

Kirsi Lempola

KUULUMISEN RAKENTUMINEN ARMEIJASSA

Yhteismajoituskokeiluun osallistuneiden naisten käsityksiä

Informaatioteknologian ja viestinnän tiedekunta

Pro gradu -tutkielma

Maaliskuu 2023

TIIVISTELMÄ

Kirsi Lempola: Kuulumisen rakentuminen armeijassa – Yhteismajoituskokeiluun osallistuneiden naisten käsityksiä
Pro Gradu -tutkielma
Tampereen yliopisto
Viestinnän maisteriohjelma
Maaliskuu 2023

Armeijaorganisaation kulttuuri ja toimintatavat ovat monilta osin rakentuneet palvelemaan cis-heteromiehiä. Suomessa myös naiset ovat jo lähes 30 vuoden ajan voineet osallistua vapaaehtoiseen asepalvelukseen. Armeijaorganisaatiota leimaavat kuitenkin edelleen hegemonisen maskuliinisuuden ihanteet, jotka rajoittavat kaikkien organisaation jäsenten vuorovaikutusta heidän sukupuolestaan riippumatta. Sukupuolten välistä tasa-arvoa on viime vuosina pyritty parantamaan Puolustusvoimissa yhteismajoituskokeilun avulla, mutta kokeilua ei ole tiettävästi tutkittu kuulumisen näkökulmasta. Kokeiluun osallistuneiden naisten kuulumisen tutkiminen on tärkeää niin varushenkilöiden hyvinvoinnin kuin armeijaorganisaation suorituskyvyn kannalta. Lisäksi naisten kokemusten tutkiminen luo pohjaa sukupuolten väliselle tasa-arvolle.

Tässä tutkielmassa tarkastellaan, miten armeijan yhteismajoituskokeilussa mukana olleet naiset kuvaavat kuulumisen muodostumista ja sen seurauksia. Tutkielma toteutettiin laadullisena tutkimuksena ja aineisto kerättiin teemahaastattelulla. Aineisto muodostui kymmenen yhteismajoituskokeiluun osallistuneen naisen haastattelusta ja se analysoitiin laadullisella sisällönanalyysillä. Tulokset antavat tietoa vuorovaikutustekijöistä, joiden haastatellut kokevat rakentaneen, heikentäneen ja vahvistaneen kuulumistaan. Lisäksi tuloksista käy ilmi, mitä seurauksia erilaisilla kuulumisen kokemuksilla on vuorovaikutustekijöihin liittyen.

Tulokset osoittavat, että kuulumista muodostavat vuorovaikutustekijät ovat asepalveluksen suorittaneiden naisten mukaan yhteydessä organisaatiokulttuuriin ja siihen mukautumiseen. Tulokset osoittavat myös, että interpersonaiset tekijät ovat tärkeitä kuulumisen muodostumisessa. Etenkin supportiivinen viestintä, hyväksynnän ilmaisu, yhdessä vietetty aika, ihmissuhteet, konfliktit ja yhdessäolon luontevuus muodostavat asepalveluksen suorittaneiden naisten kuulumista. Lisäksi kuulumisen muodostuu yksilön henkilökohtaisista ominaisuuksista ja tunnekokemuksista sekä samaistumisesta organisaation muiden jäsenten kanssa. Vahvistuneen kuulumisen merkittäviä seurauksia ovat esimerkiksi mukautuminen organisaatiokulttuuriin ja henkilökohtainen tunne viihtymisestä. Lisäksi se näkyi etenkin läheisissä ihmissuhteissa sosiaalisen tuen ja yhdessä vietetyn ajan lisääntymisenä. Heikentynyt kuulumisen tunne puolestaan muun muassa vähensi naisten motivaatiota ja sai heidät joko vetäytymään muiden seurasta tai yrittämään mukautua organisaatiokulttuuriin myös silloin, kun se oli heille vahingollista.

Tutkielman tuoman ymmärryksen avulla armeijan olosuhteita voidaan kehittää palvelemaan varushenkilöitä tasavertaisemmin. Lisäksi tuloksia voidaan hyödyntää muiden miesvaltaisten organisaatioiden tutkimiseen ja kehittämiseen.

