taulukko 3: Oma-aloitteisuuden suhde perehtyneisyyteen.

Koska oli mahdollista, että perehtyneisyyteen saattaisi vaikuttaa myös muita tekijöitä, oli näiden tekijöiden vaikutuksen rajaaminen olennaista tutkimuksen validiteetin kannalta, sillä tutkimusongelmana taustalla oma-aloitteisuuden oletettiin vaikuttavan perehtyneisyyteen. Perehtyneisyyteen mahdollisesti vaikuttavista muista tekijöistä tarkasteltiin seuraavana tietoisuutta. Taulukon 4 mukaan intranetin turvallisuusohjeisiin perehtymättömistä vain yksi vastaaja tiesi tulosten mukaan, mistä ohjeet löytyvät. Jakaumien tarkastelu taulukossa 5 taas osoittaa, että yhtä vastaajaa lukuun ottamatta epätietoiset eivät myöskään olleet oma-aloitteisia.

Tietoisuus (n=68) vs. perehtyneisyys intra (n=67)

		Perehtynyt intra (n=67)	
		Kyllä	Ei
Tietää, mistä löytyy	Lkm	58	1
	% ryhmästä	98,3 %	1,7 %
Ei tiedä, mistä löytyy	Lkm	0	8
	% ryhmästä	0,0 %	100,0 %
Yhteensä	Lkm	58	9

Taulukko 4: Tietoisuuden vertailu perehtyneisyyteen.

Oma-aloitteisuus (n=68) vs. tietoisuus

		Tietää, mistä löytyy (n=68)	
		Kyllä	Ei
On oma-aloitteinen	Lkm	45 (40,6)	1 (5,4)
	% ryhmästä	97,8 %	2,2 %
Ei ole oma-aloitteinen	Lkm	15 (19,4)	7 (2,6)
	% ryhmästä	68,2 %	31,8 %
Yhteensä	Lkm	60	8
		88,2%	11,8%

Taulukko 5: Oma-aloitteisuuden vertailu tietoisuuteen.

Oma-aloitteisuuden ja tietoisuuden kausaalisuuden suuntaa tarkasteltiin seuraavaksi palveluksessaoloajan avulla. Aikaulottuvuuden tarkastelu vaikutti merkitykselliseltä ottaen huomioon, että ohjeistus on ollut samassa paikassa saatavilla vuoden 2020 keväästä. Tarkasteltaessa aikaväliä, jolla oma-aloitteisuudella olisi kohtuudella voinut olettaa jollain tavalla törmäävän tietoon ohjeiden sijainnista, katsottiin tuloksista olevan merkitystä yli kuusi vuotta palvelleiden osuudella. Yli kuusi vuotta palveluksessa olleita tietämättömiä oli puolet kaikista perehtymättömistä vastaajista. Nämä vastaajat eivät myöskään olleet oma-aloitteisia. Taulukossa on kuvattu intranetin ohjeisiin perehtymättömien vastaajien (n=9) jakaumat oma-aloitteisuuden ja tietoisuuden osalta verrattuna palveluksessaoloaikaan.

Palveluksessaoloaika ja jakaumat intran ohjeisiin perehtymättömillä (n=9)

	Oma-aloitteisuus		Tietoisuus	
	Kyllä	Ei	Kyllä	Ei
Alle vuosi	0	1	0	1
1-5 vuotta	1	2	0	3
6-10 vuotta	0	2	0	2
Yli 10 vuotta	0	3	1	2
Yhteensä	1	8	1	8

Taulukko 6: Oma-aloitteisuuden ja tietoisuuden jakaumat perehtymättömillä palveluksessaoloajan mukaan.

#### 5.3.4 Taustamuuttujien jakaumat itseohjautuvuusryhmittäin

Ammattiryhmien vaikutusta tutkittiin tarkastelemalla vastaajien prosentuaalista jakaumaa ilmoitetusta oma-aloitteisuudesta ammattiryhmien välillä. Vastaajista, jotka ilmoittivat, että eivät pidä itseään oma-aloitteisesti ajan tasalla turvallisuusohjeistuksesta, oli aliupseerien ryhmän prosentuaalinen osuus suurin (57,1% aliupseereista, n=7). Toiseksi suurin ryhmä oli ryhmä siviili, muu (38,5%, n=13) ja kolmantena upseerit (37,5% upseereista, n=24) sekä siviilit JSA-tehtävässä (37,5%, n=8). Erikoisupseereista (n=3) ei pitänyt itseään oma-aloitteisesti ajan tasalla 33,3%. Opistoupseereista (n=13) pitivät ilmoituksensa mukaan kaikki itsensä oma-aloitteisesti ajan tasalla. Frekvenssejä verrattiin tilasto-ohjelman laskemiin odotettuihin arvoihin. Suluissa on ilmoitettu tilasto-ohjelman laskema odotettu arvo. Opisto- ja aliupseerien jakaumat poikkesivat odotetusta.

## Ammattiryhmän vaikutukset oma-aloitteisuuteen

		Oma-aloitteinen (n=68)	
		Kyllä	Ei
Upseerit	Lkm	15 (16,2)	9 (7,8)
	% ryhmästä	62,5 %	37,5 %
Erikoisupseerit	Lkm	2 (2)	1 (1)
	% ryhmästä	66,7 %	33,3 %
Opistoupseerit	Lkm	13 (8,8)	0 (4,2)
	% ryhmästä	100,0 %	0,0 %
Aliupseerit	Lkm	3 (4,7)	4 (2,3)
	% ryhmästä	42,9 %	57,1 %
Siviilit (JSA)	Lkm	5 (5,4)	3 (2,6)
	% ryhmästä	62,5 %	37,5 %
Siviilit (muu)	Lkm	8 (8,8)	5 (4,2)
	% ryhmästä	61,5 %	38,5 %
Yhteensä	Lkm	46	22
	% vastaajista	67,6 %	32,4 %

Taulukko 7: Ammattiryhmän jakauma itseohjautuvuusryhmittäin.

Kun tarkasteltiin eri ryhmien prosentuaalisia eroja koulutustaustan mukaan, oma-aloitteisesti itseään ajan tasalla turvallisuusohjeistuksesta pitäviä oli ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista vastaajista 73,3%, opistotason tutkinnon suorittaneista 80% ja ammatillisen tutkinnon suorittaneista 81,3%. Osuudet olivat näissä ryhmissä suuremmat verrattuna ylioppilastutkinnon (55,0%) tai alemman korkeakoulututkinnon suorittaneisiin (50%). Yksi vastaaja ei ollut ilmoittanut koulutustasoaan.

## Siviilikoulutuksen vaikutukset

		Oma-aloitteinen (n=67)	
		Kyllä	Ei
Ylempi korkeakoulu-	Lkm	11 (10,3)	4 (4,7)
tutkinto	% ryhmästä	73,3 %	26,7 %
Alempi korkeakoulu-	Lkm	3 (4,1)	3 (1,9)
tutkinto	% ryhmästä	50,0 %	50,0 %
Opistotason tutkinto	Lkm	8 (6,9)	2 (3,1)
	% ryhmästä	80,0 %	20,0 %
Ammatillinen tutkinto	Lkm	13 (11,0)	3 (5,0)
	% ryhmästä	81,3 %	18,8 %
Ylioppilastutkinto	Lkm	11 (13,7)	9 (6,3)
	% ryhmästä	55,0 %	45,0 %
Yhteensä	Lkm	46	21
	% vastaajista	68,7 %	31,3 %

Taulukko 8: Siviilikoulutuksen jakauma itseohjautuvuusryhmittäin.

Vastausten eroja tarkasteltiin seuraavaksi ammattiryhmittäin. Huomattavasti muista ryhmistä poikkeavia prosentuaalisia jakaumia oli henkilökunnan aliupseerien yleistason opintojen ja varusmiespalveluksessa miehistö- tai aliupseerikoulutuksen saaneissa. Ryhmäkohtaiset otokset olivat kuitenkin hyvin pieniä (n=4) ja yhden vastaajan vaikutus oli mainituissa ryhmissä 25%. Verrattuna ammattiryhmiin oli pääteltävissä, että yksi aliupseeri ei ollut suorittanut vielä opintojaan, ja ristiintaulukoitaessa aliupseerien ammattiryhmä sotilaallisen pohjakoulutuksen kanssa, oli yksi vastaaja aliupseerien ammattiryhmästä ilmoittanut aliupseerikurssin. Tulokset vaikuttivat tämä huomioon ottaen jokseenkin yhtäläisiltä ammattiryhmien jakauman kanssa.

## Sotilaskoulutuksen vaikutukset

		Oma-aloitteinen (n=68)	
		Kyllä	Ei
Yleisesikuntaupseerikurssi	Lkm	2 (2,0)	1 (1,0)
	% ryhmästä	66,7 %	33,3 %
Esiupseerikurssi	Lkm	8 (8,8)	5 (4,2)
	% ryhmästä	61,5 %	38,5 %
Sotatieteiden maisteri	Lkm	3 (3,4)	2 (1,6)
	% ryhmästä	60,0 %	40,0 %
Sotatieteiden kandidaatti	Lkm	2 (2,0)	1 (1,0)
	% ryhmästä	66,7 %	33,3 %
Opistoupseerin perus- tai jatkokurssi	Lkm	13 (8,8)	0 (4,2)
	% ryhmästä	100,0 %	0,0 %
Aliupseerien yleistason opinnot/vast	Lkm	1 (2,7)	3 (1,3)
	% ryhmästä	25,0 %	75,0 %
Aliupseerien perustason opinnot/vast	Lkm	2 (1,4)	0 (0,6)
	% ryhmästä	100,0 %	0,0 %
Reserviupseerikurssi	Lkm	4 (3,4)	1 (1,6)
	% ryhmästä	80,0 %	20,0 %
Aliupseerikurssi	Lkm	1 (2,7)	3 (1,3)
	% ryhmästä	25,0 %	75,0 %
Miehistökoulutus	Lkm	2 (2,7)	2 (1,3)
	% ryhmästä	50,0 %	50,0 %
Ei sotilaskoulutusta	Lkm	8 (8,1)	4 (3,9)
	% ryhmästä	66,7 %	33,3 %
Yhteensä	Lkm	46	22
	% vastaajista	67,6 %	32,4 %

Taulukko 9: Sotilaskoulutuksen jakauma itseohjautuvuusryhmittäin.

Hallintoyksikköön palvelukseentuloajan jakaumaa tarkasteltaessa olivat suurimmat erot oma-aloitteisuudessa pisimpään ja vähiten aikaa palvelleiden välillä. Alle vuoden palvelleiden oma-aloitteisuus oli odotettua pienempää ja yli 10 vuotta palvelleiden odotettua suurempaa. Alle vuoden palveluksessa olleiden ryhmän koko oli tässä pienin (n=6) ja yksittäisen vastaajan vaikutus näin olleen suurempi. Jakauma on esitetty taulukossa 10.



## Palvelukseentuloajan vaikutukset

		Oma-aloitteinen (n=68)	
		Kyllä	Ei
Alle vuosi	Lkm	2 (4,1)	4 (1,9)
	% ryhmästä	33,3 %	66,7 %
1-5 vuotta	Lkm	11 (12,2)	7 (5,8)
	% ryhmästä	61,1 %	38,9 %
6-10 vuotta	Lkm	12 (10,8)	4 (5,2)
	% ryhmästä	75,0 %	25,0 %
Yli 10 vuotta	Lkm	21 (18,9)	7 (9,1)
	% ryhmästä	75,0 %	25,0 %
Yhteensä	Lkm	46	22
	% vastaajista	67,6 %	32,4 %

Taulukko 10: Palvelukseentuloajan jakauma itseohjautuvuusryhmittäin.

Viimeisenä verrattiin työnjohdollisen aseman ja työn laadun eroja oma-aloitteisuuteen. Työnjohdollisen aseman vaikutukset on esitetty taulukossa 11 ja työn laadun vaikutukset taulukossa 12. Tilasto-ohjelman laskemat odotetut arvot olivat samat kuin toteutuneet.

## Työnjohdollisia tai hallinnollisia alaisia

		Oma-aloitteinen (n=68)	
		Kyllä	Ei
Kyllä	Lkm	21	10
	% ryhmästä	67,7 %	32,3 %
Ei	Lkm	25	12
	% ryhmästä	67,6 %	32,4 %
Yhteensä	Lkm	46	22
	% otoksesta	67,6 %	32,4 %

Taulukko 11: Työnjohdollisen aseman jakauma itseohjautuvuusryhmittäin.

## Työn laatu

		Oma-aloitteinen (n=68)	
		Kyllä	Ei
Toimistotyötä	Lkm	32 (33,1)	17 (15,9)
	% ryhmästä	65,3 %	34,7 %
Muuta työtä	Lkm	14 (12,9)	5 (6,1)
	% ryhmästä	73,7 %	26,3 %
Yhteensä	Lkm	46	22
	% otoksesta	67,6 %	32,4 %

Taulukko 12: Työn laadun jakauma itseohjautuvuusryhmittäin.

## 5.3.5 Vastaajien motivaation luonne ja erot itseohjautuvuusryhmittäin

Autonomisen ja kontrolloidun motivaation mittareina käytettyjen muuttujien reliabiliteetti testattiin laskemalla Cronbachin alfa. Häpeän, huonon omantunnon tai syyllisyyden tunne ei korreloinut muiden mittarien kanssa lainkaan. Rangaistuksen pelon, pakon ja esimiehen vaatimuksen reliabiliteettitestin Cronbachin alfa oli 0,679, minkä perusteella muuttujien sisäinen konsistenssi oli hyväksyttävissä, jotta voitiin olettaa niiden mittaavan samaa asiaa (Häyhä ym. 2021, 23). Tunne siitä, että ohjeisiin perehtyminen on oikeasti tärkeää ja aito kiinnostus turvallisuusasioista sekä tunne perehtymisen kuulumisesta työhön saivat ohjeisiin perehtymisen syyinä reliabiliteettitestissä lukeman 0,698. Myös sisäistä motivaatiota mittaavat tekijät vaikuttivat näin mittaavan samaa asiaa.

Motivaation luonnetta otoksessa tarkasteltiin oma-aloitteisuuteen verrattuna sekä kontrolloidun että autonomisen motivaation tasoa mittaavien muuttujien avulla. Taulukosta nähdään, että kontrolloidun motivaation mittarit, rangaistuksen pelko, pakko ja esimiehen vaatimus, eivät sisältäneet tilastollisesti merkitseviä eroja oma-aloitteisuusmuuttujan ryhmien välillä. Rangaistuksen pelon keskiarvo oli koko otoksessa lähellä vastausta ”pääosin eri mieltä” (4) ja pakon sekä esimiehen vaatimuksen keskiarvo lähellä vastausta ”siltä väliltä” (3). Vastausten numeraaliset arvot olivat 1 = ”täysin samaa mieltä” ja 5 = ”täysin eri mieltä”.

Perehdyn turvallisuusohjeisiin...

Ryhmä 1= Oma-aloitteiset

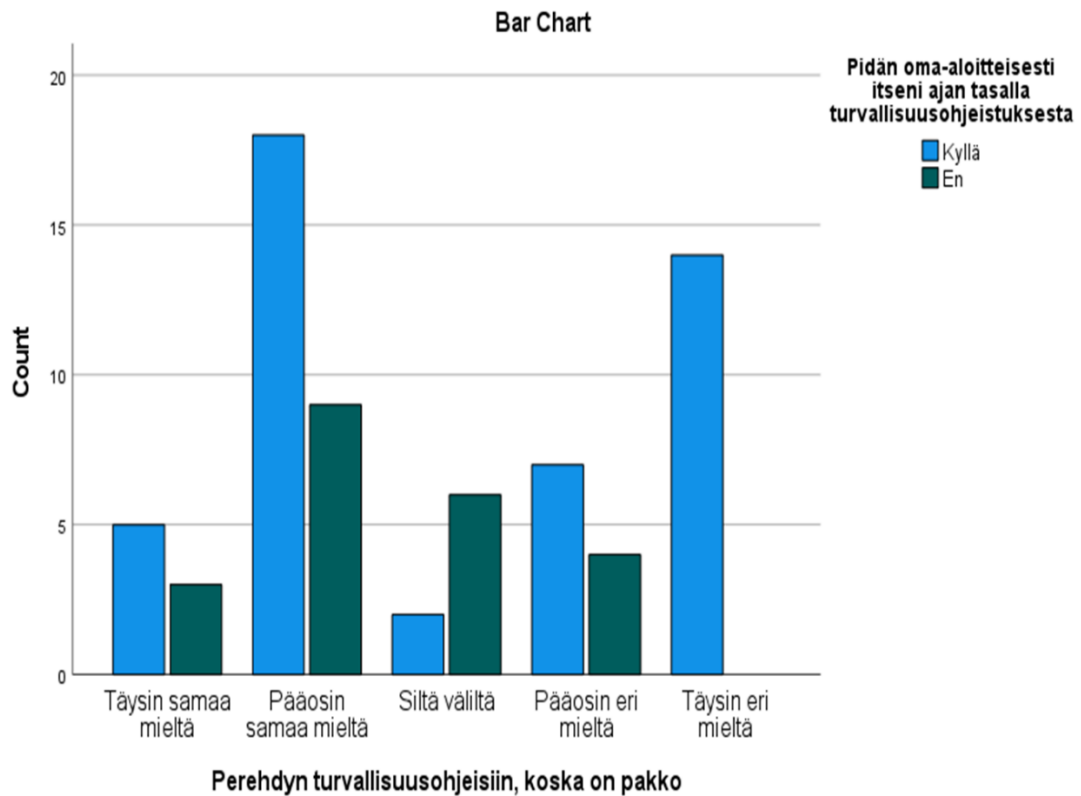
Ryhmä 2= Passiiviset

			Ryhmä 1	Ryhmä 2	Kaikki
...rangaistuksen pelossa n= 68	n=		46	22	68
	Keskiarvo		4,1087	4	4,0735
	Mediaani		4	4	4
	Moodi		5	4	5
	Alin luku		1	2	1
	Korkein luku		5	5	5
Mann-Whitneyn U=	439,000	Keskihajonta	1,12008	0,87287	1,04118
p=	0,349				
			Ryhmä 1	Ryhmä 2	Kaikki
...koska on pakko n= 68	n=		46	22	68
	Keskiarvo		3,1522	2,5	2,9412
	Mediaani		2,5	2	2
	Moodi		2	2	2
	Alin luku		1	1	1
	Korkein luku		5	4	5
Mann-Whitneyn U=	391,500	Keskihajonta	1,49023	0,96362	1,37007
p=	0,118				
			Ryhmä 1	Ryhmä 2	Kaikki
...koska esimieheni sitä vaatii n= 68	n=		46	22	68
	Keskiarvo		3,2609	3,1364	3,2206
	Mediaani		3	3	3
	Moodi		3	3	3
	Alin luku		1	1	1
	Korkein luku		5	5	5
Mann-Whitneyn U=	484,000	Keskihajonta	1,12417	1,24577	1,15701
p=	0,765				

\*= $p \leq 0,05$ , \*\*= $p \leq 0,01$  ja \*\*\*= $p \leq 0,001$ 

Taulukko 13: Kontrolloidun motivaation muuttujat otoksessa oma-aloitteisuuteen verrattuna.

Pakko turvallisuusohjeisiin perehtymisen motiivina oli oma-aloitteisten osalta kaksihuippuinen, mikä selittää edellä kuvatun eron keskiarvon ja mediaanin välillä. Kuviossa 14 esitetyn pylväsiagrammin perusteella kysymys jakoi oma-aloitteisten mielipiteet, sillä siltä väliltä - vastausten määrä oli pienin kaikista. Lähempi tarkastelu osoittaa, että pääosin samaa mieltä oli 39,1%, täysin eri mieltä 30,4% ja pääosin eri mieltä 15,2% oma-aloitteisista vastaajista. Täysin samaa mieltä oli 10,9% vastaajista. Passiivisten jakauman huippu oli vastauksessa pääosin samaa mieltä (40,9% vastaajista), eikä täysin erimielisiä ollut lainkaan.



Kuvio 14: Jakauma pakkoon perustuvasta perehtymisestä verrattuna oma-aloitteisuuteen.

Autonomisen motivaation muuttujissa oli oma-aloitteisuuden ryhmissä tilastollisesti merkitseviä ( $p < 0,05$ ) eroja kaikkien muiden paitsi huonon omantunnon, syyllisyyden ja häpeän tunteen osalta. Taulukosta nähdään, että oma-aloitteisten kokemukset perehtymisen tärkeydestä ja aidon kiinnostuksen tunne olivat koko otoksen keskiarvon yläpuolella. Tärkeyden tunteen suhteen vaihteluväli ja keskihajonta oli oma-aloitteisilla suurempi, kun taas passiivisista kukaan ei ollut vastannut olevansa eri mieltä. Oma-aloitteiset olivat kuitenkin useammin täysin samaa mieltä. Aidon kiinnostuksen osalta oma-aloitteisten ja passiivisten vastausten keskiarvon ero oli saman suuntainen tärkeyden väittämän kanssa, oma-aloitteisten ollessa useammin samaa mieltä väittämän kanssa. Oma-aloitteiset tunsivat myös turvallisuusohjeisiin perehtymisen kuuluvan selkeämmin työhönsä kuin passiiviset.

Perehdyn turvallisuusohjeisiin...