Avainsanat: kuulumisen, yhteismajoituskokeilu, armeija, sukupuoli, naiset, organisaatiokulttuuri, vuorovaikutus

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin Originality Check -ohjelmalla.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	SUKUPUOLI JA ORGANISAATIO	3
2.1	Sukupuolen merkitys	3
2.1.1	Sukupuolen määritelmä	3
2.1.2	Sukupuoli valtarakenteena	4
2.2	Miesvaltaiset organisaatiot	7
2.2.1	Normatiivinen ja lukumäärällinen miesvalta	7
2.2.2	Tokenismi	7
2.3	Naisten asema armeijassa	10
3	KUULUMISEN RAKENTUMINEN ORGANISAATIOSSA	14
3.1	Kuulumisen määritelmä	14
3.2	Kuulumiseen yhteydessä olevat vuorovaikutustekijät	18
3.2.1	Organisaatioympäristön ja työyhteisön vuorovaikutustekijät	18
3.2.2	Supportiivisen viestinnän määritelmä	20
3.3	Organisaatioon sosiaalistuminen ja assimilaatio	21
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	29
4.1	Tutkimusongelma ja -kysymys	29
4.2	Osallistujat	30
4.3	Aineiston keruu	31
4.4	Aineiston käsittely ja analyysi	33
4.5	Eettinen pohdinta	36
5	TULOKSET	38
5.1	Kuulumisen rakentuminen vuorovaikutuksessa	38
5.2	Organisaatiokulttuurin taso	39
5.3	Interpersonaalinen taso	46
5.4	Yksilötaso	60
6	POHDINTA	67
6.1	Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset	67
6.1.1	Kuulumisen muodostuminen ja seuraukset eri tasoilla	67
6.1.2	Kuulumista rakentavat vuorovaikutustekijät	69
6.1.3	Kuulumista vahvistavat vuorovaikutustekijät	73
6.1.4	Kuulumista heikentävät vuorovaikutustekijät	78
6.1.5	Kuulumisen seuraukset	81
6.2	Tutkielman arviointi	83
6.3	Jatkotutkimus	86
	KIRJALLISUUS	88
	LIITE 1: HAASTATTELURUNKO	97

1 JOHDANTO

Suomalaiset 18–29-vuotiaat naiset ovat saaneet hakea vapaaehtoiseen asepalvelukseen jo vuodesta 1995 (Laki naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta 1995/194). Siitä huolimatta he kohtaavat armeijassa edelleen selvästi enemmän sukupuoleen liittyvää syrjintää ja kiusaamista kuin miehet (Leinonen ym., 2012; 2018).

Armeijan organisaatiokulttuurin keskiössä on perinteisesti ollut maskuliinisuus, jolla on pyritty kohentamaan ryhmäidentiteettiä ja -kiinteyttä. Naisten on ajateltu poikkeavan psyykkisiltä ja fyysisiltä ominaisuuksiltaan niin perustavanlaatuisesti miehistä, että heitä on pidetty uhkana miesten väliselle sitoutumiselle (*male bonding*), jonka on nähty tuottavan hyvien suoritusten edellyttämää koheesiota. (Carreiras & Kümmel, 2008, 36–42.) Tänä päivänä tilanne on toinen ja naisten epätasa-arvoinen kohtelu johtaa päinvastoin ongelmiin ryhmädynamiikassa ja uhkaa joukkojen suorituskykyä, mikä heijastuisi mahdollisessa sotatilanteessa myös koko yhteiskuntaan (Bauer ym., 2007; Maavoimat 2018). Armeijan suorituskyvyn vahvistamisen kannalta on siis hyvin tärkeää, että naiset sopeutuvat ja kokevat kuuluvansa armeijaan.

Organisaation toimintakyvyn lisäksi naisten kokema kiusaaminen ja syrjintä vaarantaa henkilökohtaisella tasolla heidän mielenterveytensä, millä on myös kansantaloudellisia vaikutuksia (Baumeister & Leary, 1995; OECD/EU 2018, 2–32). Lisäksi on merkittävää, että armeijan tasavertaisuuteen liittyviin epäkohtiin puututaan mahdollisimman pian, sillä valtioneuvoston (2021) parlamentaarisen komitean mietinnössä on käsitelty kutsuntojen laajentamista kaikille sukupuolille. Vaikka lakimuutosta ei kutsuntojen laajentamisesta syntynytkään, on mahdollista, että tulevaisuudessa myös kutsunnat koskevat muitakin kuin miehiä.

Sukupuolten välistä tasa-arvoa armeijaorganisaatioissa on yritetty viime vuosina lisätä yhteismajoituskokeiluilla. Pohjoismaissa tehty tutkimus armeijan yhteismajoituksesta osoittaa, että se voi vähentää kiusaamista ja seksuaalista häirintää sekä vaikuttaa positiivisesti armeijan organisaatiokulttuuriin ja yhteishenkeen (Ellingsen ym., 2016; Ronés, 2017).