Ryhmä 1= Oma-aloitteiset

Ryhmä 2= Passiiviset

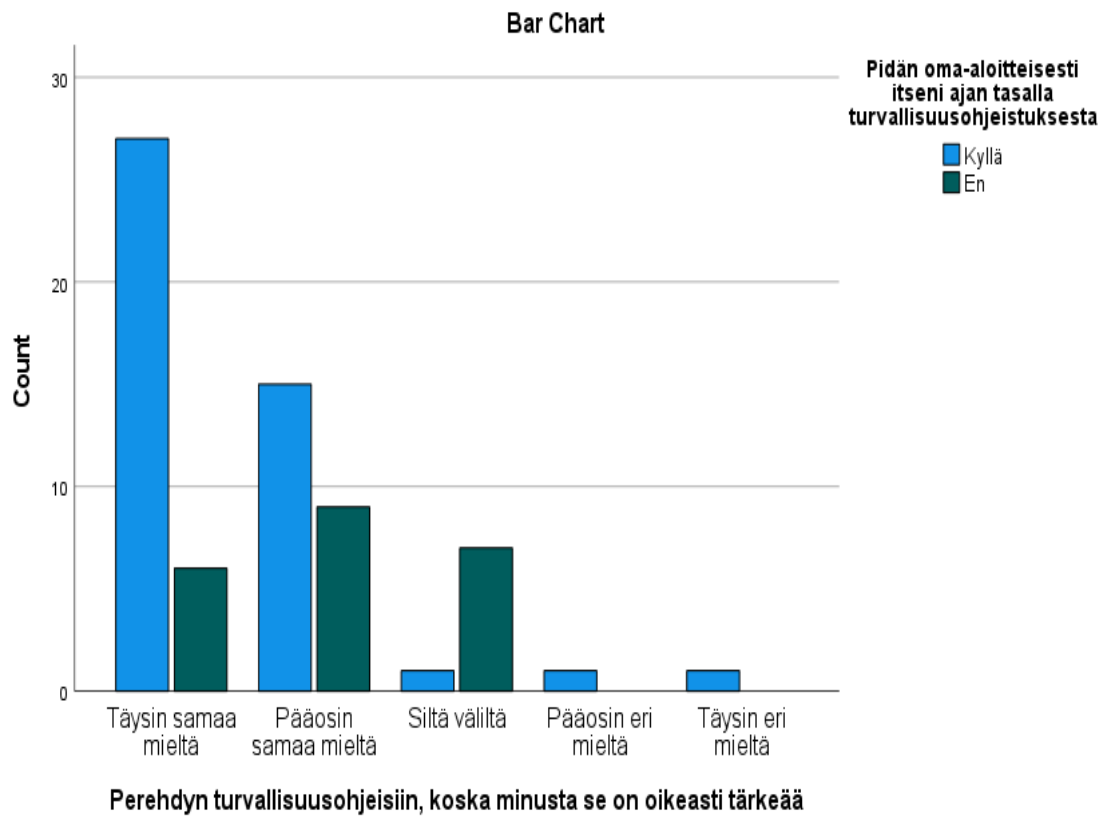
			Ryhmä 1	Ryhmä 2	Kaikki
...koska minusta se on oikeasti tärkeää n= 67	n=		45	22	67
	Keskiarvo		1,5333	2,0455	1,7015
	Mediaani		1	2	2
	Moodi		1	2	1
	Alin luku		1	1	1
Mann-Whitneyn U=	689,000**	Korkein luku	5	3	5
p=	0,005	Keskihajonta	0,84208	0,78542	0,85307
			Ryhmä 1	Ryhmä 2	Kaikki
...koska olen aidosti kiinnostunut turvallisuusasioista n= 68	n=		46	22	68
	Keskiarvo		1,8043	2,3182	1,9706
	Mediaani		2	2	2
	Moodi		2	2	2
	Alin luku		1	1	1
Mann-Whitneyn U=	680,500*	Korkein luku	4	4	4
p=	0,013	Keskihajonta	0,77802	0,77989	0,80984
			Ryhmä 1	Ryhmä 2	Kaikki
...koska se kuuluu työhöni n= 68	n=		46	22	68
	Keskiarvo		1,4783	2	1,6471
	Mediaani		1	2	2
	Moodi		1	2	1 <sup>a</sup>
	Alin luku		1	1	1
Mann-Whitneyn U=	701,000**	Korkein luku	3	4	4
p=	0,005	Keskihajonta	0,58648	0,75593	0,68599
			Ryhmä 1	Ryhmä 2	Kaikki
...koska muuten tuntisin huonoa omaatuntoa, syyllisyyttä tai häpeää n= 66	n=		44	22	66
	Keskiarvo		3,4091	3,5455	3,4545
	Mediaani		4	4	4
	Moodi		4	4	4
	Alin luku		1	1	1
Mann-Whitneyn U=	490,000	Korkein luku	5	5	5
p=	0,933	Keskihajonta	1,41944	1,10096	1,31479

a=useita moodeja, esitetty matalin arvo

\*=p≤0,05, \*\*=p≤0,01 ja \*\*\*=p≤0,001

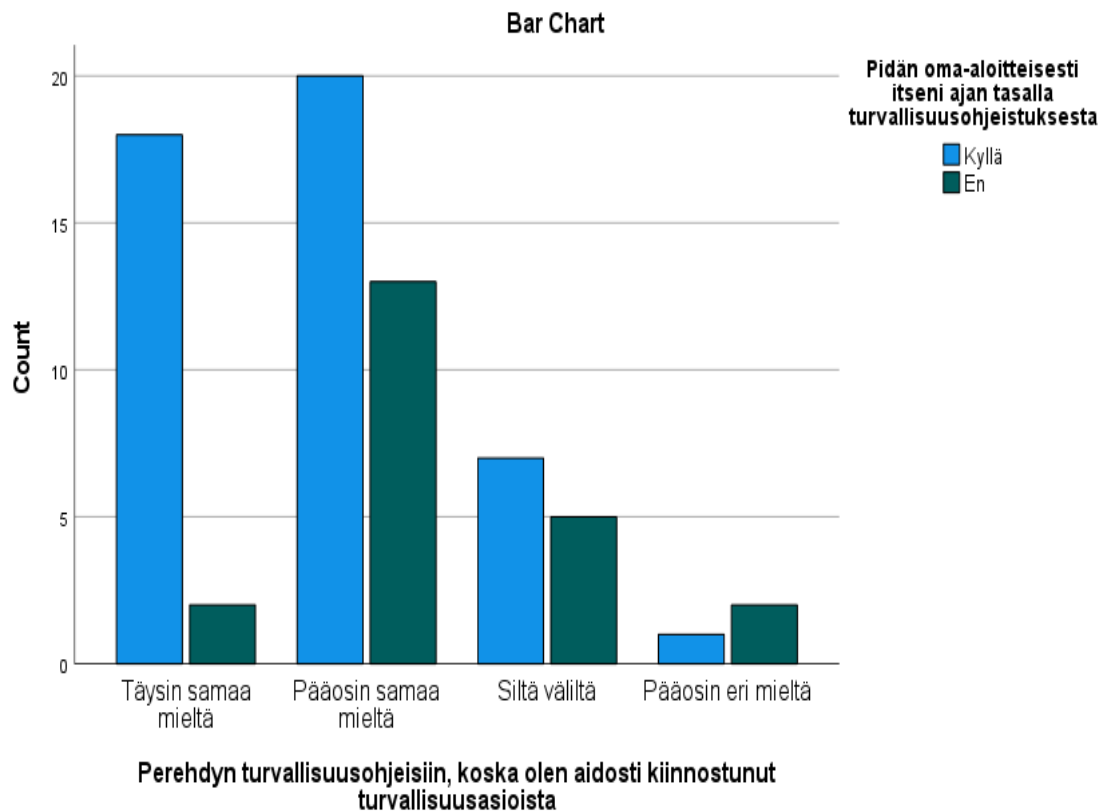
Taulukko 14: Autonomisen motivaation muuttujat otoksessa oma-aloitteisuuteen verrattuna.

Oma-aloitteisten ja passiivisten eroja tärkeyden tunteen muuttujan suhteen voidaan havainnollistaa pylväsdiagrammilla. Kuviossa on nähtävissä, että oma-aloitteiset ovat verrattuna passiivisiin vahvemmin samaa mieltä väittämän kanssa. Passiivisista ei toisaalta yksikään ollut eri mieltä, kun taas oma-aloitteisista näin oli vastannut kaksi yksittäistä vastaajaa. Diagrammi on esitetty kuviossa 15.



Kuvio 15: Oma-aloitteisuuden suhde tärkeänä pitämiseen.

Myös aidon kiinnostuksen suhteessa oma-aloitteisuuteen nähdään jakauman erot parhaiten pylväsdiagrammin avulla. Tulosten mukaan oma-aloitteiset olivat huomattavasti useammin täysin samaa mieltä (39,1% oma-aloitteisista, 18 vastaajaa) väittämän kanssa kuin passiiviset (9,1%, 2 vastaajaa), kun pääosin samaa mieltä oli oma-aloitteisista 43,5% ja passiivisista 59,1%. Suhde on kuvattu kuviossa 16.



Kuvio 16: Oma-aloitteisuuden suhde aitoon kiinnostukseen.

### 5.3.6 Vastaajien käsitykset omista motiiveistaan itseohjautuvuusryhmittäin

Seuraavaksi tarkasteltiin oma-aloitteisen perehtymisen motiivikäsitteitä koskevia muuttujia, joissa oma-aloitteisuusryhmien välillä oli Mann-Whitneyn U-testin perusteella tilastollisesti merkitseviä eroja. Tulokset näyttäisivät viittaavan siihen, että oma-aloitteiset kokivat toimintakulttuurin ja viestinnän vähemmän kannustavana motiivina kuin passiiviset. Myös työkaverien innostavuus ja tunne kyvyttömyydestä ohjeiden noudattamiseen oli selkeästi erilaista ryhmien välillä. Oma-aloitteiset pitivät sitoutumista ja Puolustusvoimien arvomaailmaa tilastollisesti merkitsevästi useammin itseohjautuvuuden motiiveina. Tapojen muuttamisen pelko perehtymisen esteenä ei oma-aloitteisten ryhmässä vaikuttanut olevan motivaatiotekijä, eikä passiivisten ryhmässäkään muuta kuin eri mieltä väittämän kanssa ollut kuin kaksi vastaajaa. Edellisissä väittämässä erot olivat tilastollisesti merkitseviä. Tilastollisesti merkitseviä eroja oli myös käsityksessä ohjeiden määrästä, jossa passiiviset olivat väittämän kanssa yli kaksi kertaa useammin samaa mieltä kuin oma-aloitteiset. Oma-aloitteiset pitivät itseään myös jonkin verran selkeämmin päävastuullisena opiskelustaan, eivätkä myöskään pitäneet läheskään niin usein kiirettä syynä perehtymättömyydelle. Tilastollisesti erittäin merkitsevä ero ryhmillä vaikuttaisi olleen käsityksessä ohjeiden sekavuuden vaikuttavuudesta oma-aloitteiseen,

passiivisten ollen selkeästi useammin tätä mieltä. Prosenttiosuuksien summien poikkeama taulukossa johtuu pyöristyssäännöistä.

Omat oma-aloitteisuuteen itseopiskeluun liittyvät motiivikäsitukset

		Samaa mieltä	Siltä väliltä	Eri mieltä	Ka.
16. Toimintakulttuuri lisää halukkuuttani itseopiskeluun** (n=68)	Oma-al.	73,9 %	26,1 %	0,0 %	2,02
	Pass.	36,4 %	36,4 %	27,3 %	2,82
19. Viestintä (tiedottaminen) lisää halukkuuttani perehtyä oma-aloitteisesti ** (n=67)	Oma-al.	73,3 %	22,2 %	4,4 %	2,00
	Pass.	40,9 %	45,5 %	13,6 %	2,72
21. Työkaverini innostavat minua perehtymään oma-aloitteisesti** (n=68)	Oma-al.	32,6 %	50,0 %	17,3 %	2,76
	Pass.	9,0 %	40,9 %	50,0 %	3,55
40. Kyvyttömyys noudattaa ohjeita vähentää halukkuuttani perehtyä oma-aloitteisesti ** (n=68)	Oma-al.	2,2 %	6,5 %	91,3 %	4,37
	Pass.	4,5 %	27,3 %	68,2 %	3,77
45. Sitoutumiseni lisää halukkuuttani perehtyä oma-aloitteisesti** (n=67)	Oma-al.	80,0 %	15,6 %	4,4 %	1,84
	Pass.	54,6 %	27,3 %	18,2 %	2,55
51. Vältän perehtymistä tapojen muuttamisen pelossa** (n=67)	Oma-al.	0,0 %	0,0 %	100,0 %	4,84
	Pass.	4,5 %	4,5 %	90,9 %	4,41
56. Ohjeet ovat niin sekavia, ettei kiinnosta perehtyä oma-aloitteisesti *** (n=68)	Oma-al.	4,4 %	21,7 %	73,9 %	3,98
	Pass.	31,8 %	31,8 %	36,3 %	3,05
63. PV:n arvomaailma ohjaa perehtymään oma-aloitteisesti** (n=68)	Oma-al.	86,9 %	13,0 %	0,0 %	1,83
	Pass.	50,0 %	27,3 %	22,7 %	2,60
65. Opiskelu ei ole minun vaan organisaation vastuulla* (n=67)	Oma-al.	6,7 %	13,3 %	80,0 %	4,22
	Pass.	9,1 %	31,8 %	59,1 %	3,73
66. Turvallisuusohjeita on liikaa niihin perehtymiseksi oma-aloitteisesti ** (n=67)	Oma-al.	28,2 %	21,7 %	50,0 %	3,35
	Pass.	57,1 %	19,0 %	23,8 %	2,48
74. Perehtyisin oma-aloitteisesti enemmän, jos ehtisin* (n=67)	Oma-al.	51,4 %	32,6 %	26,1 %	2,83
	Pass.	61,9 %	33,3 %	4,8 %	2,14

\*=p<0,05, \*\*=p<0,01 ja \*\*\*=p<0,001

Taulukko 15: Oma-aloitteisen itseopiskeluhaluuden motiivikäsitusten jakaumat.

### 5.3.7 Asenteet, uskomukset ja merkitykset suhteessa työhön itseohjautuvuusryhmittäin

Kun tarkasteltiin niitä asenteita, uskomuksia ja merkityksiä mittaavia muuttujia, joissa oli Mann-Whitneyn U-testin perusteella eroja oma-aloitteisuuteen nähden, saatiin taulukon 19 mukaiset tulokset. Taulukossa on yhdistetty täysin ja pääosin samaa mieltä olleiden vastausten sekä täysin ja pääosin eri mieltä olleiden vastausten osuudet. Oma-aloitteiset vaikuttivat tietävän mielestään perehtymättömyyden ja ohjeiden rikkomisen seuraukset passiivisia paremmin. Lukematta jättämisen seuraukset olivat passiivisille huomattavasti useammin tuntemattomia, ja passiiviset myös harvemmin kokivat ohjeiden rikkomisella olevan vakavia seurauksia, vaikkakin jälkimmäisessä muiden kuin eri mieltä olevien osuus olikin vain noin 18%. Näissä väittämässä ryhmien erot olivat tilastollisesti erittäin merkitseviä. Käsitys perehtymättömyyden synnyttämästä vaarasta organisaatiolla oli tilastollisesti merkitsevä, passiivisista kolmanneksen ollen jotain muuta kuin samaa mieltä väittämän kanssa. Ohjeiden merkitys koettiin oma-aloitteisten mielestä selkeämmin tärkeänä omassa työssä kuin passiivisilla, joiden



mielipiteet olivat kolmanneksen mielestä jotain muuta kuin samaa mieltä. Vastaavasti passiivisista lähes puolet piti ohjeisiin perehtymistä liikaa aikaa vievänä, kun oma-aloitteisista kaksi kolmannesta oli eri mieltä väittämän kanssa. Oma-aloitteiset eivät pitäneet oman työn kannalta tärkeiden ohjeiden tunnistamista vaikeana kaksi kertaa useammin kuin passiiviset, ja vaikeana sitä piti alle puolet oma-aloitteisista vastaajista verrattuna passiivisiin. Sitoutuneisuuden kokemuksissa Puolustusvoimiin, työyhteisöön ja työhön oli passiivisten kokemuksessa eroja oma-aloitteisiin vain muutaman vastaajan osalta. Passiiviset kokivat saavansa lähes puolet harvemmin ohjeista hyötyjä työn ulkopuolelle ja olivat selkeästi oma-aloitteisia useammin ilman selvää kantaa asiasta. Edellä lueteltujen väittämien erot olivat tilastollisesti merkitseviä. Tilastollisesti melkein merkitseviä eroja löytyi kolmesta väittämästä. Passiiviset vaikuttivat olevan mielestään osaavampia kuin oma-aloitteiset, sillä hieman alle puolet koki, että ohjeissa ei ole juuri asioita, joita nämä eivät osaisi, ja eri mieltä olevien määrä oli neljä kertaa pienempi kuin vastaava oma-aloitteisten jakauma. Käsityksessä opiskelun vastuun jakautumisesta organisaation ja työntekijän välillä oli oma-aloitteisten mielipide selkeämmin työntekijän vastuun kannalla kuin passiivisilla. Oman työn kannalta ohjeet olivat oma-aloitteisten mielestä myös passiivisia enemmän keskeisiä.

## Asenteet, uskomukset ja merkitykset itseohjautuvuusryhmittäin

		Samaa mieltä	Siltä väliltä	Eri mieltä	Ka.
39. Koen olevani sitoutunut Puolustusvoimiin** (n=66)	Oma-al.	100,0 %	0,0 %	0,0 %	1,16
	Pass.	95,4 %	4,5 %	0,0 %	1,50
44. Perehtyminen vie liikaa aikaa työstä** (n=68)	Oma-al.	10,8 %	21,7 %	67,4 %	3,85
	Pass.	45,4 %	18,2 %	36,3 %	2,91
46. Ohjeista on vaikea tunnistaa tärkeitä** (n=68)	Oma-al.	21,7 %	13,0 %	65,2 %	3,61
	Pass.	45,4 %	22,7 %	31,8 %	2,55
48. Koen olevani sitoutunut työyhteisöön** (n=68)	Oma-al.	100,0 %	0,0 %	0,0 %	1,26
	Pass.	86,4 %	9,1 %	4,5 %	1,77
50. En tiedä seurauksia ohjeiden lukematta jättämisestä*** (n=68)	Oma-al.	8,7 %	13,0 %	78,2 %	3,98
	Pass.	40,9 %	13,6 %	45,4 %	3,00
55. Omatoiminen opiskelu hyödyttää myös työn ulkopuolelle* (n=68)	Oma-al.	67,4 %	19,6 %	13,1 %	2,13
	Pass.	46,3 %	45,5 %	18,2 %	2,45
58. Ohjeiden rikkomisella ei kovin vakavia seurauksia*** (n=68)	Oma-al.	2,2 %	0,0 %	97,8 %	4,57
	Pass.	4,5 %	13,6 %	81,8 %	4,00
61. Koen olevani sitoutunut omaan työhöni** (n=68)	Oma-al.	100,0 %	0,0 %	0,0 %	1,24
	Pass.	91,0 %	9,1 %	0,0 %	1,64
62. Ohjeissa harvoin mitään, mitä en jo osaisi* (n=68)	Oma-al.	26,1 %	37,0 %	36,9 %	3,07
	Pass.	50,0 %	40,9 %	9,0 %	2,55
69. Perehtymättömyys ei aiheuta vaaraa organisaatiolle** (n=68)	Oma-al.	4,4 %	8,7 %	86,9 %	4,46
	Pass.	9,1 %	22,7 %	68,2 %	3,82
71. Turvallisuusohjeista ei hyötyä työn ulkopuolelle** (n=68)	Oma-al.	10,8 %	10,9 %	78,3 %	4,09
	Pass.	18,1 %	40,9 %	40,9 %	3,32
73. Ohjeilla ei ole kovin suurta merkitystä työssäni** (n=68)	Oma-al.	2,2 %	4,3 %	93,5 %	4,52
	Pass.	9,0 %	27,3 %	63,7 %	3,77
76. Turvallisuusohjeet ovat keskeisiä työtehtäväni kannalta* (n=68)	Oma-al.	80,4 %	13,0 %	6,5 %	1,78
	Pass.	63,6 %	22,7 %	13,6 %	2,27

\*=p<0,05, \*\*=p<0,01 ja \*\*\*=p<0,001

Taulukko 16: Asenteiden, uskomusten ja merkitysten jakaumat itseohjautuvuusryhmittäin.

### 5.3.8 Vastaajien käsitykset ulkoisista tekijöistä itseohjautuvuusryhmittäin

Tutkimuskirjallisuuden perusteella tunnistetuista ulkoisista motivaatioon tai turvallisuuskäyttäytymiseen vaikuttavista tekijöistä Mann-Whitneyn U-testin perusteella tilastollisesti erittäin merkitseviä eroja ei havaittu. Tilastollisesti merkitseviä eroja oma-aloitteisuuden ryhmässä havaittiin yhden muuttujan osalta, joka oli käsitys työkaverien oma-aloitteisesta perehtymisestä. Vastausten perusteella oma-aloitteisten työkaverit ilmeisesti perehtyivät jossain määrin useammin kuin passiivisten ja oma-aloitteisuuden puute oli myös harvinaisempaa. Muissa taulukossa XX esitetyissä muuttujissa tilastolliset erot olivat melkein merkitseviä. Työkaverien kannustuksesta oma-aloitteiseen perehtymiseen kysyttäessä oma-aloitteisten näkemys sijoitui keskivaiheille, kun passiivisilla jakauma kasvoi selkeämmin erimielisyyttä kohti. Oma-aloitteisten esimiehet vaikuttivat perustelevan ohjeiden merkityksen hyvin yli kaksi kertaa useammin. Passiivisissa väittämän kanssa eri mieltä olevien määrä oli myös lähes kolme kertaa

suurempi. Esimiesten oma-aloitteisuus vaikutti olevan myös selkeästi yleisempää oma-aloitteisten vastaajien joukossa kuin passiivisten joukossa. Viestintä oli passiivisten mielestä harvemmin selkeää tai kanta ei ollut varma. Käsitykset perehdyttämisessä herätettävästä kiinnostuksesta, tiedon jakamista tukevasta ilmapiiristä ja tiedon kulusta sisälsivät myös tilastollisesti melkein merkitseviä eroja, oma-aloitteisten ollen useammin väittämien kanssa samaa mieltä. Toimintakulttuurin muuttamisen vaikeudesta ohjeiden muuttuessa olivat passiiviset yli kaksi kertaa harvemmin eri mieltä. Ero oli tässäkin tilastollisesti melkein merkitsevä. Myös väittämässä ” Hallintoyksikön turvallisuusohjeet intranetissä on kirjoitettu selkeästi ja ymmärrettävästi” oli tilastollisesti melkein merkitseviä ( $p < 0,05$ ) eroja, mutta poistettaessa ne vastaajat, jotka eivät olleet perehtyneet ohjeisiin, ei tilastollista merkitsevyyttä enää havaittu.

Ulkoiset tekijät itseohjautuvuusryhmittäin

		Samaa mieltä	Siltä väliltä	Eri mieltä	Ka.
14. Työkaverini vaikuttavat perehtyvän oma-aloitteisesti** (n=68)	Oma-al.	45,7 %	43,5 %	10,9 %	2,54
	Pass.	22,7 %	40,9 %	36,4 %	3,23
15. Turvallisuusasioita arvostetaan organisaatiossani* (n=68)	Oma-al.	91,3 %	8,7 %	0,0 %	1,65
	Pass.	77,2 %	22,7 %	0,0 %	2,00
20. Ohjeiden merkitys perustellaan esimiesten toimesta hyvin* (n=67)	Oma-al.	57,8 %	35,6 %	6,7 %	2,33
	Pass.	27,2 %	54,5 %	18,2 %	2,95
25. Esimieheni vaikuttavat perehtyvän oma-aloitteisesti* (n=67)	Oma-al.	71,1 %	24,4 %	4,4 %	2,16
	Pass.	40,9 %	50,0 %	9,1 %	2,73
26. Perehdyttämisessä turvallisuusasioita painotetaan kiinnostusta herättäen* (n=67)	Oma-al.	43,5%	41,3%	15,2%	2,58
	Pass.	27,2%	36,4%	36,3%	3,27
30. Työilmapiiri tukee avointa tiedon jakamista* (n=67)	Oma-al.	73,4 %	13,3 %	13,3 %	2,07
	Pass.	50,0 %	31,8 %	18,2 %	2,55
31. Turvallisuusasioista viestintä on selkeää* (n=66)	Oma-al.	68,1 %	22,7 %	8,1 %	2,30
	Pass.	36,4 %	40,9 %	22,7 %	2,82
32. Toimintakulttuuria vaikea muuttaa ohjeiden muuttuessa* (n=67)	Oma-al.	26,6 %	13,3 %	60,0 %	3,47
	Pass.	40,9 %	31,8 %	27,3 %	2,82
35. Työkaverini kannustavat perehtymään oma-aloitteisesti* (n=68)	Oma-al.	26,1 %	50,0 %	23,9 %	2,89
	Pass.	13,6 %	36,4 %	50,0 %	3,50
37. Tieto uusista ohjeista tai muutoksista kulkee hyvin* (n=68)	Oma-al.	65,2 %	26,1 %	8,7 %	2,26
	Pass.	45,4 %	27,3 %	27,3 %	2,95

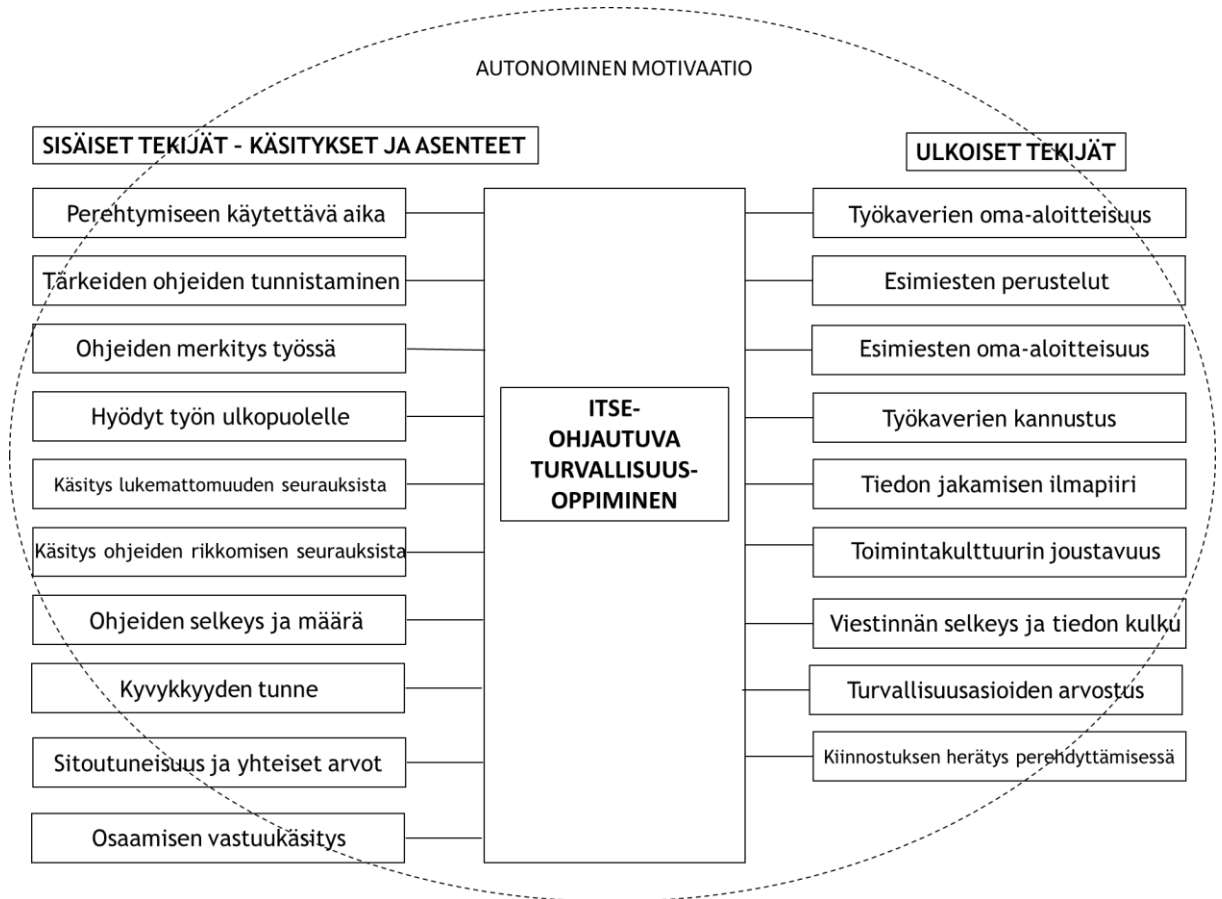
\*= $p < 0,05$ , \*\*= $p < 0,01$  ja \*\*\*= $p < 0,001$

Taulukko 17: Ulkoisten tekijöiden jakaumat itseohjautuvuusryhmittäin.

### 5.3.9 Itseohjautuvan turvallisuusoppimisen motivaatiotekijät kohdeorganisaatiossa

Yhteenvetona tuloksista esitetään, että oma-aloitteiset ja passiiviset eroavat toisistaan sekä käsityksissään ulkoisista tekijöistä että asenteissa, uskomuksissa ja merkitysten kokemuksissa. Myös käsitykset omista motiiveista ovat erilaiset. Tulosten perusteella esitetään, että itseohjautuvan turvallisuusoppimisen motivaatiotekijät ovat otoksessa kuvion 17 mukaiset. Omat

motiivikäsitteet on sisällytetty sisäisiin tekijöihin. Autonominen motivaatio, jonka aiemmin todettiin olleen oma-aloitteisilla vahvempaa, on kuvattu kuviossa itseohjautuvaan turvallisuusoppimiseen vaikuttavana ylempään tason motivaatiotekijänä.



Kuvio 17: Itseohjautuvan turvallisuusoppimisen motivaatiotekijät otoksessa.

## 6 Johtopäätökset ja kehittämisehdotukset

Tutkimuksen kvantitatiivinen osuus eli kohdeorganisaatiolle suunnattu kysely oli tutkimusongelman näkökulmasta merkityksellisin, joten johtopäätökset painottuvat tässä kyselyyn. Kyselyllä pyrittiin saamaan vastaukset siihen, mitkä tekijät kohdeorganisaatiossa vaikuttavat itseohjautuvan turvallisuusoppimisen motivaatioon. Vastauksista tehtävien johtopäätöksen perusteella pyrittiin vastaamaan pääkysymykseen eli tutkimusongelmaan, joka oli: mitkä ovat ne tekijät, joihin vaikuttamalla kohdeorganisaatio voisi lisätä henkilöstön itseohjautuvaa turvallisuusoppimista? Koska opinnäytetyön tarkoitus oli tutkia, miten kohdeorganisaatiossa voitaisiin lisätä henkilöstön itseohjautuvaa turvallisuusoppimista, esitetään johtopäätösten perusteella kehittämisehdotuksia, jotka implementoimalla organisaatio mahdollisesti pystyisi vaikuttamaan henkilöstön itseohjautuvaa turvallisuusoppimista.

Johtopäätökset on seuraavissa luvuissa esitetty viidessä osassa. Ensimmäisenä on tarkasteltu tulosten yleistettävyyttä perusjoukkoon eli kohdeorganisaatioon ja arvioitu johtopäätösten luotettavuutta. Tämän jälkeen on tarkasteltu oma-aloitteisuuden merkitystä perehtyneisyydelle otoksessa. Vastausta pääkysymykseen eli mitkä ovat ne tekijät, joihin vaikuttamalla kohdeorganisaatio voisi lisätä henkilöstön itseohjautuvaa turvallisuusoppimista, tarkastellaan tutkimuskirjallisuuden valossa luvussa 6.4 ja kehittämisehdotukset, joilla organisaatio saattaisi pystyä kehittämään henkilöstön itseohjautuvaa turvallisuusoppimista on esitelty luvussa 6.5.

### 6.1 Tulosten yleistettävyys kohdeorganisaatioon

Tulosten yleistäminen perusjoukkoon eli koko kohdeorganisaatioon ei ole ongelmatonta eikä välttämättä mahdollistakaan. Johtopäätöksiä motivaatiosta ja siihen vaikuttavista tekijöistä näyttäisi olevan mahdollista tehdä ainoastaan kyselyyn osallistuneiden osalta johtuen eroista perusjoukkoon. Erot otoksen ja perusjoukon välillä etenkin ammattiryhmien ja työn laadun suhteen vaikuttaisivat olevan liian suuria, jotta tuloksia voisi yleistää. Mahdollisuudet ja kenties myös motivaatio osallistua kyselyyn ovat saattaneet olla kohdeorganisaatiossa erilaiset ottaen huomioon etenkin työtehtävien laadun. Pääosin toimistotyötä tekevien vastaajien huomattavasti suurempi suhteellinen osuus kyselyssä viittaisi siihen, että muuta työtä tekeillä mahdollisuus tai motivaatio osallistua ovat pienemmät. Koska perusjoukossa muuta työtä tekevien osuus saattaa olla jopa lähes kaksi kertaa suurempi kuin osuus otoksessa, on tutkimuksen ulkopuolelle jäänyt edustavuuden kannalta merkittävä osa henkilöstöstä. Ammattiryhmien vertailussa aliupseerien vähäinen vastausprosentti selittynee juuri työtehtävien laadulla, sillä aliupseerien tehtävät ovat pääosin kouluttajatehtäviä, joissa ei välttämättä ole aikaa tai mahdollisuuksia vastata sähköisiin kyselyihin. Johtopäätöksiä ei näin voitane yleistää etenkään aliupseeristoon tai pääosin muuta kuin toimistotyötä tekevään henkilöstöön.

Tuloksista tehdyt johtopäätökset esitellään seuraavaksi tarkemmin eriteltynä. Johtopäätöksiä ei kuitenkaan suositella ilman lisätutkimuksia yleistämään toteutuneen otoksen ulkopuolelle. Niiltä osin kuin tässä esitettyjen johtopäätösten luotettavuutta on kuitenkin pystytty tukemaan haastattelujen ja tutkimuskirjallisuuden avulla, voitaneen niitä pitää suuntaa antavina tutkitun ilmiön ominaisuuksien kuvaajina tässä nimenomaisessa otoksessa.

### 6.2 Oma-aloitteisuuden vaikutus perehtyneisyyteen

Erilliseksi teoreettiseksi tutkimuskysymykseksi oli asetettu, onko oma-aloitteisuudella vaikutusta perehtymiseen. Tällä pyrittiin selvittämään, oliko tutkimuksella käytännön merkitystä. Jotta sillä olisi merkitystä, tulisi itseohjautuvan turvallisuusoppimisen lisätä perehtyneisyyttä ohjeisiin, jolloin se myös mahdollisesti parantaisi turvallisuuskäyttäytymistä. Tässä otoksessa perehtyneisyys intranetin ohjeisiin oli oma-aloitteisilla prosentuaalisesti huomattavasti suurempaa, mutta perehtyneisyyttä näytti kuitenkin selittävän enemmänkin tietoisuus (luku

5.3.3). Mikäli tietoisuutta intranetin ohjeista tarkastellaan sillä ajanjaksolla, jolla niihin olisi tavalla tai toisella tullut törmätä, saattaa oma-aloitteisuuden puute kuitenkin selittää ainakin osan epätietoisuudesta. Yli kaksi ja puoli vuotta intranetissä olleiden ohjeiden olisi kenties voinut olettaa tavoittavan työntekijät, sillä ohjeistuksesta oli tiedotettu säännöllisesti. Tällä perusteella vaikuttaisi olevan mahdollista olettaa, että oma-aloitteisuus vaikuttaa ainakin jossain määrin myös tietoisuuteen. Lisäksi oma-aloitteisten joukossa oli ainoastaan yksi epätietoinen, ja toisaalta tietoisuudella oli myös yhteys tietoturvaohjeeseen perehtymiseen, mikä sinänsä tukisi tätä käsitystä (Taulukot 3 ja 5).

Tietoturvaohjeeseen perehtymättömiä oli passiivisissa huomattavasti oma-aloitteisia enemmän. Tietoturvaohjeeseen perehtymättömyyden syynä saattoi kuitenkin olla monia muitakin tekijöitä, sillä sitä ei kontrolloitu tietoisuudella kuten intranetin ohjeita. Toisaalta kuten intranetin ohjeissa, lienee kohtuullista olettaa, että vastaajat olisivat tässäkin tapauksessa törmänneet tietoturvasuosohjeeseen näin halutessaan, sillä myös ohjeiden ilmestymisestä on kohdeorganisaatiossa ollut tapana tiedottaa eri tavoin. Tulokset eivät siis otoksessa täysin aukottomasti osoita oma-aloitteisuuden lisäävän perehtyneisyyttä suoraan tai epäsuorasti, mutta viittaavat siihen suuntaan. Tutkimuksella vaikuttaisi näin olevan jonkin verran käytännön merkitystä, ja oma-aloitteisuus turvallisuusasioihin perehtymisessä eli itseohjautuva turvallisuusoppiminen näyttäisi johtavan ainakin jonkin verran lisääntyneeseen perehtyneisyyteen turvallisuusohjeisiin tässä otoksessa.

### 6.3 Motivaation luonne otoksessa

Motivaation luonteella oletettiin olevan merkitystä oma-aloitteisuuteen. Itseohjautuvuusteorian mukaiset kontrolloidun ja autonomisen motivaation mittarit vaikuttivat kuitenkin osoittavan, että selkeästi yhtenäistä motivaatiotyyppiä ei ollut tässä otoksessa havaittavissa kummallakaan ryhmällä (Luku 5.3.5). Havainto on yhtäläinen tutkimuskirjallisuuden kanssa, jonka mukaan toiminnalle voi olla useita erilaisia motivaatioita, eivätkä kontrolloitu ja autonominen motivaatio ole toisiaan pois sulkevia (esim. Vasalampi 2017, 58). Motivaation luonne vaikutti olevan oma-aloitteisilla kuitenkin hieman enemmän autonominen kuin passiivisilla. Havainnot saattavatkin viitata siihen, että autonomisella motivaatiolla on merkitystä oma-aloitteisen turvallisuusasioihin perehtymisen eli itseohjautuvan turvallisuusoppimisen kannalta. Havainto on saman suuntainen itseohjautuvuusteorian kanssa, jossa sisäistynyt, autonominen motivaatio saa yksilön hyväksyä toiminnan arvon ja ponnistelemaan enemmän tavoitteiden saavuttamiseksi (Deci & Ryan 2000, 69-72).

Tunne turvallisuusohjeisiin perehtymisen kuulumisesta työhön oli erikseen muodostettu muutujana tähän tutkimukseen kuvaamaan sisäistynyttä motiivia, jossa turvallisuuden ja turvallisuusohjeiden koetaan olevan osa työtä. Mittari osoittautui siinä mielessä ongelmalliseksi, että työhön kuulumisen tunne ei sittenkään välttämättä tarkoita motiivin olevan autonominen. Sen

on kenties mahdollista tulkita kuvaavan myös ulkoista motiivia, jossa kyse on enemmänkin tilanteen vaatimuksesta. Väittämän voi siis tulkita: Se on tehtävä, koska se kuuluu työhön, vaikken olekaan siitä kovin tai lainkaan kiinnostunut. Tämä ei kuvaa välttämättä sisäistynyttä motiivia. Työhön kuulumisen tunne saattaa mahdollisesti kuvata jossain määrin haastatte- luissa todettua turvallisuusorientoituneisuutta (luku 5.2).

Kontrolloidun motivaation mittareina tässä tutkimuksessa käytetyillä muuttujilla ei havaittu tilastollisesti merkitseviä eroja ryhmien välillä, eli ne eivät tässä otoksessa näyttäneet vaikuttavan oma-aloitteisuuteen. Tämän perusteella ainoastaan autonomisen motivaation mittarit perehtymisen tärkeyden tunne, aito kiinnostus turvallisuusasioihin ja tunne perehtymisen kuulumisesta työhön näyttivät olevan oma-aloitteisilla passiivisia voimakkaampia. Toisaalta on myös mahdollista, että oma-aloitteisella luonteenlaadulla on taipumus johtaa useammin automiseen motivaation syntymiseen.

Häpeän, huonon omantunnon ja syyllisyyden mittari ei tässä kuin myöskään Kinnusen (2014) tutkimuksessa vaikuttanut toimivalta, ja sen käytettävyyttä jatkotutkimuksissa tulisikin kenties harkita. Verrattuna Kinnusen (2014) tutkimukseen tietoturvaohjeiden noudattamisen motivaatiosta, on mainittavana erona motiiveissa myös toisen henkilön tai tilanteen vaatimus. Tässä opinnäytetyössä vastaavana väittämänä käytetty esimiehen vaatimus ei vaikuttanut toisin kuin Kinnusella (2014, 160) olevan merkityksellinen motiivi etenkin autonomisen motivaation mittareihin verrattuna. Tämä saattaisi johtua organisaatiossa sekä haastattelun että kyselyn tulosten perusteella vaikuttavasta vahvasta sitoutuneisuudesta ja turvallisuusorientoituneisuudesta (Taulukko 2).

#### 6.4 Itseohjautuvaan turvallisuusoppimiseen vaikuttavat tekijät

Oma-aloitteiset vaikuttaisivat kokeneen monia tutkittuja ja kirjallisuuden perusteella motivaatioon vaikuttavia tekijöitä selvästi eri tavoin. Tähän saattaa olla kaksi erilaista syytä. Joko oma-aloitteiset ovat lähtökohtaisesti persoonallisuuspiirteiltään ja oppimistavoiltaan erilaisia tai toimintaympäristö eli esimerkiksi työpiste ja sosiaaliset suhteet ovat erilaiset. Persoonallisuuspiirteitä ei tässä tutkimuksessa tutkittu, mutta saattaa olla mahdollista, että persoonallisuuspiirteet olisivat näkyneet taustamuuttujissa jollakin tavalla. Taustamuuttujissa ei kuitenkaan havaittu sellaisia merkityksellisiä eroavaisuuksia, joiden voisi päätellä suoraan vaikuttavan vastaajien itseohjautuvuuteen (Luku 5.3.4). Ainoa merkitykselliseltä vaikuttava ero oma-aloitteisuudessa oli nähtävissä aliupseerien jakaumassa. Vastaajien määrä ryhmässä oli kuitenkin niin pieni, että yhden vastaajan vaikutus oli n. 14%, mikä olisi jo tasoittanut jakauman muiden ammattiryhmien kaltaiseksi. Eroon tuleekin suhtautua varauksella, eikä siitä voi luotettavasti tehdä johtopäätöksiä. Oma-aloitteisuuden pääteltiin näin olevan riittävän luotettava itsenäisenä mittarina, johon voitiin suoraan vertailla tutkimusmuuttujia.

Vastaajien oma päivittäinen toimintaympäristö ja sosiaaliset suhteet saattavat tässä kenties yleensäkin paremmin selittää havaittuja eroja jo silläkin perusteella, että ulkoisten tekijöiden muuttujissa myös koko organisaatiota koskevia kulttuuritekijöitä oli koettu huomattavankin eri tavoin. Tätä voitaneen selittää sillä, että vastaajat ovat pohtineet kysymyksiä oman työpisteensä näkökulmasta. Johtopäätöstä tukenee myös se, että havaituista ulkoisista motivaatiotekijöistä suuri osa on esihenkilöiden tai työkaverien toimintaan liittyviä tai ne voivat olla muuten tulkittavissa työpisteeseen liittyviksi koko hallintoyksikön sijaan (Luku 5.3.8). Myös tutkimuskirjallisuudesta löytyy tukea johtopäätökselle. Asioiden tulkintaan ja merkityksiin vaikuttaa merkittävästi se yhteisö, johon yksilö kuuluu (esim. Flink 2007, 82). Juuti (2006, 215) näkee, että koetut tavoitteet ja näkökulmat eivät välttämättä ole yhtäläiset tietyn alan osajien muodostamissa osastoissa. Pahimmillaan voi olla kyse jopa syntyneistä epävirallisista organisaatioista, joilla on omat sääntönsä (Reiman & Oedewald 2008, 158). Näin käsitykset koko organisaatiosta saattavat ollakin enemmän käsityksiä omasta alakulttuurista.

Tarkasteltaessa vastaajien omia käsityksiä motiiveistaan oma-aloitteiseen perehtymiseen, olivat positiiviset käsitykset toimintakulttuurista, viestinnästä ja työkavereista perehtymiseen innostajina, opiskelun vastuusta sekä Puolustusvoimien arvomaailmasta itseohjautuvan opiskelumotivaation lisääjänä oma-aloitteisilla yleisempiä (Luku 5.3.6). Mikäli tässäkin esimerkiksi viestinnän muuttujaa tulkittaisiin koko organisaation näkökulmasta, sen olettaisi olevan lähtökohtaisesti kaikille samanlaista, jolloin oma-aloitteiset vain kokisivat sen tuntemattomasta syystä eri tavalla. Toinen mahdollinen vaihtoehto voi olla kuten edellä, että vastaajat ovat vastanneet toisen kontekstin näkökulmasta, esimerkiksi oman työpisteen. Myös tutkimuskirjallisuuden perusteella yksilö hahmottaa maailmaa usein lähimpien sosiaalisten rakenteiden kautta (Juuti 2006, 215; Flink 2007, 82) ja toisaalta lähimpien sosiaalisten suhteiden kautta syntyvät tai sammuvat myös monet motiivit (Ryan & Deci 2000, 73; Lemmetty 2020, 66-70). Vaihtoehto vaikuttaisi todennäköisemmälle selitykselle, mutta se olisi ollut toki varmemmin pääteltävissä, mikäli taustamuuttujissa olisi selvitetty myös vastaajan työpiste.