Myös Suomessa yhteismajoituskokeiluista on saatu naisten kuulumisen tunnetta tukevia tutkimustuloksia (Tallberg & Rahikka, 2021). Suomessa yhteismajoituskokeilu eli TUPA-kokeilu aloitettiin Maavoimissa, Maasotakoulussa reservinupseerikurssilla 256, Karjalan ja Kainuun

prikaateissa, Rannikkoprikaatissa ja Ilmasotakoulussa 2020–2021. Sitä päätettiin jatkaa ensin vuoden 2022 ja sitten 2023 loppuun asti kaikissa joukko-osastoissa, Ilmavoimien lennostoja lukuun ottamatta, sekä Pohjois-Karjalan rajavartiostossa. Kokeilu on vapaaehtoinen ja siinä mukana olevat varushenkilöt majoittuvat kaikilla koulutusjaksoilla yhteisissä tiloissa, mutta muut tilat, kuten suihkut ovat edelleen erilliset. Kokeilun tarkoituksena on tutkia, miten yhteismajoitus vaikuttaa moniin kuulumiseen yhteydessä oleviin tekijöihin, kuten motivaatioon ja ryhmäkiinteyteen. (Puolustusvoimat, 2023.) Kuitenkaan sitä, millaiset vuorovaikutustekijät rakentavat yhteismajoituskokeilussa mukana olleiden naisten kuulumista, ei ole tiettävästi tutkittu Suomessa.

Tämän tutkielman tavoitteena onkin selvittää, miten yhteismajoituskokeilussa mukana olleet naiset kuvaavat kuulumisen rakentumista armeijassa. Kuuluminen ymmärretään tässä kontekstissa vuorovaikutuksessa rakentuvana ja muuttuvana kokemuksena, jossa yksilö tuntee olevansa tärkeä ja arvostettu osa yhteisöä. Lisäksi se on ihmisen psykologinen perustarve, jonka hän on sisäisesti motivoitunut täyttämään. Tutkielma toteutettiin haastatteleamalla kymmentä vuosina 2019–2022 asepalveluksen suorittanutta naista, jotka asuivat palveluksensa aikana yhteismajoituksessa.

Naisten kokemuksia tarkastelemalla voidaan selvittää, mitkä vuorovaikutustekijät rakentavat heidän kuulumistaan ja mitä seurauksia erilaisilla kuulumiskokemuksilla on heille itselleen, heidän vuorovaikutussuhteilleen ja koko armeijaorganisaatiolle. Tieto on tärkeää, sillä sitä voidaan hyödyntää jatkossa Puolustusvoimien käytäntöjen kehittämisessä tasa-arvoisemmiksi. Lisäksi saatuja tuloksia voidaan soveltaa muiden miesvaltaisten organisaatioiden tutkimus- ja kehitystyössä.

2 SUKUPUOLI JA ORGANISAATIO

2.1 Sukupuolen merkitys

2.1.1 Sukupuolen määritelmä

Sukupuoli voidaan määritellä ihmisen ominaisuuksiksi, valtasuhteeksi, hierarkiaksi tai järjestelmäksi, johon liittyvät yhteiskunnassa omaksutut sukupuoliroolit sekä sukupuolen erottelu sosiaaliseen ja syntymässä määriteltyyn sukupuoleen (Rossi, 2010, 21–22). On tärkeää tiedostaa, miten sukupuoli ja siihen liittyvät merkitykset ovat nyky-yhteiskunnassa rakentuneet, jotta voidaan ymmärtää naisten kokemuksia miesvaltaisessa organisaatiossa. Vaikka tämä tutkielma keskittyy viestintään, aihetta on syytä tarkastella sekä viestinnän että sukupuolentutkimuksen näkökulmasta.

Viestinnän näkökulmasta sukupuoli on diskursiivinen rakenne, joka muodostuu merkitysneuvotteluissa. Ymmärrys sukupuolesta ja siihen liittyvistä normeista, kuten tavoista performoida sitä, rakentuvat siis aina vuorovaikutuksessa. (Lahti, 2020, 111.) Myös sukupuolentutkimuksessa vallitsee nykypäivänä suhteellisen suuri konsensus siitä, että sukupuoli, kuten myös seksuaalisuus, ovat ajassa ja paikassa muuttuvia käsitteitä tai merkitysprosesseja. Sukupuolen merkityksestä neuvotellaan jatkuvasti, mikä näkyy esimerkiksi naiseuteen liittyvistä normeista käytävässä keskustelussa. (Rossi, 2010, 22–27.) Nämä keskustelut liittyvät kiinteästi myös naisten asemaan armeijaorganisaatiossa. Jotta sukupuolten välinen tasa-arvo armeijaorganisaatiossa ja laajemmin koko yhteiskunnassa voisi toteutua, naisten kokemuksia on tärkeää nostaa esille myös tutkimuksessa.