Vastaajien käsitykset omista motiiveistaan luvussa 5.3.6 olivat tulosten perusteella osin erilaisia siihen nähden, mitä nämä olivat vastanneet ulkoisia tekijöitä (Luku 5.3.8) tai asenteita, uskomuksia ja merkityksiä (Luku 5.3.7) käsitteleviin väittämiin. Esimiehen vaikutus ei omissa motiiveissa ollut vastaajien mielestä merkityksellinen, vaikka itseohjautuvuusryhmissä esimiesten esimerkkiä koskevissa väittämässä oli selviä eroja ulkoisten tekijöiden muuttujissa. Toisaalta esimerkiksi sosiaalisten rakenteiden ja muiden esimerkin vaikutusten on jo todettu olevan mahdollisesti tiedostamatonta (Flink ym. 2007, 85), joten yksilön mielipide omista motiiveistaan ei välttämättä ole luotettava mittari. Toisesta näkökulmasta tarkasteltuna voitaneen olettaa, että mikäli sekä oma käsitys motiivista on yhtäläinen toisen mittarin kanssa, on johtopäätös perusteltu.



Tutkimuskirjallisuudessa todettu lähimpien sosiaalisten suhteiden ja organisaatorakenteiden vaikutus näkyi myös muissa muuttujissa. Ulkoisia tekijöitä tarkasteltaessa erottuivat tuloksissa työkaverien oma-aloitteisuus, esimiesten oma-aloitteisuus, työkaverien kannustus ja tiedon jakamisen ilmapiiri (Luku 5.3.8). Ilmapiirin ja yhteenkuuluvuuden tunteen merkitystä korostavat myös Reiman ja Oedewald (2008, 16) ja esimiesten esimerkin merkitystä Reiman ym. (2008, 53-54). Kaikkiaan yksilöille tärkeiden ihmisten esimerkin on todettu olevan sekä motivaatiota (Ryan & Deci 2000, 73) että itseohjautuvaa oppimista (Lemmetty 2020, 70-71) edistävä tai rajoittava tekijä. Tutkimuskirjallisuus vaikuttaisi siis tukevan tulosta ja tässä tulokset vaikuttaisivat noudattavan sekä itseohjautuvuusteorian että itseohjautuvan oppimisen teorian tunnistettuja motivaatiotekijöitä.

Työpisteen vaikutus saattoi vaikuttaa myös muihin ulkoisten tekijöiden muuttujien eroihin itseohjautuvuusryhmissä. Käsitys toimintakulttuurin joustavuudesta ja turvallisuusasioiden arvostuksen osoittamisesta erosivat oma-aloitteisilla ja passiivisilla, mikä oli tutkimuskirjallisuudessaakin tunnistettu ja merkityksellinen ilmiö sekä motivaation syntymisen että oppimisen kannalta. Parhaimmillaan organisaation toimintatavat edistävät motivaatiota yleensä (Martela, Mäkikallio & Virkkunen 2017, 107), mutta myös itseohjautuvaa oppimista (Lemmetty 2020, 70-71). Turvallisuusasioiden arvostuksen osoittaminen taas on Reimanin ja Oedewaldin (2008, 272-273) mukaan keskeistä turvallisuuskulttuuriin vaikuttamisessa. Perehdyttäminen on voitu myös kokea alemmalla kuin koko organisaatiota koskevalla tasolla, sillä kohdeorganisaatiossa perehdyttämisestä vastaa yleensä työpisteen esimies. Kiinnostuksen herättäminen perehdyttämisessä vaikutti olevan oma-aloitteisten mielestä useammin totta, ja myös mm. Kinusen (2014, 162) mukaan työntekijälle tulisi osoittaa työtehtävän kannalta oleelliset asiat.

Ulkoisista tekijöistä viestinnän selkeys ja tiedon kulku saattavat yhtä lailla heijastella enemmän työpistetason toimintakulttuurin ominaisuuksia. Tässä voi myös byrokratian hierarkkinen rakenne olla yhtenä selittäjänä, sillä se saattaa tutkimuskirjallisuuden perusteella vääristää viestintää ja estää tiedonkulkua (Juuti 2006, 214-215). Organisaatiossa, jossa on useita tasoja, alimman tason saama informaatio linjaorganisaation esimiesketjua pitkin ei näin välttämättä ole enää ole sama. Viestintään liittyvä muuttuja, työnjohdon kyky perustella uudet turvallisuusohjeet, oli koettu eri tavoin itseohjautuvuuden ryhmissä. Motivaatiopsykologian havaintojen mukaan esimiesten kyky perustella toiminta on tutkimuskirjallisuudessa etenkin sisäistettyä, autonomista motivaatiota edistävä tekijä (Martela, Mäkikallio & Virkkunen 2017, 105-106).

Vastaaajien asenteissa, uskomuksissa ja koetuissa merkityksissä turvallisuutta ja turvallisuusohjeita kohtaan erittäin merkitsevät erot painottuivat toiminnan seurauksiin (Taulukko 19). Seuraukset sekä ohjeiden rikkomisesta että myös perehtymättömyydestä olivat oma-aloitteisille huomattavasti selvempiä kuin passiivisille. Ohjeiden rikkomisen seuraukset tosin vaikuttivat kuitenkin muutamaa passiivista vastaajaa lukuun ottamatta olevan koko otoksessa vahvasti

tiedostettu riski organisaatiolle. Passiiviset kuitenkin vaikuttivat luottavan enemmän osaamiseensa ja uskovan, että ohjeissa ei useinkaan ollut mitään, mitä nämä eivät jo osaisi.

Passiivisten suhtautuminen ohjeisiin poikkesi muutenkin oma-aloitteisista. Ohjeita pidettiin useammin sekavina ja niitä oli liikaa sen lisäksi, että passiiviset kokivat useammin, etteivät ohjeet sisältäneet juuri mitään uutta. Edellisten lisäksi myös ymmärrys ohjeiden merkityksestä ja kyky tunnistaa tärkeät ohjeet olivat passiivisilla harvinaisempia. Ohjeiden määrällä ja ymmärrettävyydellä vaikuttaisi olevan kohtalainen merkitys. Kaikkiaan vastauksista voisi päätellä, että ohjeet eivät ole riittävän informatiivisia ymmärryksen luomiseksi sekä niiden yhteydestä työtehtäviin että perehtymättömyyden mahdollisista seurauksista. Sekavuuden ja tunnistamisen vaikeuden käsityksiin saattavat liittyä myös passiivisten kokemukset perehtymisen viemästä ajasta, sillä voisi olettaa, että ohjeiden selkeys ja ymmärrettävyys myös nopeuttaa perehtymistä. Ohjeet ovat lähtökohtaisesti kaikille samat, joten jokin passiivisten ominaisuus tai taustatekijä on ollut vaikuttamassa suhtautumiseen oma-aloitteisista poikkeavasti. Puolustusvoimissa ohjeiden määrän on tosin todettu aiemminkin lisäävän työtä ja ohjeiden itsessään uhkaavan työnteon malleja (Hokkanen 2011, 100). Joka tapauksessa tärkeiden ohjeiden ja toiminnan seurausten tunnistamisen vastuuta ei kenties kannattaisi jättää yksin työntekijän vastuulle. Johtopäätös on tässä yhtäläinen Kinnusen (2014, 162) käsityksen kanssa siitä, että työntekijälle tulisi osoittaa työn kannalta oleelliset asiat ja toisaalta turvallisuuskäyttäytymisen tutkimuksessa tehtyihin havaintoihin turvallisuus- ja uhkatietoisuuden lisäämisen turvallisuuskäyttäytymistä parantavasta vaikutuksesta (esim. Moody ym. 2018, 308). Haastattelussa uhkatietoisuus oli samoin merkitykselliseksi koettu teema itseohjautuvan turvallisuusoppimisen lisääjänä (Luku 5.1). Lienee kuitenkin paikallaan myös huomauttaa, että oma-aloitteisetkaan eivät olleet täysin yksimielisiä ohjeita koskevista väittämistä, vaan osa kallistui passiivisten kanssa samalle kannalle. Tällä perusteella ohjeiden informatiivisuuden ja ymmärrettävyyden parantaminen sekä toiminnan seurausten kouluttaminen lienevät joka tapauksessa paikallaan.

Sitoutuneisuuden arvioitiin tutkimuskirjallisuudessa ja haastattelussa olevan yksi merkittävä motivaatiotekijä. Tulosten perusteella henkilöstön sitoutuminen sekä Puolustusvoimiin, työyhteisöön että omaan työhönsä vaikutti olevan hyvin voimakasta (Taulukko 2). Tilastolliset erotkin vaikuttivat johtuvan vain joistakin yksittäisistä vastaajista. Toki tässäkin on kysyttävä, antaako se todellista kuvaa perusjoukosta. Onko esimerkiksi mahdollista, että kyselyihin ovat taipuvaisia vastaamaan ainoastaan organisaatioon sitoutuneet työntekijät? Sitoutuneisuus oli tuloksissa niin voimakasta, että sen voisi karrikoiden tulkita olevan enemmänkin vakio kuin muuttuja. Tässä mielessä sitoutuneisuuden roolista motivaatiotekijänä on hyvin vaikea tehdä varmoja johtopäätöksiä, mutta koska se oma-aloitteisilla oli passiivisia vahvempaa, voitaneen sitä pitää yhtenä oma-aloitteisuuteen vaikuttavana tekijänä.

## 6.5 Itseohjautuvan turvallisuusoppimisen edistäminen

Työnjohdolla vaikuttaisi olevan merkittävä rooli sekä oma-aloitteisuuden että muutenkin perehtymisen ajurina. Lemmetty (2020) tarjoaa itseohjautuvaa oppimista edistäväksi ratkaisuksi johtajien valmentavaa otetta, jossa johtaja tukee työntekijöiden itseopiskelua, luo sille mahdollisuudet ja antaa resursseja sekä kannustaa itseohjautuvuuteen. Kontrolloivaa ja käskevää johtamistyyliä tulisi välttää, sillä se on omiaan sammuttamaan oma-aloitteisuuden. (Lemmetty 2020, 68.) Kyse on ihmisten asenteiden muuttamisesta, ja pelkällä sotilaskäskyllä vaikutus voi olla päinvastainen kuin on haluttu. Asteet turvallisuusohjeita kohtaan eivät välttämättä tule muuttamaan, mutta asteet käskyn antajaa tai organisaatiota kohtaan saattavat muuttua. (ks. esim. Flink 2007, 82.) Toisaalta työnjohdon merkitys myös viestinnän näkökulmasta vaikuttaisi olevan oleellinen. Koska ohjeiden perustelu sekä selkeä viestintä vaikuttaisivat lisäävän oma-aloitteisuutta, näyttäisi työnjohdon kouluttaminen valmentavaan, kannustavaan ja selkeästi viestivään rooliin olevan välttämätöntä.

Paljon näyttäisi vaikuttavan juuri työpisteen oma kulttuuri ja siihen liittyvä työnjohdon ote. Autonomisen motivaationkin lisäämiseksi avoimen ja aktiivisen keskustelukulttuurin luominen työpisteessä turvallisuusasioista ja -ohjeista on merkityksellistä. Vastuiden painottaminen, vapaus myös kritiikkiin, avoin tiedon jakaminen ja pakotteiden kuten palkkioiden ja vertailun vähentäminen ovat yleisesti autonomista motivaatiota lisääviä tekijöitä, mutta vaikuttaisivat soveltuvan jossain määrin myös itseohjautuvan turvallisuusoppimisen motivaation kontekstiin. (Stone, Deci & Ryan 2009, 80.) Vastuu kulttuurin luomisesta tai ylläpitämisestä ei kuitenkaan voi jäädä työntekijöiden vastuulle, vaan työnjohdon tehtäväksi, ja työnjohdon kouluttaminen taas on organisaation vastuulla.

Tutkimuksen perusteella oletetaan, että itseohjautuvaa turvallisuusoppimista olisi mahdollista lisätä myös panostamalla sellaisen tehtäväkohtaisen perehdyttämisen ja myös osaamista täydentävän koulutuksen kehittämiseen, jossa työntekijä tunnistaisi itsensä osana turvallisuus- ja uhkaympäristöä (ks. Kinnunen 2014, 162; Moody ym. 2018, 308). Työntekijöiden koulutusta ei kenties kannattaisi kuitenkaan jättää ainoastaan työnjohdon harteille, vaan organisaation tulisi pyrkiä työntekijöiden uhka- ja turvallisuustietoisuuden kasvattamiseen, mutta myös suunnitella keinoja kouluttaa työntekijöille turvallisuusohjeiden merkitys juuri työntekijän oman tehtävän näkökulmasta. Tämä saattaisi olla toteutettavissa hallintoyksikössä myös hyvin suunniteltuina tietoisuina kausi-infojen tai muiden vastaavien yhteisten tilaisuuksien yhteydessä tai työpisteille erikseen kohdennettuina tilaisuuksina. Sisältöön voisi kuulua erilaisten työtehtävien yhteyden osoittaminen erilaisiin riskeihin esimerkein, muistutus virkamiehen vastuusta perehtyä ohjeisiin, ja etenkin ohjaaminen tiedon lähteille. Myös turvallisuuden liittyvien menettelyjen ja erilaisten turvallisuustoimintaan liittyvien prosessien taustalla olevien lakiperusteisten vaatimusten avaaminen saattaisi osaltaan lisätä ymmärrystä ohjeiden merkityksestä ja näin lisätä oma-aloitteisuutta. Toiminnan perustelemisen on tässäkin

raportissa osoitettu olevan merkittävässä roolissa motivaation syntymisen kannalta (Martela, Mäkikallio & Virkkunen 2017, 105-106).

Ohjeiden näkökulmasta oma-aloitteisuutta lisäisi ohjeiden helppous ja informatiivisuus. Niiden tulisi olla selkeitä ja ymmärrettäviä niin, että niihin ei joutuisi käyttämään suhteettomasti aikaa, mikä toki on subjektiivinen käsitys. Mikäli ohje itsessään jo kuvaisi sen tuottamat hyödyt, saattaisi se lisätä motivaatiota perehtyä niihin oma-aloitteisesti ja mahdollisesti herättäisi kiinnostusta laajemminkin. Ohjeiden rakenteeseen tulisikin kenties sisällyttää jo ne riskit, joita varten ohje on laadittu, jolloin ohjeen yhteys omaan työhön tai sen noudattamatta jättämisen seuraukset olisivat helpommin käsitettävissä. Kun ohjeen alussa tehdään selväksi, miksi ohje on olemassa ja mihin se vastaa, saattaa lukemisen jatkaminen olla todennäköisempää. Tämä olisi käytännössä juuri motivaatiopsykologian tutkimuksessakin tunnistettua autonomista, sisäistettyä motivaatiota kasvattavaa informatiivista perustelua (Martela, Mäkikallio & Virkkunen 2017, 105-106).

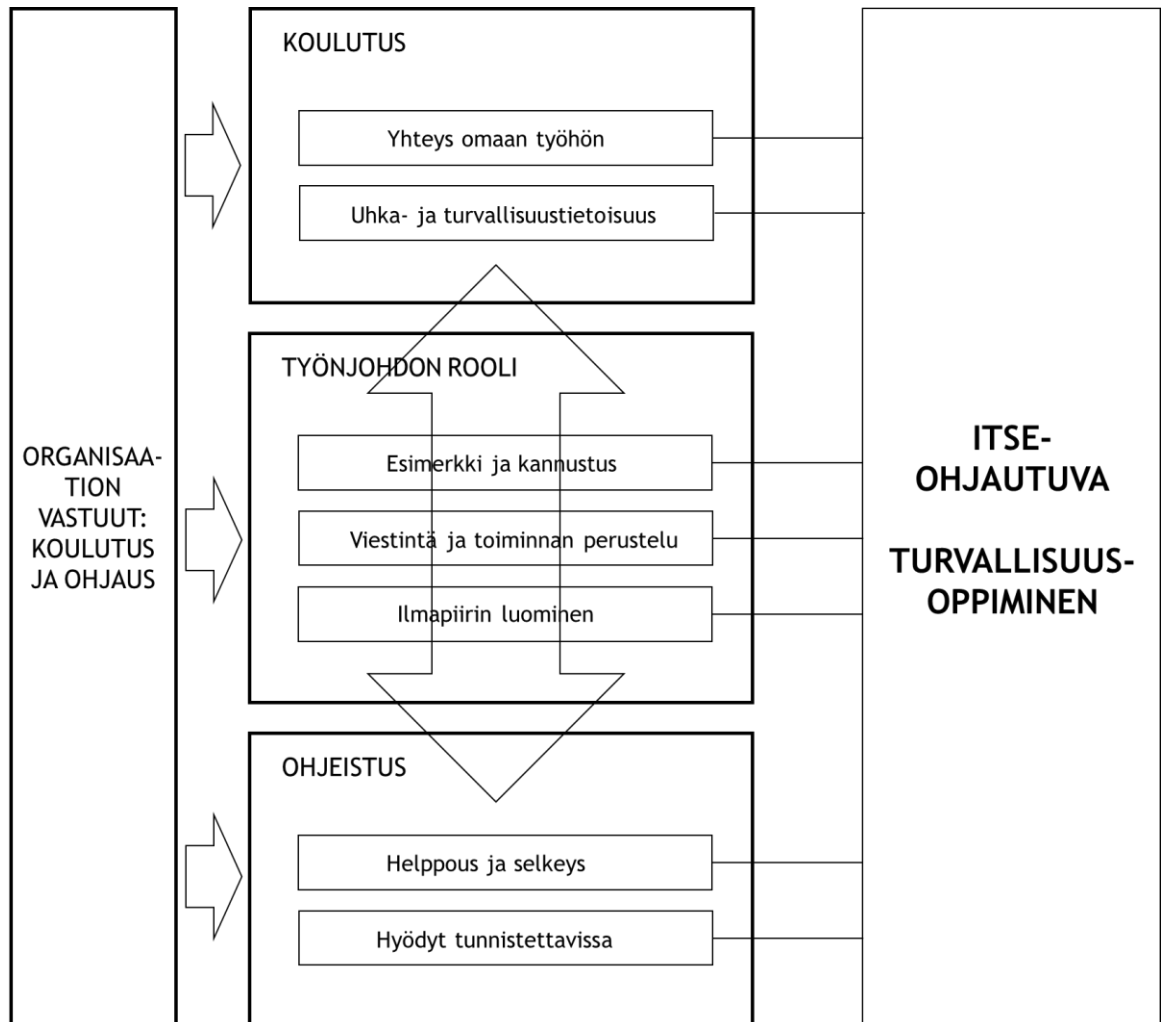
Jotta ohjeet olisivat myös muuten helppoja, yhtenä viestinnällisenä keinona olisi varsinaisen ohjeen muuntaminen helpommin saatavilla tai opittavissa olevaan muotoon. Yhtenä ratkaisuna voisi olla ääni tai kuva. Haastatteluissa esitettiin mm. seuraavaa:

*Viestinnän asiantuntija, 45v: ”Ehkä helpoin olisi kuunnella podcast-tyyppisesti turvallisuusasioita samalla, kun tekee jotain muuta, jos tekeminen on rutiininomaista, kuten vaikkapa autolla ajamista tms..”*

Edellisessä saattaa toki tulla eteen ongelmia tietoturvaluokitusten suhteen, mutta ongelmat saattaisivat joiltakin osin olla ratkaistavissa. Kiinnostuksen herättäminen myös visuaalisella ilmeellä kuivan byrokraattisen tekstin sijaan saattaisi lisätä kiinnostusta ja sitä myöten itseohjautuvaa turvallisuusoppimista.

Itseohjautuvaa turvallisuusoppimista edistäviksi tekijöiksi kohdeorganisaatiossa esitetään kolme tutkimuksen perusteella merkittävää kokonaisuutta. Yksi kokonaisuus on henkilöstölle suunnattu koulutus, jossa tulee osoittaa turvallisuusohjeiden ja turvallisuuden yhteys työntekijän omaan työhön sekä uhkat, joita perehtymättömyyden kautta saattaa syntyä. Koulutus tulisi sisältyä jo uuden työntekijän perehdyttämiseen, jotta kiinnostuksen herättäminen tapahtuisi mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Toinen kokonaisuus on ohjeistus, jonka tulisi olla helposti saatavilla, selkeä ja ymmärrettävissä, mutta myös liitettävissä omaan työhön sekä osoittavan jo itsessään hyötynsä. Tässä korostuu myös niiden uhkien sisällyttäminen ohjeeseen, joiden pienentämiseksi ohje on laadittu. Kolmanneksi itseohjautuvan turvallisuusoppimista edistäväksi kokonaisuudeksi esitetään työnjohdon roolia. Työnjohdon tulisi luoda tai ylläpitää turvallisuuskulttuuri omassa työpisteessään omalla esimerkillään, toiminnan perustella ja selkeällä viestinnällä sekä kannustamalla ja luomalla turvallisuusmyönteinen ilmapiiri. Organisaation vastuulla esitetään olevan työntekijöiden ja etenkin työnjohdon kouluttamisen,

mutta myös ohjeiden laatimisen niin, että ne tukisivat itseohjautuvaa turvallisuusoppimista. Työnjohdon vastuulla esitetään lisäksi olevan käytännön toimenpiteet organisaation ylemmän tason toimenpiteiden jalkauttamiseksi.



Kuvio 18: Itseohjautuvan turvallisuusoppimisen kehittäminen organisaatiossa.

## 7 Pohdinta

Etenkin koska kyseessä oli täysin uusi, kenties ensimmäisenä tässä opinnäytetyössä testattu malli itseohjautuvan turvallisuusoppimisen motivaatiotekijöiden selvittämiseksi, sisältävät johtopäätökset todennäköisesti epävarmuustekijöitä. On täysin mahdollista, että kaikkia ilmiöön vaikuttavia tekijöitä ei ole osattu ottaa huomioon jossain tutkimuksen vaiheessa tai teoria ei kaikilta osin ole pätevä. Myös tiedonkeruun vastauskato, joka vaikuttaa perusjoukkoon yleistämisen mahdollisuuksiin on aiemmin jo todettu vaikuttavan luotettavuuteen. Kyselyn toteutuksessa ja operationalisoinnissa on havaittavissa epävarmuutta aiheuttavia tekijöitä, kuten joidenkin kysymysten osin tarkoituksellinen kahtiajakoisuus ja mahdollisuus ymmärtää

niitä eri tavoin. (ks. esim. Vehkalahti 2014, 89-90.) Johtuen väittämien kaksiosaisuudesta saadut tulokset olivat mahdollisesti erilaiset kuin mitä ne olisivat olleet, mikäli kysymykset olisi eroteltu toisistaan. Toisaalta näiden väittämien tarkoituksena oli pyrkiä tunnistamaan juuri ääripäiden eli molempien osien toteutumisen tai toteutumattomuuden yleisyys. Täysin varmasti on tulosten perusteella mahdoton päätellä näiden mittarien luotettavuutta suuntaan tai toiseen, ja varmuus tästä olisi saatavilla todennäköisesti ainoastaan toistamalla kysely sekä samoilla että erotelluilla muuttujilla. Validiteetin näkökulmasta on kuitenkin pidettävä mahdollisena, että kaikki mittarit eivät välttämättä ole täysin mitanneet sitä, mitä niiden tuli mitata. Tutkimuksen sisäisen reliabiliteetin mittauksessa havaittu sinänsä voimakas, mutta kuitenkin reilusti alle yhden korrelaatio viittaisi myös edellä mainittuihin puutteisiin. Opinnäyte-työ on kuitenkin mahdollista kenties jossain mielessä mieltää ainakin päänavauksena itseohjautuvan turvallisuusoppimisen tutkimukselle. Tutkimuksen johtopäätöksiä voitaneen kuitenkin pitää suuntaa antavina ilmiön ymmärtämisen ja työelämän kehittämisen kannalta, vaikkakin johtopäätöksiä ei luotettavasti voine yleistää edes perusjoukkoon.

Vähäinen määrä aliupseerivastaajissa ja pääosin muuta kuin toimistotyötä tekevissä vaikuttaisi edellyttävän jatkotutkimuksia kohdeorganisaatiossa. Tässä tutkimuksessa vähäisen vastaajamäärän takia merkittävän ja toiseksi suurimman henkilöstöryhmän eli aliupseerien motivaation osalta ei ollut mahdollista tehdä minkäänlaisia johtopäätöksiä. Kyselytutkimukset tässä formaatissa eivät liene kovin toimivia sellaisen henkilöstöryhmän asenteiden ja mielipiteiden selvittämiseksi, joka pääasiassa tekee työtään muualla kuin toimistossa, sillä tästä on ollut samassa organisaatiossa aiempiakin havaintoja (Jauho 2020, 41-42). Nimenomaan koulutajahenkilöstöön ja kenties ainoastaan aliupseeristoon kohdistuva tutkimus saattaisikin paljastaa sellaisia asenteita, toimintamalleja ja motivaatiotekijöitä, joita tässä tutkimuksessa ei löytynyt. Tutkimuksen toistaminen esimerkiksi heterogeenisille perusjoukoille soveltuvalla ositetulla otannalla saattaisi myös tuottaa edustavamman tuloksen itseohjautuvan turvallisuusoppimisen motivaatiotekijöistä organisaatiossa (esim. Valli 2015, 17). Toisaalta ottaen huomioon, että sähköinen kyselytutkimus ei välttämättä saisi jatkossakaan kovin suurta vastausprosenttia perusjoukkoon verrattuna, voisivat laadulliset menetelmät palvella tarkoitusta paremmin. Myös paperisen kyselylomakkeen käyttö ja tutkijan läsnäolo saattaisivat myös jotta suurempaan vastausprosenttiin. (Vehkalahti 2014, 48; Tähtinen ym. 2020, 25.) Kyselyissä osallistumista tulisi kyetä kontrolloimaan tarkasti niin, että sen ulkopuolelle ei jäisi sellaista rajattua joukkoa, jolle olisi yhteistä sekä vastahakoisuus kyselyjä kohtaan että jokin tutkittavan ilmiön olennainen piirre.

Olennaista luotettavuuden arvioinnin kannalta on myös mahdollinen valehtelemisestä johtuva systemaattinen virhe (Heikkilä 2014, 177). Vastajat ovat saattaneet kaunistella vaikkapa omaa oma-aloitteisuuttaan antaakseen kuvan enemmänkin toivotusta suhtautumisesta turvallisuusasioihin kuin todellisesta suhtautumisesta ja käyttäytymisestä. Ihmisellä on näet taipumus luoda itsestään todellisuutta parempi minäkuva ja pyrkiä esimerkiksi tässä tapauksessa

vastaamaan tuon minäkuvan mukaisesti. Tässä viitataan mielekkyyssperiaatteeseen, jossa ihminen kokee itsensä hyväksi ja vääräksi tai huonoksi havaitusta toiminnasta huolimatta mielekkyyden palauttamisesta selittelemällä tapahtumia (esim. Flink ym. 2007, 73, 78.).

Kyselyn vastausten perusteella tehtyjen johtopäätösten luotettavuutta arvioitaessa lienee syytä huomioida myös kysymysten tyyppi. Vaikka asenne ennustaa käyttäytymistä aikomuksen kautta, suuretkin muutokset aikomuksissa johtavat vain harvoin käyttäytymisen muutokseen ja vain noin puolet aikomuksista johtaa aikomuksen toteutumiseen käyttäytymisenä. Yksilön oma ilmoitus aikomuksestaan, kuten ”Aion noudattaa turvallisuusohjeita” ei siis tarkoita sitä, että kaikki näin tekisivät. Toimeenpano on kuitenkin todennäköisempää, mikäli yksilö on tehnyt suunnitelman aikomuksensa toteuttamisesta, kuten milloin ja miten aikoo perehtyä turvallisuusohjeisiin. (Helkama ym. 2020, 213-214.)

Luotettavuuden arviointiin liittyvistä epävarmuustekijöistä huolimatta tutkimuksella saattaisi ehkä olla jonkin verran arvoa myös tutkitun ilmiön ulkopuolelle. Vaikka tutkimus painottui oma-aloitteisuuteen perehtymisessä, syntyi tutkimuksessa runsaasti aineistoa myös perehtymisen tai ohjeista tietoisuuden taustalla olevien tekijöiden tarkemmalle tutkimukselle ja turvallisuuskulttuurin kehittämiseksi kohdeorganisaatioissa. Toisaalta esimerkiksi työhyvinvoinnin yhteyttä itseohjautuvaan turvallisuusoppimiseen ei tässä tutkimuksessa juurikaan tarkasteltu, vaikka sen on tutkimuskirjallisuudessa todettu vaikuttavan turvallisuuskäyttäytymiseen ja itseohjautuvaan oppimiseen. Puolustusvoimissa saattaisikin olla kannattavaa tarkastella vuosittaisten työilmapiirikyselyjen yhteydessä myös suhtautumista turvallisuusohjeisiin tai turvallisuuskäyttäytymistä laajemminkin. Sen lisäksi, että se saattaisi joko vahvistaa tai kumota hypoteesin työhyvinvoinnin ja työilmapiirin yhteydestä turvallisuuskäyttäytymiseen tai ohjeisiin perehtymiseen, saattaisi se tuottaa myös tietoa mahdollisten organisaatioon kohdistuvien, oman henkilöstön tahallisesti tai tahattomasti aiheuttamien riskien todennäköisyydestä.

Tutkimus saattoi avata työelämän kehittämismahdollisuuksien lisäksi myös tieteellisen jatko-tutkimuksen kannalta kenties mielenkiintoisia ja hedelmällisiä aiheita. Itseohjautuva turvallisuusoppiminen ja siihen vaikuttavat motivaatiotekijät eivät ainakaan tässä otoksessa vaikuttaisi kuuluvan yksiselitteisesti minkään erillisen, tässä käytetyn teorian piiriin. Ilmiöön näyttäisi kuitenkin vaikuttavan samoja tekijöitä kuin itseohjautuvaan oppimiseen sekä autonomisen ja kontrolloidun motivaation syntymiseen. Myös turvallisuuskäyttäytymiseen vaikuttavilla tekijöillä, kuten esimerkiksi tehtävän arvoilla ja rooleilla sekä uhka- ja turvallisuustietoisuudella näytti olevan merkitystä itseohjautuvan turvallisuusoppimisen näkökulmasta. Toisaalta toiminnan perustelu ja merkityksen kokemus on tunnustettu myös motivaatiopsykologiassa yleisemminkin, eivätkä ne näin olisi pelkästään turvallisuuskäyttäytymisen teorioiden omaisuutta. Ilmiötä kannattaisikin tutkia enemmän, ja kenties tulevaisuudessa yhtenä keinona parantaa turvallisuuskäyttäytymistä olisi mahdollista soveltaa tutkimustuloksia ilmiöstä nimeltä itseohjautuva turvallisuusoppiminen.

## Lähteet

## Painetut

Flink, A-L., Reiman, T., Hiltunen, M. 2007. Heikoin lenkki? Riskienhallinnan inhimilliset tekijät. Edita: Helsinki.

Hakkarainen, K., Lonka, K. & Lipponen, L. 2005. Tutkiva oppiminen. Järki, tunteet ja kulttuuri oppimisen sytyttäjinä. Helsinki: WSOY

Helkama, K., Myllyniemi, R., Liebkind, K., Ruusuvuori, J., Lönnqvist, J-E., Hankonen, N., Renvik, T., Jasinskaja-Lahti, I. & Lipponen, J. 2020. Johdatus sosiaalipsykologiaan. 11.-12. painos. Helsinki: Edita.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2015. Tutki ja kirjoita. 20. painos. Helsinki: Tammi.

Juuti, P. 2006. Organisaatiokäyttäytyminen. Helsinki:Otava

Juuti, P. & Puusa, A. 2020. Mitä laadullisella tutkimuksella tarkoitetaan? Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus, 9-19.

Kiviniemi, K. 2018. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Aaltola, J., Laajalahti, A. & Valli, R. (toim.). Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. 5. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 73-87.

Martela, F., Mäkkilä, I. & Virkkunen, V. 2017. Itsemääräämisteoria ja psykologiset perusteet työssä. Teoksessa Salmela-Aro, K. & Nurmi, J-K (toim.). Mikä meitä liikuttaa. Motivaatio-psykologian perusteet. 3. täysin uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 100-115.

Nummenmaa, L. 2009. Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät. 2. painos. Helsinki: Tammi.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2018. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3.-5. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Puusa, A. & Juuti, P. 2020a. Laadullisen tutkimuksen olemus. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.). Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus, 73-83.

Puusa, A. & Juuti, P. 2020b. Laadullisen tutkimuksen tieteenfilosofinen tausta. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.). Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus, 21-56.

Reiman, T. & Oedewald, P. 2008. Turvallisuuskriittiset organisaatiot. Onnettomuudet, kulttuuri ja johtaminen. Helsinki: Edita.

Sarala, U. & Sarala, A. 1998. Oppiva organisaatio - oppimisen, laadun ja tuottavuuden yhdistäminen. Lahti: Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus.

SFS-EN ISO/IEC 27001:2017. Informaatioteknologia. Turvallisuustekniikat. Tietoturvallisuuden hallintajärjestelmät. Vaatimukset.

Triandis, H. 1977. Interpersonal Behavior. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole Publishing Company.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.



Valli, R. 2018b. Vastausten tulkinta määrällisessä tutkimuksessa. Teoksessa Aaltola, J., Laajalahti, A. & Valli, R. (toim.). Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. 5. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 261-275.

Vasalampi, K. 2017. Itsemääräämisteoria. Teoksessa Salmela-Aro, K. & Nurmi, J-K (toim.). Mikä meitä liikuttaa. Motivaatiopsykologian perusteet. 3. täysin uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 54-65.

#### Sähköiset

Banerjee, A. V. 1992. A Simple Model of Herd Behavior. *The Quarterly Journal of Economics*, 107(3), 797-817. Viitattu 29.5.2022. <https://doi.org/10.2307/2118364>

Boyer, S. L., Edmondson, D. R., Artis, A. B., & Fleming, D. 2014. Self-Directed Learning: A Tool for Lifelong Learning. *Journal of Marketing Education*, 36(1), 20-32. Viitattu 15.5.2022. <https://doi.org/10.1177/0273475313494010>

Delahaj, R., Theunissen, N. & Six, C. 2014. The influence of autonomy support on self-regulatory processes and attrition in the Royal Dutch Navy. *Learning and Individual Differences*, Volume 30, 177-181. Viitattu 8.6.2022. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2013.11.003>

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. E-kirja. Tampere: Vastapaino.

Eriksson, P. & Koistinen, K. 2014. Monenlainen tapaustutkimus. Kuluttajatutkimuskeskuksen tutkimuksia ja selvityksiä 11. Viitattu 4.2.2022. <http://hdl.handle.net/10138/153032>

Frazier, M. L., Fainshmidt, S., Klinger, R. L., Pezeshkan, A. & Vracheva, V. 2017. Psychological Safety: A Meta-Analytic Review and Extension. *Personnel psychology*, 70(1), 113-165. Viitattu 11.7.2022. <https://doi:10.1111/peps.12183>

Günther, K. & Hasanen, K. 2022. Tutkimuksen suunnittelu. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen. Viitattu 11.5.2022. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus>

Gwebu, K.L., Wang, J. & Hu, M.Y. 2020. Information security policy noncompliance: An integrative social influence model. *Information Systems Journal*, 30(2), 220-269. Viitattu 16.5.2022. <https://doi:10.1111/isj.12257>

Halonen, P. 2007. Puolustusvoimien koulutuskulttuurin rakentuminen. Julkaisusarja 2. Nro 18/2007. Maanpuolustuskorkeakoulu, koulutustaidon laitos. Helsinki. Viitattu 24.5.2022. <https://urn.fi/urn:isbn:978-951-44-6861-2>

Han, J., Kim, Y. J. & Kim, H. 2017. An integrative model of information security policy compliance with psychological contract: Examining a bilateral perspective. *Computers & security*, 66, pp. 52-65. Viitattu 16.5.2022. <https://doi:10.1016/j.cose.2016.12.016>

Harinen, O. 2011. Johdatus suomalaiseen sotilassosiologian tutkimukseen: joitakin piirteitä sotilassosiologian tutkimuskohteista, menetelmistä ja Puolustusvoimissa tehdyistä tutkimuksista. Julkaisusarja 1. Nro 4/2011. Maanpuolustuskorkeakoulu, käyttäytymistieteiden laitos. Helsinki. Viitattu 24.5.2022. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2014101745257>

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. E-kirja. Helsinki: Edita.

- Hokkanen, P. 2021. Resilientti turvallisuuskulttuuri: tekijät työn turvallisen mukauttamisen taustalla ja osana esimiestyötä. Yleisesikuntaupseerikurssin diplomityö. Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulu. Viitattu 6.10.2020. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2021110353697>
- Hokkanen, T. 2011. Organisaatiokulttuuri Puolustusvoimissa: maa-, meri- ja ilmavoimien organisaatiokulttuurit puntarissa. Yleisesikuntaupseerikurssin diplomityö. Maanpuolustuskorkeakoulu. Viitattu 24.5.2022. <http://www.urn.fi/URN:NBN:fi-fe201201011013>
- Häyhä, L., Kailaheimo-Lönnqvist, S., Pulkka, A-T. 2021. Kvantitatiiviset tutkimusmenetelmät sotatieteissä käyttäytymistieteiden näkökulmasta. Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulu. Viitattu 27.10.2022. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-25-3245-2>
- Jauho, T. 2020a. Henkilöstöturvallisuuden kehittäminen Puolustusvoimien hallintoyksikössä. Opinnäytetyö. Laurea-ammattikorkeakoulu, turvallisuusalan koulutusohjelma. Viitattu 16.5.2022. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2020052915067>
- Juhila, K. 2022. Teemoittelu. Teoksessa Kvalitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metelmaopeetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/teemoittelu/>
- KATAKRI 2020. 2020. Kansallinen turvallisuusauditointikriteeristö. Tietoturvallisuuden auditointityökalu viranomaisille. Traficom julkaisusarja.
- Kinnunen, N. 2015. Tietoturvaohjeistusten noudattamisen motivaatio ja sen muuttuminen. Väitöskirja. Acta Wasaensia 331, Tietotekniikka 13. Vaasan yliopisto. Viitattu 16.5.2022. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-476-637-1>
- Lemmetty, S. 2020. Self-directed workplace learning in technology-based work: "self-learning is present every day - in fact, it's my job". Väitöskirja. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Viitattu 16.5.2022. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8196-9>
- Lewandowsky, S., Ecker, U.K.H. & Cook, J. 2017. Beyond Misinformation: Understanding and Coping with the "Post-Truth" Era. *Journal of Applied Research in Memory and Cognition*. Tulostettu 29.5.2021. [https://www.researchgate.net/publication/318699348\\_Beyond\\_Misinformation\\_Understanding\\_and\\_Coping\\_with\\_the\\_Post-Truth\\_Era](https://www.researchgate.net/publication/318699348_Beyond_Misinformation_Understanding_and_Coping_with_the_Post-Truth_Era)
- Maavoimat.fi. 2022a. Maasotakoulu. Viitattu 27.10.2022. <https://maavoimat.fi/maasotakoulu>
- Maavoimat.fi. 2022b. Maasotakoulu - Maavoimien puolustushaarakoulu. Viitattu 27.10.2022. <https://maavoimat.fi/maasotakoulu-old>
- Maddux, J. E. & Rogers, R. W. 1983. Protection motivation and self-efficacy: A revised theory of fear appeals and attitude change. *Journal of experimental social psychology*, 19(5), 469-479. Viitattu 16.5.2022. [https://doi:10.1016/0022-1031\(83\)90023-9](https://doi:10.1016/0022-1031(83)90023-9)
- Masuch, K., Hengstler, S., Trang, S. & Brendel, A. B. 2020. Replication Research of Moody, Siponen, and Pahnila's Unified Model of Information Security Policy Compliance. *AIS transactions on replication research*, 6, p. Viitattu 31.5.2022. 13. doi:10.17705/1attr.0005
- Moody, G. D., Siponen, M., & Pahnila, S. 2018. Toward a Unified Model of Information Security Policy Compliance. *MIS Quarterly*, 42 (1), 285-311. Viitattu 16.5.2022. <https://doi:10.25300/MISQ/2018/13853>
- Newman, A., Donohue, R. & Eva, N. 2017. Psychological safety: A systematic review of the literature. *Human resource management review*, 27(3), 521-535. Viitattu 11.7.2022. <https://doi:10.1016/j.hrmr.2017.01.001>

- Oikarinen, T. 2008. Organisatorinen oppiminen - tapaustutkimus oppimisprosessien jännitteistä teollisuusyrityksessä. Väitöskirja. Acta Universitatis Lappeenrantaensis, 299. Lappeenrannan teknillinen yliopisto. Lappeenranta: Lappeenrannan teknillinen yliopisto. Tulostettu 29.7.2021. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-214-531-4>
- Pawiński, M. & Chami, G. 2019. Why they fight? Reconsidering the role of motivation in combat environments. *Defence Studies*, 19(3), 297-317. Viitattu 8.6.2022. <https://doi.org/10.1080/14702436.2019.1632198>
- Pennycook, G., Cannon, T. D., & Rand, D. G. 2018. Prior exposure increases perceived accuracy of fake news. *Journal of Experimental Psychology: General*, 147(12), 1865-1880. Tulostettu 29.7.2021. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6279465/>
- Pennycook, G., Cheyne, J. A., Koehler, D. J., & Fugelsang, J. A. 2020. On the belief that beliefs should change according to evidence: Implications for conspiratorial, moral, paranormal, political, religious, and science beliefs. *Judgment and Decision Making*, 15(4), 476-498. Tulostettu 29.7.2021. <https://www-proquest-com.nelli.laurea.fi/scholarly-journals/on-belief-that-beliefs-should-change-according/docview/2429428546/se-2?accountid=12003>
- Puolustusvoimat.fi. 2022. Maasotakoulun historiaa ja perinteitä. Viitattu 27.10.2022. <https://puolustusvoimat.fi/web/historia/maasotakoulu>
- Puolustusministeriö. 2007. Puolustusministeriön turvallisuustoiminnan strategia. Liite 2. Turvallisuusalan käsitteitä ja määritelmiä. Viitattu 12.4.2023. <https://www.defmin.fi/files/1093/turvallisuustoiminta-strategia.pdf>
- Reiman, T, Pietikäinen, E & Oedewald, P 2008, Turvallisuuskulttuuri: Teoria ja arviointi. VTT Publications, no. 700, VTT Technical Research Centre of Finland, Espoo. Viitattu 16.5.2022. <https://publications.vtt.fi/pdf/publications/2008/P700.pdf>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. 2000. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. Viitattu 16.5.2022. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Ryan, R. M., Deci, E. L., Vansteenkiste, M. & Soenens, B. 2021. Building a science of motivated persons: Self-determination theory's empirical approach to human experience and the regulation of behavior. *Motivation science*, 7(2), pp. 97-110. Viitattu 6.6.2022. doi:10.1037/mot0000194
- Saari, T. 2014. Psykologiset sopimukset ja organisaatioon sitoutuminen tietotyössä. Väitöskirja. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Tampere: Tampereen yliopisto. Viitattu 16.5.2022. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9478-9>
- Salminen, A. 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyypeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasan yliopiston julkaisuja. Opetusjulkaisuja 62. Julkisjohtaminen 4. Viitattu 4.2.2022. [https://www.uwasa.fi/materiaali/pdf/isbn\\_978-952-476-349-3.pdf](https://www.uwasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-349-3.pdf)
- Schein, E. 2016. Organizational culture and leadership. 5. painos. E-kirja. Hoboken:Wiley.
- Stenberg, Ilkka. 2017. Turvallisuuskulttuuri Maanpuolustuskorkeakoululla. Yleisesikuntaupseerikurssin diplomityö. Maanpuolustuskorkeakoulu. Viitattu 12.6.2022. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2017111350667>
- Stone, D. N., Deci, E. L., & Ryan, R. M. 2009. Beyond talk: Creating autonomous motivation through self-determination theory. *Journal of general management*, 34(3), 75-91. Viitattu 6.6.2022. <https://doi.org/10.1177/030630700903400305>

Sunell, O. 2016. Turvallisuuskulttuuri julkisen hallinnon organisaatiossa vuoteen 2025 tultaessa. Nykytilan kartoitus ja neljä skenaariota. Väitöskirja. Tampereen teknillinen yliopisto, teollisuustalouden laitos. Viitattu 16.5.2022. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-15-3863-6>

Tapola, A. 2020. Kiinnostus oppimisessa ja opetuksessa. Teoksessa Pulkka, A-T (toim.). Sosiaalipedagogiikkaa kouluttajille. E-kirja. Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulu, 25-42.

Tiittula, L., Rastas, A. & Ruusuvuori, J. 2005. Kasvokkaisesta vuorovaikutuksesta tietokonevälikäyttöön viestintään. Virtuaalihaastattelun näkymiä. Teoksessa Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. (toim.). 2005. Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. E-kirja. Tampere: Vastapaino, 264-271.

Tähtinen, J., Laakkonen, E., Broberg, M. & Tähtinen, R. 2020. Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteita. 2. uudistettu painos. E-kirja. Turku: Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos.

Valli, R. 2015. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vance, A., Siponen, M. and Pahlila, S. 2012. Motivating IS security compliance: Insights from Habit and Protection Motivation Theory. *Information & Management*, 49(3/4), pp. 190-198. <https://doi:10.1016/j.im.2012.04.002>

Vasileiou, K., Barnett, J., Thorpe, S. & Young, T. 2018. Characterising and justifying sample size sufficiency in interview-based studies: Systematic analysis of qualitative health research over a 15-year period. *BMC medical research methodology*, 18(1), p. 148. Viitattu 11.5.2022. [doi:10.1186/s12874-018-0594-7](https://doi:10.1186/s12874-018-0594-7)

Vehkalahti, K. 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. E-kirja. Helsinki: Finn Lectura.

Vilkka, H. 2021a. Näin onnistut opinnäytetyössä: Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vilkka, H. 2021b. Tutki ja kehitä. 5. päivitetty painos. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus.

#### Julkaisemattomat

Jauho, T. 2017. Turvallisuuskulttuurikysely kohdeorganisaation henkilöstölle.

Jauho, T. 2020b. Turvallisuuskulttuurikysely kohdeorganisaation henkilöstölle.

Maasotakoulu. 2022. Maasotakoulun tehtäväkokoontyö 1.1.2022. Käyttö rajoitettu TLIV.

## Kuviot

Kuvio 1: Motivaatio, sen säätely ja prosessointi. (esim. Ryan & Deci 2000, 72; Ryan, Deci, Vansteenkiste & Soenens 2021, 99; Vasalampi 2017, 56). .....	15
Kuvio 2: Yhdistetty tietoturvapoliitiikan noudattamisen malli Moodyn ym. (2018) mukaan....	17
Kuvio 3: Tutkimuksen kulku. ....	30
Kuvio 4: Itseohjautuvan turvallisuusoppimisen motivaatiotekijöiden alustava malli kirjallisuuskatsauksen perusteella. ....	42
Kuvio 5: Oletus 1 ja haastattelukysymykset. ....	44
Kuvio 6: Oletus 2 ja haastattelukysymykset. ....	45
Kuvio 7: Oletus 3 ja haastattelukysymys. ....	46
Kuvio 8: Oletus 4 ja haastattelukysymys. ....	47
Kuvio 9: Oletus 5 ja haastattelukysymys. ....	48
Kuvio 10: Oletus 6 ja haastattelukysymys. ....	49
Kuvio 11: Haastattelujen pohjalta täydennetty malli. ....	54
Kuvio 12: Selvitettävät motiivikäsitteet kyselylomakkeeseen. ....	55
Kuvio 13: Kyselyn mittausmalli. ....	55
Kuvio 14: Jakauma pakkoon perustuvasta perehtymisestä verrattuna oma-aloitteisuuteen...	68
Kuvio 15: Oma-aloitteisuuden suhde tärkeänä pitämiseen. ....	70
Kuvio 16: Oma-aloitteisuuden suhde aitoon kiinnostukseen. ....	71
Kuvio 17: Itseohjautuvan turvallisuusoppimisen motivaatiotekijät otoksessa. ....	76
Kuvio 18: Itseohjautuvan turvallisuusoppimisen kehittäminen organisaatiossa. ....	85

## Taulukot

Taulukko 1: Vastaajien jakauma ammattiryhmittäin ja suhteessa perusjoukkoon. ....	56
Taulukko 2: Eniten yksimielisyyttä sisältäneet väittämät. ....	58
Taulukko 3: Oma-aloitteisuuden suhde perehtyneisyyteen. ....	59
Taulukko 4: Tietoisuuden vertailu perehtyneisyyteen. ....	60
Taulukko 5: Oma-aloitteisuuden vertailu tietoisuuteen. ....	60
Taulukko 6: Oma-aloitteisuuden ja tietoisuuden jakaumat perehtymättömillä palveluksessaoloajan mukaan. ....	61
Taulukko 7: Ammattiryhmän jakauma itseohjautuvuusryhmittäin. ....	62
Taulukko 8: Siviilikoulutuksen jakauma itseohjautuvuusryhmittäin. ....	63
Taulukko 9: Sotilaskoulutuksen jakauma itseohjautuvuusryhmittäin. ....	64
Taulukko 10: Palvelukseentuloajan jakauma itseohjautuvuusryhmittäin. ....	65
Taulukko 11: Työnjohdollisen aseman jakauma itseohjautuvuusryhmittäin. ....	65
Taulukko 12: Työn laadun jakauma itseohjautuvuusryhmittäin. ....	66
Taulukko 14: Kontrolloidun motivaation muuttajat otoksessa oma-aloitteisuuteen verrattuna. ....	67

Taulukko 15: Autonomisen motivaation muuttajat otoksessa oma-aloitteisuuteen verrattuna. .....	69
Taulukko 17: Oma-aloitteisen itseopiskeluhaluuden motiivikäsitusten jakaumat. ....	72
Taulukko 19: Asenteiden, uskomusten ja merkitysten jakaumat itseohjautuvuusryhmittäin.	74
Taulukko 21: Ulkoisten tekijöiden jakaumat itseohjautuvuusryhmittäin. ....	75

## Liitteet

Liite 1: Haastattelupyyntö .....	96
Liite 2: Haastattelukysymykset ja saate .....	98
Liite 3: Haastatteluanalyysi .....	101
Liite 4: Kyselyn saate .....	106
Liite 5: Kyselylomake .....	108
Liite 6: Kyselyaineiston taustamuuttujien frekvenssit .....	129
Liite 7: Tutkimusmuuttujien erot oma-aloitteisuuden ryhmissä (Mann-Whitneyn U-testi)....	132

## Liite 1: Haastattelupyyntö

Hei,

olen tekemässä opinnäytetyötä turvallisuusjohtamisen YAMK - tutkintoon Laurea-ammattikorkeakoulussa aiheesta ”Itseohjautuvan turvallisuusoppimisen motivaatiotekijät eräässä Puolustusvoimien hallintoyksikössä”. Opinnäytetyön aihe muotoutui osin Tornissa olleen klikkikyselyn pohjalta, jossa kysyttiin: ”Oletko jo tutustunut Käytännön ohjeita turvallisuuteen -oppaaseen?”. Vastajia oli 7.2.2022 tilanteessa 1614, joista 21% (336 henkilöä) oli vastannut ”Kyllä”, 26% (413 henkilöä) vastasi ”En, mutta aion tutustua”, ja 54% (865 henkilöä) oli vastannut ”Ei”. Pyrinkin opinnäytetyössäni selittämään, mikä voisi olla syynä ei-vastauksille, ja miten niiden määrää voidaan vähentää eli miten henkilöstö saataisiin kiinnostumaan oma-aloitteisesta perehtymisestä turvallisuusasioihin. Opinnäytetyön valmistumistavoite on 31.12.2022 mennessä.

Olen saanut tutkimukseen Pääesikunnan operatiivisen osaston myöntämän tutkimusluvan asiakirjalla AS11599. Opinnäytetyöni tiedonkeruun ensimmäinen vaihe on teemahaastattelu, johon pyytäisinkin Sinulta suostumusta. Haastateltavat on valittu eliittiotannalla, jossa haastateltavaksi valitaan vain henkilöt, joilta oletetaan saatavan parhaiten tietoa tutkittavasta ilmiöstä.

Haastattelu toteutetaan sähköpostihaastatteluna, jossa lähetän haastateltavaksi suostuneille kysymykset ja vastausohjeet, ja vastaukset palautetaan samoin sähköpostilla. Sinulla on siis mahdollisuus valita itse, milloin vastaat kysymyksiin ja toisaalta myös aikaa miettiä tarkemmin Sinulle esitettyjä kysymyksiä. Teemahaastatteluun kuuluu myös mahdollisuus kysyä tarkentavia kysymyksiä - näin voi tehdä sekä haastateltava että haastattelija. Aikaa vastaamiseen on heinäkuun loppuun, 29.7.2022 asti.

Haastatteluun osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Haastateltavien henkilöllisyys jää ainoastaan tutkijan tietoon, ja haastateltavan tehtävä kuvataan yleisellä tasolla niin, että se ei ole yhdistettävissä henkilöön. Tietoja haastateltavien henkilöllisyydestä tai tarkemmasta tehtävästä ei luovuteta kolmannelle osapuolelle ilman haastateltavan lupaa. Kerätystä haastatteluaineistosta poistetaan tiedot, joilla aineisto on yhdistettävissä henkilöön (anonymisointi) heti, kun tarve haastateltavan henkilöllisyydelle on poistunut (esimerkiksi tarkentavien kysymysten esittäminen). Tutkimusraporttiin kirjattava haastattelujen sisältö ja haastattelujen perusteella tehtävät johtopäätökset luovutetaan haastateltaville tarkastettavaksi ja kommentoitavaksi ennen raportin julkaisemista, ja haastateltavilla on oikeus esittää lisäyksiä, korjauksia tai muutoksia omiin vastauksiinsa tai tarvittaessa estää tai rajoittaa niiden julkaisemisen kokonaan tai osittain. Kaikkia haastateltaviin liittyviä tietoja ja haastatteluaineistoa käsitellään vain TUVE-ympäristössä kuten turvallisuusluokituksen TLIV Käyttö rajoitettu tietoa sihen asti, kunnes Pääesikunnan operatiivinen osasto on tarkastanut lopullisen raportin ja



hyväksynyt sen luovuttamisen oppilaitokselle arvioitavaksi ja julkaistavaksi. Opinnäytetyön lopullinen raportti julkaistaan Theseus-tietokannassa. Kaikki tutkijan haltuun jäävä, raportin ulkopuolinen haastatteluaineisto, joka sisältää henkilöön yhdistettävissä olevia tietoja, hävitetään päällekirjoittamalla tai silppuamalla viimeistään kuukauden kuluessa siitä, kun raportti on julkaistu. Palveluntarjoaja vastaa poistettujen sähköpostisanomien hävittämisestä palvelimelta.

Pyytäisin 21.6.2022 mennessä vastaamaan tähän sähköpostiin lyhyesti, suostutko haastatteluun. Lähetän suostumuksen antaneille varsinaiset haastattelukysymykset tarkempine ohjeineen mahdollisimman pian vastauksen saatuani, mutta kuitenkin viimeistään 8.7.2022 mennessä. Vastausaikaa jää näin ollen vielä muutama viikko. Kesälomien takia aikatauluista voidaan kuitenkin myös sopia erikseen, sillä ymmärrän ajankohdan ja aikamääreiden mahdollisen haastavuuden.

Etukäteen kiittäen,

Tomi Jauho

## Liite 2: Haastattelukysymykset ja saate

Arvoisa vastaanottaja,

kiitos suostumuksestasi haastattelun turvallisuusjohtamisen YAMK-opinnäytetyötäni varten. Pyydän vastaamaan ohessa oleviin kysymyksiin ohjeiden mukaisesti ja palauttamaan vastauksesi sähköpostilla 31.7.2022 mennessä.

### Taustaa:

Puolustusvoimien intranetissä olleessa klikkikyselyssä kysyttiin taannoin: ”Oletko jo tutustunut Käytännön ohjeita turvallisuuteen -oppaaseen?”. Vastajia oli 7.2.2022 tilanteessa 1614, joista 21% (336 henkilöä) oli vastannut ”Kyllä”, 26% (413 henkilöä) vastasi ”En, mutta aion tutustua”, ja 54% (865 henkilöä) oli vastannut ”Ei”. Kysely herätti jatkokysymyksiä: Miksi turvallisuusasiat eivät kaikkia kiinnosta, ja miten niistä saisi kiinnostavampia? Organisaation toivomaan turvallisuuskäyttäytymiseen päästään noudattamalla ohjeita ja ymmärtämällä oman toiminnan seuraukset - ne tulisi siis ensin oppia. Vaikka tieto on saatavilla, miksi siihen ei kiinnostuta perehtymään itse? Jatkuva kouluttaminen, joka olisi edellytyksenä uhkatietoisuuden ja ohjeistuksen jalkauttamiselle alati muuttuvassa toimintaympäristössä, ei usein ole suurissa hallintoyksiköissä käytännön syistä mahdollista pl. lyhyet tietoisuuskurssit, joten paljon jää henkilöstön omatoimisuuden varaan. Oleellinen kysymys on motivaation syntymistä edesauttavien tekijöiden lisäksi myös motivaatiota rajoittavien tai estävien tekijöiden selvittäminen.

Näihin kysymyksiin yritän löytää vastauksen omassa tutkimuksessani. Kohderyhmänä tutkimuksessa on oma hallintoyksikköni, mutta kerään aineistoa aluksi myös sen ulkopuolelta. Oletetaan siis, että tieto on saatavilla, ja henkilöstö tulisi motivoida perehtymään asioihin itse - vastaa kysymyksiin omin sanoin sen perusteella. Kysymyksiin ei ole oikeaa vastausta, vaan henkilökohtainen näkemyksesi, joko intuitioon tai kokemukseen perustuva, on tutkimuksen kannalta oleellinen. Jokaisella kysymyksellä on oma teemansa, mutta ne voivat mennä myös limittäin. Saat käyttää vastauksissa luovuuttasi, eikä rakennetta tarvitse noudattaa orjallisesti, jos haluat painottaa joitain asioita.

Useissa kysymyksissä on lisäkysymyksiä, joiden tarkoitus on avata teemaa enemmän, mutta kaikkiin lisäkysymyksiin ei tarvitse kuitenkaan vastata. Saat siis itse päättää, mitä vastaat, mihin vastaat ja miten vastaat - myös asian ulkopuolelta voi kirjoittaa, sillä se saattaa tuottaa uutta, tutkimuksen kannalta merkittävää tietoa. Teen vastaukset saatuaani tarvittaessa tarkentavia kysymyksiä, ja voit vastavuoroisesti kysyä tarkennuksia minulta. Saat johtopäätökset ja raporttiin mahdollisesti sisällytettävät lainaukset vastauksistasi myös kommentoitavaksi ennen raportin palauttamista.

**Taustakysymykset:**

Mikä on ikäsi (ellet halua kertoa, voit myös jättää ilmoittamatta)?

Käytän haastateltavista raportissa vain yleisesti osaamista kuvaavia nimityksiä, kuten ”sotilas-koulutuksen ja -johtamisen asiantuntija”, ”tietoturvallisuuden asiantuntija”, ”turvallisuus-koulutuksen asiantuntija”, ”viestinnän asiantuntija”, turvallisuusjohtamisen asiantuntija” ja ”turvallisuusasiantuntija” - sopiihan tämä sinulle?

**Haastattelukysymykset:**

K1: Näetkö puolustusvoimien organisaatiokulttuurissa sellaisia tekijöitä, jotka ovat omiaan joko kannustamaan ja lisäämään turvallisuusasioiden itseopiskelua, tai vastaavasti olemaan itsenäisen opiskelun esteenä? Onko esimerkiksi hierarkialla ja sotilaallisella kurilla, perinteillä, arvoilla ja asenteilla tai vahvalla normiohjauksella vaikutusta yksilöiden syyttymiseen turvallisuusasioiden omaehtoiseen opiskeluun tai toisaalta itseopiskelun tukahtumiseen?

K2: Miten Puolustusvoimien työntekijöiden käsitykset siitä, miten heidän *odotetaan* käyttäytyvän, vaikuttavat heidän halukkuuteensa opiskella itse? Vai vaikuttavatko ne?

K3: Entä muiden ihmisten esimerkin vaikutus? Minkälaisessa roolissa (kiinnostuksen synnyttäjinä tai sammuttajina) näet esimiehet ja työkaverit, turvallisuusalan asiantuntijan tai vaikkapa hallintoyksikön johdon - onko muilla ihmisillä vaikutusta suuntaan tai toiseen yksilön oppimishalukkuuteen, kun kyse on turvallisuusasioista? Onko ryhmien vaikutuksilla eroja?

K4: Onko viestintä turvallisuusasioista sellaista, että se sytyttää mielenkiinnon omaehtoiseen turvallisuusasioihin perehtymiseen vai onko sillä päinvastainen vaikutus? Mitkä tekijät, keinot tai viestinnän muodot olisivat/ovat tehokkaita tai epäonnistuneita? Minkälaisten tunteiden herättäminen olisi/on tehokasta?

K5: Näetkö, että kuulumisella tiettyyn ammattiryhmään (siviili, upseeri, erikoisupseeri, opistoupseeri, aliupseeri) tai erilaisilla työtehtävillä (esim. kouluttaja, toimistoupseeri, varasto-työntekijä, asiantuntija, tutkija) on merkitystä sen suhteen, miten omatoiminen perehtyminen turvallisuusasioihin kiinnostaa? Miten ammattiryhmät mahdollisesti eroavat tai työtehtävät vaikuttavat?

K6: Onko yksilön uskomuksilla tai käsityksillä omasta osaamisestaan tai tiedoistaan mielestäsi tekemistä yksilön omaehtoisen itseopiskelun kanssa? Miten käsitys omasta osaamisesta vaikuttaa haluun tai innostumiseen opiskella turvallisuusasioita omatoimisesti?

K7: Onko yksilön uskomuksilla tai käsityksillä oman toiminnan seurauksista vaikutusta omaehtoiseen itseopiskeluun? Jos on, niin miten ne vaikuttavat?

K8: Onko työntekijöiden omilla tai työpisteessä kehittyneillä tottumuksilla ja käytännöillä (tapa tehdä työtä) vaikutusta halukkuuteen tai kiinnostukseen perehtyä turvallisuusasioihin? Miten ne saattavat vaikuttaa?

K9: Tunnistatko muita merkityksellisiä asioita, jotka saattaisivat vaikuttaa oma-aloitteiseen turvallisuustietoisuuden kehittämiseen?

Kiitos vastauksistasi, ja hyvää kesää 😊

Tomi Jauho

## Liite 3: Haastatteluanalyysi

Kuvioista nähdään haastateltavien vastauksista muodostetut pelkistykset, pelkistyksistä muodostetut johtopäätökset sekä johtopäätöksistä muodostetut teemat.

H1	H2	H3	H4	H5	H6
Henkilöstö on Puolustusvoimissa keskimääräistä turvallisuusorientoituneempaa.			Motivaatiota lisää, jos organisaatioon on sitouduttu ja ohjeet koetaan tärkeiksi organisaation toiminnan kannalta. Puolustusvoimien henkilöstöllä on lähtökohtaisesti yhteinen arvopohja.	Puolustusvoimien henkilöstö on turvallisuusorientoitunut.	Puolustusvoimien organisaatiokulttuuri tukee tasokasta turvallisuuskulttuuria.
Puolustusvoimien organisaatiokulttuuriin sisältyy yhteinen arvostus turvallisuuteen, joka heijastuu henkilöstöön.					
<b>TEEMA: PUOLUSTUSVOIMIEN HENKILÖSTÖ ON TURVALLISUUSORIENTOITUNUTTA</b>					

H1	H2	H3	H4	H5	H6
			Henkilöstön arvomaailma ei ole välttämättä yhtenäinen. Yhteiset arvot ja toimintatavat olisivat merkittävä motivaatiotekijä.	Työntekijät eivät välttämättä tiedä, mitä heiltä odotetaan.	Tehtävä ja työpiste vaikuttavat siihen, miten työntekijä arvioi organisaation odotuksia turvallisuusohjeisiin perehtymisessä.
Työntekijän käsitykset omasta vastuustaan ja organisaation odotukset saattavat erota toisistaan.					
Oman osaamisen yliarvioiminen saattaa heikentää motivaatiota itseopiskeluun.	Yksilön uskomus todellista korkeammasta osaamisestaan voi heikentää motivaatiota oma-aloitteiseen tiedonhankintaan.	Oma uskomus omaan osaamiseen kasvattaa motivaatiota. Kyvyttömyys ymmärtää ohjeita heikentää motivaatiota oma-aloitteiseen opiskeluun.	Uskomus todellista korkeammasta osaamisesta heikentää itseopiskelumotivaatiota.		Vahva pystyvyyden tunne saattaa heikentää motivaatiota itseopiskeluun.
Osaamisen yliarviointi voi heikentää itseopiskeluhalukkuutta, koska sille ei nähdä tarvetta.					
Yksilön käsitys turvallisuuden merkityksestä vaikuttaa motivaatioon.	Motivaatioon vaikuttaa kokemus siitä, nähdäänkö turvallisuusohjeet työn kannalta merkityksellisinä.	Ammattiryhmällä ei ole merkitystä, kunhan työntekijä ymmärtää oman työtehtävän yhteyden turvallisuuteen. Tehtävän sisältö vaikuttaa suhtautumiseen.	Motivaatio itseohjautuvaan turvallisuusoppimiseen riippuu siitä, katsotaanko ohjeet oman tehtävän kannalta tärkeiksi. Olemassa olevia ohjeita ja oppimateriaaleja pitäisi markkinoida voimakkaasti. Ammattiryhmien välillä voi olla eroja käsityksissä organisaation odotuksista johtuen peruskoulutuksen ja perehdyttämisen eroavaisuuksista.	Oman työtehtävän koettu yhteys turvallisuuteen vaikuttaa motivaatioon. Organisaation tulisi osoittaa työntekijälle turvallisuuden merkitys tehtäväkohtaisesti.	Turvallisuusohjeiden koettu yhteys oman työtehtävään vaikuttaa motivoitumiseen. Kokemus turvallisuuden liittymisestä omaan tehtävään vaikuttaa itseopiskeluhalukkuuteen.
Kokemus turvallisuusohjeiden yhteydestä omaan tehtävään vaikuttaa itseopiskelumotivaatioon.					
<b>TEEMA: HENKILÖSTÖ ON SAMANLAISTA, MUTTA ERILAISTA</b>					

H1	H2	H3	H4	H5	H6
Esimiesten ja turvallisuusalan ammattilaisten esimerkillä on suuri vaikutus motivaatioon.	Lähimpien toimintatavoilla ja esimerkillä on suurin vaikutus motivaatioon.	Johdon ja linjaorganisaation esimiesten esimerkki etenkin turvallisuusasioihin sitoutumisen puutteessa (välipitämättömyys, vähättely) heikentää motivaatiota läpi organisaation. Keskijohdon ja ylempään johdon sitoutuminen heijastuu alemman portaan esimiesten kykyyn ja haluun vaikuttaa turvallisuuskulttuuriin. Turvallisuuteen liittyviä huolia ei viedä eteenpäin johdolle. Esimiesten	Ympäriällä olevien ihmisten esimerkki vaikuttaa motivaatioon, etenkin esimiesten, työkaverien ja turvallisuusalan henkilöstön.	Esimerkin vaikutus itseohjautuvaan motivaatioon on merkittävä. Esimiehen esimerkin vaikutus itseohjautuvaan motivaatioon on olennainen. Hierarkialla on turvallisuuden ja tietoturvallisuuden toteutumisessa merkitystä, kun hierarkian yläpää näyttää esimerkkiä.	Esimerkin vaikutus itseohjautuvaan motivaatioon on merkittävä.
	Opittujen toimintatapojen muuttaminen on vaikeaa.			Käytänteiden muuttaminen vastoin totuttuja toimintatapoja on vaikeaa. Omaksuttujen toimintatapojen muuttaminen on vaikeaa, mikä saattaa heikentää motivaatiota uusien ohjeiden opiskeluun.	Työpisteen toimintakulttuuri vaikuttaa itseopiskeluhaluuteen. Esimiehen rooli on merkityksellinen.
Muiden ihmisten esimerkki läpi organisaation vaikuttaa itseopiskelumotivaatioon.					
Linjaorganisaatiossa tulee turvallisuusasioiden arvostus osoittaa ylhäältä alaspäin.					
Toimintakulttuuri vaikuttaa itseopiskeluhaluuteen, sillä opittujen tapojen muuttaminen on vaikeaa					
<b>TEEMA: ESIMIES JA TYÖKAVERI - INNOSTAJA TAI LANNISTAJA</b>					
<b>TEEMA: ARVOSTUKSEN JA OIKEIDEN TOIMINTAMALLIEN OSOITTAMINEN LINJAORGANISAATION ESIMIESTEN VASTUUNA</b>					

H1	H2	H3	H4	H5	H6
Opiskelumateriaali tulisi olla vaivatonta ja helposti sisäistettävissä. Selkeät ja ymmärrettävät toimintaohjeet oltava eri tilanteisiin.			Ohjeiden luettavuus, ymmärrettävyys ja lukumäärä vaikuttavat motivaatioon. Ohjeiden tulisi olla konkreettisia ja yksinkertaisia.	Normiohjaus on rakenteeltaan jäykkää ja ymmärrettävyydeltään vaikeaa, eikä yksin riitä kannustamaan itseopiskeluun, vaan saatavilla tulisi olla laadukasta opiskeluaineistoa. Ohjeiden merkityksen ymmärtäminen on tärkeää. Ohjeiden tulee olla yksinkertaiset, sillä heikko minäpystyvyyden tunne voi estää oma-aloitteisen perehtymisen.	Vaikeaselkoiset tai toimintaa hankaloittavat ohjeet yhdistettynä organisaation vaatimuksiin saattavat johtaa negatiiviseen asenteeseen koko organisaatiota kohtaan. Materiaalin laajuus, jatkuvat muutokset ja kiire ehkäisevät itseopiskelua. Ohjeiden määrä on liian suuri ja keskeisen tiedon löytäminen vaikeaa, mikä heikentää motivaatiota itseopiskeluun. Perehtymisen ja toiminnan

Itseopiskelun tulisi olla vaivatonta -> yksinkertaisia ja ymmärrettäviä ohjeita, jotka ovat helposti saatavilla.

**TEEMA: OHJEIDEN LUETTAVUUS, YMMÄRRETTÄVYYS JA MÄÄRÄ RATKAISEVAT**

H1	H2	H3	H4	H5	H6
Työmäärä ja kiire rajoittavat itseopiskelua. Itseopiskeluun päivätyön ohella ei riitä aikaa tai voimia.		Työmäärä ei mahdollista ajankäyttöä oma-aloitteiseen turvallisuusohjeisiin perehtymiseen.			Kiire estää ohjeisiin syventymisen.

Itseopiskelu ei ole ajan puutteen takia mahdollista.

**TEEMA: AJAN PUUTE HEIKENTÄÄ MOTIVAATIOTA**

H1	H2	H3	H4	H5	H6
Tieto myös ohjeiden noudattamatta jättämisen henkilökohtaisista seurauksista saattaa muuttaa suhtautumista turvallisuuteen.			Motivaatiota lisää, jos opiskeltavista asioista koetaan olevan hyötyä henkilökohtaisesti. Käsitykset turvallisuudesta ovat erilaisia riippuen näkökulmasta ja kontekstista.	Henkilöstön motivaatiota itseopiskeluun lisääisi yhteys ja osoitetut hyödyt työn ulkopuolelle.	

Havaitut hyödyt työn ulkopuolelle lisääisivät itseopiskelumotivaatiota.

**TEEMA: HENKILÖKOHTAISET HYÖDYT TOIMIVAT KANNUSTIMENA**



H1	H2	H3	H4	H5	H6
Viestinnässä tulee kertoa ohjeiden noudattamatta jättämisen seurauksista ja korostaa yksilön roolia. Toiminnan erilaisten ja moninaisten seurausten ymmärtäminen ja uhkatietoisuuden kasvattaminen lisäksi motivaatiota. Oman toiminnan seurausten aiheuttaman häpeän välttäminen saattaa lisätä motivaatiota itseopiskeluun.	Tiedot toiminnan seurauksista lisäävät halukkuutta omatoimiseen itseopiskeluun. Tehokkain tapa herättää mielenkiinto on käyttää konkreettisia esimerkkejä syistä ja seurauksista.	Viestinnän tulisi painottaa toteutuneisiin poikkeamiin ja sisältää toimintaohjeet poikkeamien estämiseksi. Tietämättömyys toiminnan konkreettisista seurauksista heikentää motivaatiota oma-aloitteiseen perehtymiseen. Ohjeiden lukematta jättämisen seurauksista seuraava haitta organisaatiolle ei välttämättä ole vaikuttava tekijä motivaatiolle. Henkilökohtainen haitta tai	Motivaation kannalta keskeisiä ovat henkilöstön uhkatietoisuus ja yhteinen ymmärrys siitä, mitkä ovat toiminnan seuraukset organisaatiolle. Uhkatietoisuuden kehittämiseksi tulee olla konkreettisia esimerkkejä.	Uhkatietoisuuden lisääminen lisää motivaatiota ohjeiden mukaiseen turvallisuuskäyttäytymiseen. Työntekijän käsitys omasta merkityksestään turvallisuuden tekijänä vaikuttaa motivaatioon. Ymmärrys toiminnan seurauksista on oleellista.	Oman toiminnan seurauksia ei arvioida ja toisaalta seurauksia ei ehkä tiedetä, mikä tuskin kannustaa itseopiskeluun.
Tietoisuus oman toiminnan seurauksista ja etenkin uhkista lisää itseopiskelumotivaatiota.					
Säännöllinen ja ytimekäs viestintä saattaisi lisätä motivaatiota itseopiskeluun.	Säännöllinen ja uhkapainotteinen viestintä turvallisuusasioista koko henkilöstölle lisää motivaatiota perehtyä turvallisuusohjeisiin.		Olemassa olevia ohjeita ja oppimateriaaleja pitäisi markkinoida voimakkaasti.	Onnistunut viestintä on ymmärrettävää, selkeää ja oppimistarvetta perustelevaa sekä helposti omaksuttavaa. Onnistunut viestintä on oleellista motivaation syntymiseksi.	Viestintä on sekavaa ja keskeisen sisällön sekä toiminnan muutoksen perusteluiden hahmottaminen on vaikeaa, mikä heikentää motivaatiota oma-aloitteiseen perehtymiseen.
Viestintä on ratkaisevaa turvallisuuskulttuurille.					
<b>TEEMA: PERUSTELUT JA TOIMINNAN SEURAUKSET TIEDETTÄVÄ</b>					

#### Liite 4: Kyselyn saate

Herra eversti, hyvä Maasotakoulun henkilöstö,

Pääesikunnan taannoin johtamassa turvallisuuteen liittyvässä sisäisessä tarkastuksessa tehtiin havaintoja, joista saatujen suositusten perusteella henkilöstön käsityksiä turvallisuuskulttuurista ja turvallisuusohjeiden merkityksestä on paikallaan selvittää tarkemmin. Vastaamalla kyselyyn olet osaltasi auttamassa meitä kehittämään turvallisuustoimintaa paremmaksi, ohjeita ymmärrettävämmäksi ja turvallisuusviestintää kiinnostavammaksi. Turvallisuuskulttuurin ja turvallisuustietoisuuden tason tutkiminen on käsketty myös Maasotakoulun toimintakäskyssä 2022 (liite 5.4).

Kysely koskee security-turvallisuutta, jonka keskiössä on tietoturvallisuus. Tietoturvallisuutta ja tietojen suojaamista ovat muutkin kuin tekniset toimenpiteet. Tietoa suojataan yhtälailla myös vaikkapa tilaturvallisuuden (rakenteista ja turvallisuusvalvonnasta pääsy- ja kulkuoikeuksiin) tai henkilöstöturvallisuuden (isännän velvollisuuksista vieraiden valvonnassa salassa pidettävän tiedon käsittelyoikeuksiin ja henkilöturvallisuusselvityksiin) keinoin. Jokaisen turvallisuusohjeen tavoitteena on suojattavien etujen turvaaminen, ja yksi näistä suojattavista eduista on tieto. Tässä mielessä kaikki turvallisuusohjeet ovat myös tietoturvallisuusohjeita.

Ohessa linkki kyselyyn - avaa internetselain, kopioi linkin osoite, liitä se internet-selaimen osoitekenttään ja paina ”siirry”.

<https://link.webpolsurveys.com/S/10E4E5B4E9E27C82>

Taustakysymysten jälkeen sinulta kysytään näkemyksiäsi omasta ja muiden suhtautumisesta turvallisuusohjeisiin sekä etenkin tekijöitä, jotka innostavat perehtymään turvallisuusasioihin tai vastaavasti ovat esteenä itseohjautuvalle opiskelulle.

Vastausvaihtoehdot ovat pääsääntöisesti välillä ”Täysin eri mieltä - Täysin samaa mieltä”, mutta joissain kysymyksissä vaihtoehdot ovat erilaisia. Lue kysymykset ja vastausvaihtoehdot huolellisesti ennen vastaamista.

Kyselyyn vastaaminen kestää n. 5-15 minuuttia. Varaa kuitenkin riittävästi aikaa, huolellinen työsi takaa myös tulosten oikean tulkinnan.

Jokainen vastaus on tärkeä!

Kyselyyn vastaaminen tapahtuu täysin anonymisti eikä vastauksia voida henkilöidä. Vastausaikaa on 24.10.2022 klo 16.00 asti.

Kysely on samalla osa Maasotakoulun turvallisuusupseerin Laurea-ammattikorkeakoulun turvallisuusjohtamisen tradenomin (YAMK) tutkintoon kuuluvaa opinnäytetyötä, jolle Pääesikunnan operatiivinen osasto on myöntänyt tutkimusluvan asiakirjalla AS11599.

Liite 5: Kyselylomake

### **Turvallisuusoppimisen motivaatiotekijät 2022**

Kiitos osallistumisestasi kyselyyn! Näin autat meitä kehittämään turvallisuustoimintaa.

Kysely koskee security-turvallisuutta, jonka keskiössä on tietoturvallisuus. Tietoturvallisuutta ja tietojen suojaamista ovat muutkin kuin tekniset toimenpiteet. Tietoa suojataan yhtälailla myös vaikkapa tilaturvallisuuden (rakenteista ja turvallisuusvalvonnasta pääsy- ja kulkuoikeuksiin) tai henkilöstöturvallisuuden (isännän velvollisuuksista vieraiden valvonnassa salassa pidettävän tiedon käsittelyoikeuksiin ja henkilöturvallisuusselvityksiin) keinoin. Jokaisen turvallisuusohjeen tavoitteena on suojattavien etujen turvaaminen, ja yksi näistä suojattavista eduista on tieto. Tässä mielessä kaikki turvallisuusohjeet ovat myös tietoturvallisuusohjeita.

Pidäthän tämän mielessä kyselyn aikana.

Aloitamme kysymällä sinulta taustastasi. Luethan kysymykset ja vastausvaihtoehdot tarkasti.

#### 1. Ammattiryhmäni on

Upseeri

Opistoupseeri

Erikoisupseeri

Aliupseeri

Siviili, johto- tai asiantuntijatehtävä

Siviili, muu

#### 2. Korkein pohjakoulutukseni (muu kuin sotilasopetuslaitos), on

Tohtorin tai lisensiaatin tutkinto

Ylempi korkeakoulututkinto (Yliopisto tai ammattikorkeakoulu)

Alempi korkeakoulututkinto (Yliopisto tai ammattikorkeakoulu)

Opistotason tutkinto

Ammatillinen tutkinto (Erikoisammattitutkinto, ammattitutkinto tai ammatillinen perustutkinto)

Ylioppilastutkinto

Peruskoulu

Muu, tuntematon

3. Korkein sotilaallinen pohjakoulutukseni on

Yleisesikuntaupseerikurssi

Esiupseerikurssi

SM

SK

Opistoupseerin perus- tai jatkokurssi

Aliupseerin mestaritason opintokokonaisuus tai vastaava aiempi koulutus

Aliupseerin yleistason opintokokonaisuus 1-2 tai vastaava aiempi koulutus

Aliupseerin perustason opintokokonaisuus tai vastaava aiempi koulutus

Reserviupseerikurssi

Aliupseerikurssi

Miehistökoulutus

Ei sotilaskoulutusta

4. Olen tullut palvelukseen hallintoyksikköni

alle vuosi sitten

1-5 vuotta sitten

6-10 vuotta sitten

yli 10 vuotta sitten

5. Minulla on työnjohdollisia tai hallinnollisia alaisia

Kyllä

Ei

6. Työni laatu on pääosin

Toimistotyötä

Muuta kuin toimistotyötä

Seuraavaksi haluamme tietää, miten tuttuja sinulle ovat nykyiset ohjeet, ja miten pidät itseäsi ajan tasalla.

Vastausvaihtoehdot ovat kyllä tai ei.

7. Olen perehtynyt hallintoyksikköni turvallisuusohjeisiin intrassa

Kyllä

En

8. Tiedän, mistä hallintoyksikköni turvallisuusohjeet intrasta löytyvät

Kyllä

En

9. Olen perehtynyt ohjeeseen ”Tietoturvallisuus Maasotakoulussa”

Kyllä

En

10. Olen tarkastanut tietoturvallisuuteni tason ohjeen ”Tietoturvallisuus Maasotakoulussa” liitteenä olevalla tarkistuslistalla

Kyllä

En

11. Pidän oma-aloitteisesti itseni ajan tasalla turvallisuusohjeistuksesta

Kyllä

En

Seuraavilla kysymyksillä pyritään selvittämään havaintojasi ja mielipidettäsi organisaation toiminta- ja turvallisuuskulttuurista. Vaihtoehtoja on viisi, joista ylimpänä on vaihtoehto "täysin samaa mieltä" ja alimpana vaihtoehto "täysin eri mieltä". Sinun rehellinen näkemyksesi on oleellinen. Älä siis mieti, mitä sinun haluttaisiin vastaavan tai mitä muut ehkä vastaavat.

Muista, että kysymyksillä pyritään saamaan tietoa security-turvallisuuteen liittyvistä näkemyksistä, jossa keskiössä on tietoturvallisuus.

12. Esimieheni tiedottavat ajankohtaisista turvallisuusasioista, kuten uusista ohjeista, riittävästi hyvin

Täysin samaa mieltä

Pääosin samaa mieltä

Siltä väliltä

Pääosin eri mieltä

Täysin eri mieltä

13. Sotilaallinen kuri on omiaan edistämään oma-aloitteista turvallisuusohjeisiin perehtymistä

Täysin samaa mieltä

Pääosin samaa mieltä

Siltä väliltä

Pääosin eri mieltä

Täysin eri mieltä

14. Työkaverini vaikuttavat perehtyvän oma-aloitteisesti turvallisuusasioihin

Täysin samaa mieltä

Pääosin samaa mieltä

Siltä väliltä

Pääosin eri mieltä

Täysin eri mieltä

15. Turvallisuusasioita arvostetaan organisaatiossani

Täysin samaa mieltä

Pääosin samaa mieltä

Siltä väliltä

Pääosin eri mieltä

Täysin eri mieltä

16. Organisaationi toimintakulttuuri (tapa tehdä asioita) lisää halukkuuttani turvallisuusohjeiden itseopiskeluun

Täysin samaa mieltä

Pääosin samaa mieltä

Siltä väliltä

Pääosin eri mieltä

Täysin eri mieltä

17. Esimiehet näyttävät huonoa esimerkkiä rikkomalla turvallisuusohjeita

Täysin samaa mieltä

Pääosin samaa mieltä

Siltä väliltä

Pääosin eri mieltä

Täysin eri mieltä

18. Työpisteessäni arvioidaan säännöllisesti turvallisuuden tasoa



Täysin samaa mieltä

Pääosin samaa mieltä

Siltä väliltä

Pääosin eri mieltä

Täysin eri mieltä

19. Turvallisuusasioista viestintä (tiedottaminen) lisää halukkuuttani perehtyä oma-aloitteisesti turvallisuusasioihin

Täysin samaa mieltä

Pääosin samaa mieltä

Siltä väliltä

Pääosin eri mieltä

Täysin eri mieltä

20. Uusien tai muuttuneiden turvallisuusohjeiden merkitys perustellaan esimiesten toimesta hyvin

Täysin samaa mieltä

Pääosin samaa mieltä

Siltä väliltä

Pääosin eri mieltä

Täysin eri mieltä

21. Työkaverini innostavat minua perehtymään oma-aloitteisesti turvallisuusasioihin

Täysin samaa mieltä

Pääosin samaa mieltä

Siltä väliltä

Pääosin eri mieltä

Täysin eri mieltä

22. Organisaatiossani noudatetaan täsmällisesti annettuja ohjeita

Täysin samaa mieltä

Pääosin samaa mieltä

Siltä väliltä

Pääosin eri mieltä

Täysin eri mieltä

23. Turvallisuusasioista viestintä on sekavaa

Täysin samaa mieltä

Pääosin samaa mieltä

Siltä väliltä

Pääosin eri mieltä

Täysin eri mieltä

24. Toimintakulttuuri ei aina mahdollista turvallisuusohjeiden noudattamista, joten niiden opiskelukin on turhaa

Täysin samaa mieltä

Pääosin samaa mieltä

Siltä väliltä

Pääosin eri mieltä

Täysin eri mieltä

25. Esimieheni vaikuttavat perehtyvän oma-aloitteisesti turvallisuusasioihin

Täysin samaa mieltä

Pääosin samaa mieltä

Siltä väliltä

Pääosin eri mieltä

Täysin eri mieltä

26. Uusien työntekijöiden perehdyttämisessä turvallisuusasioita painotetaan kiinnostusta herättävällä tavalla

Täysin samaa mieltä

Pääosin samaa mieltä

Siltä väliltä

Pääosin eri mieltä

Täysin eri mieltä

27. Työkaverini näyttävät huonoa esimerkkiä rikkomalla turvallisuusohjeita

Täysin samaa mieltä

Pääosin samaa mieltä

Siltä väliltä

Pääosin eri mieltä

Täysin eri mieltä

28. Turvallisuus ei ole organisaation ydintehtävä, vaan tukeva toimiala, eikä sen merkitys siksi ole niin suuri

Täysin samaa mieltä

Pääosin samaa mieltä

Siltä väliltä

Pääosin eri mieltä

Täysin eri mieltä

29. Esimieheni kannustavat perehtymään oma-aloitteisesti turvallisuusasioihin

Täysin samaa mieltä

Pääosin samaa mieltä

Siltä väliltä

Pääosin eri mieltä

Täysin eri mieltä

30. Työilmapiiri tukee avointa tiedon jakamista

Täysin samaa mieltä

Pääosin samaa mieltä

Siltä väliltä

Pääosin eri mieltä

Täysin eri mieltä

31. Turvallisuusasioista viestintä on selkeää

Täysin samaa mieltä

Pääosin samaa mieltä

Siltä väliltä

Pääosin eri mieltä

Täysin eri mieltä

32. Työpisteen toimintakulttuuria (tapa tehdä asiat) on vaikea muuttaa ohjeiden muuttuessa

Täysin samaa mieltä

Pääosin samaa mieltä

Siltä väliltä

Pääosin eri mieltä

Täysin eri mieltä

33. Esimiesten esimerkki innostaa minua perehtymään oma-aloitteisesti turvallisuusohjeisiin

Täysin samaa mieltä

Pääosin samaa mieltä

Siltä väliltä

Pääosin eri mieltä

Täysin eri mieltä

34. Oikea asennoituminen ja kiinnostus turvallisuusohjeisiin ja niiden opiskeluun herätetään jo uutta työntekijää perehdytettäessä

Täysin samaa mieltä

Pääosin samaa mieltä

Siltä väliltä

Pääosin eri mieltä

Täysin eri mieltä

35. Työkaverini kannustavat perehtymään oma-aloitteisesti turvallisuusasioihin

Täysin samaa mieltä

Pääosin samaa mieltä

Siltä väliltä

Pääosin eri mieltä

Täysin eri mieltä

36. Uuden turvallisuusohjeen jalkauttaminen tapahtuu työpisteessäni pelkällä sotilaskäskyllä ilman perusteluja

Täysin samaa mieltä

Pääosin samaa mieltä

Siltä väliltä

Pääosin eri mieltä

Täysin eri mieltä

37. Organisaatiossani tieto uusista turvallisuusohjeista tai muutoksista kulkee hyvin

Täysin samaa mieltä

Pääosin samaa mieltä

Siltä väliltä

Pääosin eri mieltä

Täysin eri mieltä

38. Työpisteessäni tuodaan säännöllisesti esille turvallisuusalan ajankohtaisia asioita

Täysin samaa mieltä

Pääosin samaa mieltä

Siltä väliltä

Pääosin eri mieltä

Täysin eri mieltä

Seuraavat kysymykset käsittelevät omaa suhdettasi organisaatioon ja turvallisuusasioihin sekä mielipidettäsi siitä, miten koet olemassa olevat ohjeet. Vaihtoehtoja on viisi, joista ylimpänä on vaihtoehto "täysin samaa mieltä" ja alimpana vaihtoehto "täysin eri mieltä". Sinun rehellinen näkemyksesi on oleellinen. Älä siis mieti, mitä sinun haluttaisiin vastaavan tai mitä muut ehkä vastaavat.

39. Koen olevani sitoutunut Puolustusvoimiin

Täysin samaa mieltä

Pääosin samaa mieltä

Siltä väliltä

Pääosin eri mieltä

Täysin eri mieltä

40. Koen, että en osaa tai pysty noudattamaan ohjeita, mikä vähentää halukkuuttani perehtyä oma-aloitteisesti turvallisuusohjeisiin

Täysin samaa mieltä

Pääosin samaa mieltä

Siltä väliltä

Pääosin eri mieltä

Täysin eri mieltä

41. Turvallisuusohjeista saatavat hyödyt työn ulkopuolelle lisäisivät kiinnostustani perehtyä niihin oma-aloitteisesti

Täysin samaa mieltä

Pääosin samaa mieltä

Siltä väliltä

Pääosin eri mieltä

Täysin eri mieltä

42. Haluan perehtyä turvallisuusasioihin oma-aloitteisesti, koska pelkään ohjeiden rikkomisen seurauksia

Täysin samaa mieltä

Pääosin samaa mieltä

Siltä väliltä

Pääosin eri mieltä

Täysin eri mieltä

43. Työni on sen laatuista, että en tarvitse työssäni turvallisuusohjeita

Täysin samaa mieltä

Pääosin samaa mieltä

Siltä väliltä

Pääosin eri mieltä

Täysin eri mieltä

44. Turvallisuusohjeisiin perehtyminen vie liikaa aikaa varsinaisesta työstä

Täysin samaa mieltä

Pääosin samaa mieltä

Siltä väliltä

Pääosin eri mieltä

Täysin eri mieltä

45. Sitoutumiseni Puolustusvoimiin, työhöni tai työyhteisööni lisää halukkuuttani perehtyä oma-aloitteisesti turvallisuusasioihin

Täysin samaa mieltä

Pääosin samaa mieltä

Siltä väliltä

Pääosin eri mieltä

Täysin eri mieltä

46. Turvallisuusohjeista on vaikea tunnistaa oman työn kannalta tärkeitä ohjeita

Täysin samaa mieltä

Pääosin samaa mieltä

Siltä väliltä

Pääosin eri mieltä

Täysin eri mieltä



47. Perehdyn turvallisuusohjeisiin rangaistuksen pelossa

Täysin samaa mieltä

Pääosin samaa mieltä

Siltä väliltä

Pääosin eri mieltä

Täysin eri mieltä

48. Koen olevani sitoutunut omaan työyhteisöni

Täysin samaa mieltä

Pääosin samaa mieltä

Siltä väliltä

Pääosin eri mieltä

Täysin eri mieltä

49. Saan turvallisuusohjeista hyötyjä (tietoja ja taitoja) myös työn ulkopuolelle

Täysin samaa mieltä

Pääosin samaa mieltä

Siltä väliltä

Pääosin eri mieltä

Täysin eri mieltä

50. Olen epä tietoinen seurauksista, joita turvallisuusohjeiden lukematta jättäminen saattaa aiheuttaa

Täysin samaa mieltä

Pääosin samaa mieltä

Siltä väliltä

Pääosin eri mieltä

Täysin eri mieltä

51. Vältän perehtymistä turvallisuusohjeisiin, koska saattaisin joutua muuttamaan toimintatapoja, enkä mielelläni tekisi niin

Täysin samaa mieltä

Pääosin samaa mieltä

Siltä väliltä

Pääosin eri mieltä

Täysin eri mieltä

52. Oma-aloitteinen turvallisuusohjeisiin perehtyminen ei ole tarpeen, sillä organisaatio huolehtii koulutuksestani

Täysin samaa mieltä

Pääosin samaa mieltä

Siltä väliltä

Pääosin eri mieltä

Täysin eri mieltä

53. Perehdyn turvallisuusohjeisiin, koska muuten tuntisin huonoa omaatuntoa, syyllisyyttä tai häpeää

Täysin samaa mieltä

Pääosin samaa mieltä

Siltä väliltä

Pääosin eri mieltä

Täysin eri mieltä

54. Hallintoyksikön turvallisuusohjeet intranetissä on kirjoitettu selkeästi ja ymmärrettävästi

Täysin samaa mieltä

Pääosin samaa mieltä

Siltä väliltä

Pääosin eri mieltä

Täysin eri mieltä

55. Koen, että turvallisuusohjeiden omatoiminen opiskelu hyödyttää minua myös työn ulkopuolella

Täysin samaa mieltä

Pääosin samaa mieltä

Siltä väliltä

Pääosin eri mieltä

Täysin eri mieltä

56. Turvallisuusohjeet ovat niin sekavia, ettei niihin kiinnosta oma-aloitteisesti perehtyä

Täysin samaa mieltä

Pääosin samaa mieltä

Siltä väliltä

Pääosin eri mieltä

Täysin eri mieltä

57. Perehdyn turvallisuusohjeisiin, koska minusta se on oikeasti tärkeää

Täysin samaa mieltä

Pääosin samaa mieltä

Siltä väliltä

Pääosin eri mieltä

Täysin eri mieltä

58. Turvallisuusohjeiden rikkomisella ei ole omalta osaltani kovin vakavia seurauksia työtehtävieni huomioiden

Täysin samaa mieltä

Pääosin samaa mieltä

Siltä väliltä

Pääosin eri mieltä

Täysin eri mieltä

59. Turvallisuusohjeiden luettavuus ja ymmärrettävyys vaikuttavat halukkuuteeni perehtyä oma-aloitteisesti turvallisuusasioihin

Täysin samaa mieltä

Pääosin samaa mieltä

Siltä väliltä

Pääosin eri mieltä

Täysin eri mieltä

60. Perehdyn turvallisuusohjeisiin, koska on pakko

Täysin samaa mieltä

Pääosin samaa mieltä

Siltä väliltä

Pääosin eri mieltä

Täysin eri mieltä

61. Koen olevani sitoutunut omaan työhöni

Täysin samaa mieltä

Pääosin samaa mieltä

Siltä väliltä

Pääosin eri mieltä

Täysin eri mieltä

62. Turvallisuusohjeet harvoin sisältävät mitään, mitä en jo osaisi

Täysin samaa mieltä

Pääosin samaa mieltä

Siltä väliltä

Pääosin eri mieltä

Täysin eri mieltä

63. Puolustusvoimien arvomaailma ohjaa minua perehtymään oma-aloitteisesti turvallisuusohjeisiin

Täysin samaa mieltä

Pääosin samaa mieltä

Siltä väliltä

Pääosin eri mieltä

Täysin eri mieltä

64. Perehtyisin oma-aloitteisesti enemmän turvallisuusohjeisiin, jos tuntisin niiden rikkomisesta seuraavat uhkat paremmin

Täysin samaa mieltä

Pääosin samaa mieltä

Siltä väliltä

Pääosin eri mieltä

Täysin eri mieltä

65. Turvallisuusohjeiden opiskelu ei kuulu minulle, vaan organisaation vastuulla on kouluttaa minut toimimaan oikein

Täysin samaa mieltä

Pääosin samaa mieltä

Siltä väliltä

Pääosin eri mieltä

Täysin eri mieltä

66. Turvallisuusohjeita on liian paljon, jotta niihin olisi mahdollista oma-aloitteisesti perehtyä

Täysin samaa mieltä

Pääosin samaa mieltä

Siltä väliltä

Pääosin eri mieltä

Täysin eri mieltä

67. Perehdyn turvallisuusohjeisiin, koska esimieheni sitä vaatii

Täysin samaa mieltä

Pääosin samaa mieltä

Siltä väliltä

Pääosin eri mieltä

Täysin eri mieltä

68. Turvallisuusohjeet hankaloittavat työtäni

Täysin samaa mieltä

Pääosin samaa mieltä

Siltä väliltä

Pääosin eri mieltä

Täysin eri mieltä

69. Turvallisuusohjeiden lukematta jättäminen ei osaltani aiheuta vaaraa organisaatiolle

Täysin samaa mieltä

Pääosin samaa mieltä

Siltä väliltä

Pääosin eri mieltä

Täysin eri mieltä

70. Perehdyn turvallisuusohjeisiin, koska se kuuluu työhöni

Täysin samaa mieltä

Pääosin samaa mieltä

Siltä väliltä

Pääosin eri mieltä

Täysin eri mieltä

71. En koe turvallisuusohjeista olevan hyötyä työn ulkopuolelle

Täysin samaa mieltä

Pääosin samaa mieltä

Siltä väliltä

Pääosin eri mieltä

Täysin eri mieltä

72. Haluan perehtyä turvallisuusasioihin oma-aloitteisesti, koska pelkään, mitä tapahtuu, jos en noudata ohjeita

Täysin samaa mieltä

Pääosin samaa mieltä

Siltä väliltä

Pääosin eri mieltä

Täysin eri mieltä

73. En koe turvallisuusohjeilla olevan kovinkaan suurta merkitystä omassa työtehtävässäni

Täysin samaa mieltä

Pääosin samaa mieltä

Siltä väliltä

Pääosin eri mieltä

Täysin eri mieltä

74. Perehtyisin oma-aloitteisesti enemmänkin turvallisuusasioihin, jos vain ehtisin

Täysin samaa mieltä

Pääosin samaa mieltä

Siltä väliltä

Pääosin eri mieltä

Täysin eri mieltä

75. Perehdyn turvallisuusohjeisiin, koska olen aidosti kiinnostunut turvallisuusasioista

Täysin samaa mieltä

Pääosin samaa mieltä

Siltä väliltä

Pääosin eri mieltä

Täysin eri mieltä

76. Turvallisuusohjeet ovat keskeisiä oman työtehtäväni kannalta

Täysin samaa mieltä

Pääosin samaa mieltä

Siltä väliltä

Pääosin eri mieltä

Täysin eri mieltä



## Liite 6: Kyselyaineiston taustamuuttujien frekvenssit

Ammattiryhmäni on

	Lkm	Otoksen %-osuus	Vastanneiden %-osuus
Upseeri	24	35,3	35,3
Opistoupseeri	13	19,1	19,1
Erikoisupseeri	3	4,4	4,4
Aliupseeri	7	10,3	10,3
Siviili, johto- tai asiantuntijatehtävä	8	11,8	11,8
Siviili, muu	13	19,1	19,1
Yhteensä	68	100,0	100,0

Korkein pohjakoulutukseni (muu kuin sotilasopetuslaitos), on

	Lkm	Otoksen %-osuus	Vastanneiden %-osuus
Ylempi korkeakoulututkinto	15	22,1	22,4
Alempi korkeakoulututkinto	6	8,8	9,0
Opistotason tutkinto	10	14,7	14,9
Ammatillinen tutkinto	16	23,5	23,9
Ylioppilastutkinto	20	29,4	29,9
Yhteensä	67	98,5	100,0
Puuttuvat	1	1,5	
Yhteensä	68	100,0	

Korkein sotilaallinen pohjakoulutukseni on

	Lkm	Otoksen %-osuus	Vastanneiden %-osuus
Yleisesikuntaupseerikurssi	3	4,4	4,4
Esiupseerikurssi	13	19,1	19,1
SM	5	7,4	7,4
SK	3	4,4	4,4
Opistoupseerin perus- tai jatkokurssi	13	19,1	19,1
Aliupseerin yleistaso 1-2 tai vastaava aiempi	4	5,9	5,9
Aliupseerin perustaso tai vastaava aiempi	2	2,9	2,9
Reserviupseerikurssi	5	7,4	7,4
Aliupseerikurssi	4	5,9	5,9
Miehistökoulutus	4	5,9	5,9
Ei sotilaskoulutusta	12	17,6	17,6
Yhteensä	68	100,0	100,0

Olen tullut palvelukseen hallintoyksikköni

	Lkm	Otoksen %-osuus	Vastanneiden %-osuus
alle vuosi sitten	6	8,8	8,8
1-5 vuotta sitten	18	26,5	26,5
6-10 vuotta sitten	16	23,5	23,5
yli 10 vuotta sitten	28	41,2	41,2
Yhteensä	68	100,0	100,0

Minulla on työnjohdollisia tai hallinnollisia alaisia

	Lkm	Otoksen %-osuus	Vastanneiden %-osuus
Kyllä	31	45,6	45,6
Ei	37	54,4	54,4
Yhteensä	68	100,0	100,0

Työni laatu on pääosin

	Lkm	Otoksen %-osuus	Vastanneiden %-osuus
Toimistotyötä	49	72,1	72,1
Muuta kuin toimistotyötä	19	27,9	27,9
Yhteensä	68	100,0	100,0

Olen perehtynyt hallintoyksikköni turvallisuusohjeisiin intrassa

	Lkm	Otoksen %-osuus	Vastanneiden %-osuus
Kyllä	58	85,3	86,6
En	9	13,2	13,4
Yhteensä	67	98,5	100,0
Puuttuvat	1	1,5	
Yhteensä	68	100,0	

Tiedän, mistä hallintoyksikköni turvallisuusohjeet intrasta löytyvät

	Lkm	Otoksen %-osuus	Vastanneiden %-osuus
Kyllä	60	88,2	88,2
En	8	11,8	11,8
Yhteensä	68	100,0	100,0

Olen perehtynyt ohjeeseen "Tietoturvallisuus Maasotakoulussa"

	Lkm	Otoksen %-osuus	Vastanneiden %-osuus
Kyllä	58	85,3	85,3
En	10	14,7	14,7
Yhteensä	68	100,0	100,0

Olen tarkastanut tietoturvallisuuteni tason ohjeen "Tietoturvallisuus Maasotakoulussa" liitteenä olevalla tarkistuslistalla

	Lkm	Otoksen %-osuus	Vastanneiden %-osuus
Valid			
Kyllä	34	50,0	56,7
En	26	38,2	43,3
Yhteensä	60	88,2	100,0
Puuttuvat	8	11,8	
Yhteensä	68	100,0	

Pidän oma-aloitteisesti itseni ajan tasalla turvallisuusohjeistuksesta

	Lkm	Otoksen %-osuus	Vastanneiden %-osuus
Kyllä	46	67,6	67,6
En	22	32,4	32,4
Yhteensä	68	100,0	100,0

## Liite 7: Tutkimusmuuttujien erot oma-aloitteisuuden ryhmissä (Mann-Whitneyn U-testi)

	U	p=
14. Esimieheni tiedottavat ajankohtaisista turvallisuusasioista, kuten uusista ohjeista, riittävän hyvin	402,500	0,154
15. Sotilaallinen kuri on omiaan edistämään oma-aloitteista turvallisuusohjeisiin perehtymistä	387,000	0,106
16. Työkaverini vaikuttavat perehtyvän oma-aloitteisesti turvallisuusasioihin	315,000	0,008
17. Turvallisuusasioita arvostetaan organisaatiossani	370,000	0,049
18. Organisaationi toimintakulttuuri (tapa tehdä asioita) lisää halukkuuttani turvallisuusohjeiden itseopiskeluun	304,000	0,005
19. Esimiehet näyttävät huonoa esimerkkiä rikkomalla turvallisuusohjeita	459,000	0,602
20. Työpisteessäni arvioidaan säännöllisesti turvallisuuden tasoa	376,500	0,159
21. Turvallisuusasioista viestintä (tiedottaminen) lisää halukkuuttani perehtyä oma-aloitteisesti turvallisuusasioihin	279,000	0,002
22. Uusien tai muuttuneiden turvallisuusohjeiden merkitys perustellaan esimiesten toimesta hyvin	319,000	0,012
23. Työkaverini innostavat minua perehtymään oma-aloitteisesti turvallisuusasioihin	293,000	0,003
24. Organisaatiossani noudatetaan täsmällisesti annettuja ohjeita	465,000	0,639
25. Turvallisuusasioista viestintä on sekavaa	374,500	0,073
26. Toimintakulttuuri ei aina mahdollista turvallisuusohjeiden noudattamista, joten niiden opiskelukin on turhaa	380,500	0,078
27. Esimieheni vaikuttavat perehtyvän oma-aloitteisesti turvallisuusasioihin	323,500	0,013
28. Uusien työntekijöiden perehdyttämisessä turvallisuusasioita painotetaan kiinnostusta herättävällä tavalla	351,500	0,034
29. Työkaverini näyttävät huonoa esimerkkiä rikkomalla turvallisuusohjeita	483,500	0,748
30. Turvallisuus ei ole organisaation ydintehtävä, vaan tukeva toimiala, eikä sen merkitys siksi ole niin suuri	410,500	0,160
31. Esimieheni kannustavat perehtymään oma-aloitteisesti turvallisuusasioihin	383,500	0,094
32. Työilmapiiri tukee avointa tiedon jakamista	348,500	0,041
33. Turvallisuusasioista viestintä on selkeää	329,500	0,025
34. Työpisteen toimintakulttuuria (tapa tehdä asiat) on vaikea muuttaa ohjeiden muuttuessa	340,500	0,032
35. Esimiesten esimerkki innostaa minua perehtymään oma-aloitteisesti turvallisuusohjeisiin	367,500	0,058
36. Oikea asennoituminen ja kiinnostus turvallisuusohjeisiin ja niiden opiskeluun herätetään jo uutta työntekijää perehdytettäessä	382,500	0,121
37. Työkaverini kannustavat perehtymään oma-aloitteisesti turvallisuusasioihin	342,500	0,023
38. Uuden turvallisuusohjeen jalkauttaminen tapahtuu työpisteessäni pelkällä sotilaskäskyllä ilman perusteluja	465,500	0,583
39. Organisaatiossani tieto uusista turvallisuusohjeista tai muutoksista kulkee hyvin	349,000	0,029
40. Työpisteessäni tuodaan säännöllisesti esille turvallisuusalan ajankohtaisia asioita	376,500	0,077
41. Koen olevani sitoutunut Puolustusvoimiin	337,500	0,009
42. Koen, että en osaa tai pysty noudattamaan ohjeita, mikä vähentää halukkuuttani perehtyä oma-aloitteisesti turvallisuusohjeisiin	302,000	0,004
43. Turvallisuusohjeista saatavat hyödyt työn ulkopuolelle läisäisivät kiinnostustani perehtyä niihin oma-aloitteisesti	393,500	0,200

44.	Haluan perehtyä turvallisuusasioihin oma-aloitteisesti, koska pelkään ohjeiden rikkomisen seurauksia	488,000	0,807
45.	Työni on sen laatuista, että en tarvitse työssäni turvallisuusohjeita	399,500	0,064
46.	Turvallisuusohjeisiin perehtyminen vie liikaa aikaa varsinaisesta työstä	298,000	0,005
47.	Sitoutumiseni Puolustusvoimiin, työhöni tai työyhteisöni lisää halukkuuttani perehtyä oma-aloitteisesti turvallisuusasioihin	289,000	0,004
48.	Turvallisuusohjeista on vaikea tunnistaa oman työn kannalta tärkeitä ohjeita	307,000	0,007
49.	Perehdyn turvallisuusohjeisiin rangaistuksen pelossa	439,000	0,349
50.	Koen olevani sitoutunut omaan työyhteisöni	321,000	0,004
51.	Saan turvallisuusohjeista hyötyjä (tietoja ja taitoja) myös työn ulkopuolelle	384,000	0,123
52.	Olen epä tietoinen seurauksista, joita turvallisuusohjeiden lukematta jättäminen saattaa aiheuttaa	267,500	0,001
53.	Vältän perehtymistä turvallisuusohjeisiin, koska saattaisin joutua muuttamaan toimintatapojani, enkä mielelläni tekisi niin	340,000	0,006
54.	Oma-aloitteinen turvallisuusohjeisiin perehtyminen ei ole tarpeen, sillä organisaatio huolehtii koulutuksestani	385,000	0,088
55.	Perehdyn turvallisuusohjeisiin, koska muuten tuntisin huonoa omaatuntoa, syyllisyyttä tai häpeää	478,000	0,933
56.	Hallintoyksikön turvallisuusohjeet intranetissä on kirjoitettu selkeästi ja ymmärrettävästi	337,000	0,019
57.	Koen, että turvallisuusohjeiden omatoiminen opiskelu hyödyttää minua myös työn ulkopuolella	341,500	0,025
58.	Turvallisuusohjeet ovat niin sekavia, ettei niihin kiinnosta oma-aloitteisesti perehtyä	251,500	0,000
59.	Perehdyn turvallisuusohjeisiin, koska minusta se on oikeasti tärkeää	301,000	0,005
60.	Turvallisuusohjeiden rikkomisella ei ole omalta osaltani kovin vakavia seurauksia työtehtäväni huomioiden	278,500	0,001
61.	Turvallisuusohjeiden luettavuus ja ymmärrettävyys vaikuttavat halukkuuteeni perehtyä oma-aloitteisesti turvallisuusasioihin	481,000	0,978
62.	Perehdyn turvallisuusohjeisiin, koska on pakko	391,500	0,118
63.	Koen olevani sitoutunut omaan työhöni	340,000	0,008
64.	Turvallisuusohjeet harvoin sisältävät mitään, mitä en jo osaisi	342,000	0,025
65.	Puolustusvoimien arvomaailma ohjaa minua perehtymään oma-aloitteisesti turvallisuusohjeisiin	307,000	0,005
66.	Perehtyisin oma-aloitteisesti enemmän turvallisuusohjeisiin, jos tuntisin niiden rikkomisesta seuraavat uhkat paremmin	389,000	0,112
67.	Turvallisuusohjeiden opiskelu ei kuulu minulle, vaan organisaation vastuulla on kouluttaa minut toimimaan oikein	343,000	0,032
68.	Turvallisuusohjeita on liian paljon, jotta niihin olisi mahdollista oma-aloitteisesti perehtyä	292,000	0,008
69.	Perehdyn turvallisuusohjeisiin, koska esimieheni sitä vaatii	484,000	0,765
70.	Turvallisuusohjeet hankaloittavat työtäni	364,500	0,062
71.	Turvallisuusohjeiden lukematta jättäminen ei osaltani aiheuta vaaraa organisaatiolle	288,000	0,002
72.	Perehdyn turvallisuusohjeisiin, koska se kuuluu työhöni	311,000	0,005
73.	En koe turvallisuusohjeista olevan hyötyä työn ulkopuolelle	290,500	0,003
74.	Haluan perehtyä turvallisuusasioihin oma-aloitteisesti, koska pelkään, mitä tapahtuu, jos en noudata ohjeita	475,000	0,676
75.	En koe turvallisuusohjeilla olevan kovinkaan suurta merkitystä omassa työtehtävässäni	288,500	0,002
76.	Perehtyisin oma-aloitteisesti enemmänkin turvallisuusasioihin, jos vain ehtisin	322,500	0,024
77.	Perehdyn turvallisuusohjeisiin, koska olen aidosti kiinnostunut turvallisuusasioista	331,500	0,013

---

78. Turvallisuusohjeet ovat keskeisiä oman työtehtäväni kannalta	352,500	0,033
--	---------	-------