Englannin kielessä sukupuolta kuvataan kahdella eri sanalla: *sex* kuvaa ihmisen sukuelimiin tai muihin syntymässä määriteltyyn sukupuoleen liittyviä ominaisuuksia ja *gender* puolestaan edustaa sukupuolen sosiaalisia ja kulttuurisia ulottuvuuksia. *Gender* vakiintui feministiseen keskusteluun 1960–70-luvuilla, kun tutkijat halusivat erottaa nämä kaksi tekijää toisistaan. Antropologi Gayle Rubin (1975) nosti 1960-luvulla transsukupuolisuuden psykiatrisessa tutkimuksessa käytetyt käsitteet esiin vuonna 1975 julkaistussa tekstissään, jonka pyrkimyksenä oli osoittaa sukupuolen liittyvän sorron johtuvan sitä järjestävistä valtasuhteista, eikä niinkään biologiasta. Käsitteiden avulla hän teki näkyväksi sen, että sukupuoli on sidoksissa kulttuuriin ja historiaan. (Rossi, 2010, 21–22.)

Gender on vakiintunut nykypäivänä niin tutkimukseen kuin yleiskieleen. Termin käyttäminen on myös osaltaan edistänyt seksuaalisuuden, seksin ja sukupuolen erottamista toisistaan, sillä englannin kielessä *sex*, kuten esimerkiksi myös ranskassa (*sexe*), kuvaa näitä kaikkia kolmea asiaa. Suomen kielessä on puolestaan käytössä vain sana sukupuoli, joka erotellaan syntymässä määriteltyyn sukupuoleen ja sukupuolen sosiaaliskulttuuriseen puoleen. (Rossi, 2010, 22–28.) Tässä tutkielmassa olennaista on armeijan yhteismajoituskokeiluun osallistuneiden sosiaalinen sukupuoli, johon liittyvät merkitykset ja valta-asetelmat tulevat esille vuorovaikutuksessa ja armeijaorganisaation rakenteissa.

2.1.2 Sukupuoli valtarakenteena

Sex ja *gender* -käsitteiden toisistaan erottaminen pohjautui aikanaan ajatukseen sosiaalisen sukupuolen muuttuvuudesta ja siihen liittyvistä valtasuhteista. Feministinen tutkimus näkee sukupuolen edelleen valtarakenteena, ja vallan käsitettä ja sen merkitystä on tarkasteltu ja määritelty monesta eri näkökulmasta (Kantola, 2010, 82–83).

Valtaa on määritelty esimerkiksi patriarkaatin käsitteen kautta. Patriarkaattiin kuuluu ajatus siitä, että miehet ovat sukupuolena ylivallassa ja alistaminen näkyy eri muodoissaan niin, työelämässä, perheissä, yhteiskunnassa ja valtion tasolla. Valta perustuu hegemoniseen maskuliinisuuteen, jossa tietyntyyppinen miesideaali ja siihen kuuluvat miehet ovat valta-asemassa suhteessa enemmistöön muita miehiä ja kaikkiin muihin ihmisiin. Se rajaa siis ulkopuolelleen myös miesten moninaisuutta. (Kantola, 2010, 82–83). Patriarkaatin vaikutuksen voi nähdä selkeästi myös armeijan organisaatiokulttuurissa, jossa arvostetaan perinteisen maskuliinisia cis-heteromiehiä yli muiden (Lehtonen, 2015, 103–132).

Hegemoniseen maskuliinisuuteen liittyy myös muissa konteksteissa heteronormatiivisuus. Se on valtarakenne, jonka pohjalle yhteiskuntamme sukupuolinormit ja roolit pitkälti rakentuvat. Se kuvaa, miten sosiaalisten ja seksuaalisten suhteiden oletusarvo sekä tavoiteltava ja luonnollinen tila on heteroseksuaalisuus. Sen pohjalta on syntynyt normeja ja sääntöjä, jotka ylläpitävät ajatusta siitä, että sukupuoli ja seksuaalisuus asettuvat vastakkaisiin mies- ja naissukupuoliin, jotka tuntevat vetoa vain toisiaan kohtaan. (Ingraham, 2005, 2–3.) Normatiivisen heterouden tavoitteena on miehen ja naisen välinen parisuhde, jonka tarkoituksena on tuottaa jälkeläisiä. Toisaalta sen ulkopuolelle jää monia ei-normatiivisia tapoja toteuttaa heteroutta. Kuitenkin myös heterouteen liittyy normeja, jotka kertovat

millainen heterous on ”oikeampaa” ja jotkut heterot ovat niiden valossa muita paremmassa asemassa. (Rossi, 2015, 22–23.) Myös armeijaorganisaatiot ovat tutkitusti heteronormatiivisia rakenteita ylläpitäviä ympäristöjä (esim. Hearn 2012; Lehtonen 2015).

Lisäksi heteronormatiivisuus edustaa binääristä sukupuolikäsitystä, jossa sukupuolia ajatellaan olevan vain kaksi, naiset ja miehet. Se jättää ulkopuolelleen esimerkiksi muunsukupuoliset ja sukupuolettomat ihmiset. Binääriseen sukupuolikäsitykseen liittyy cisheteronormatiivisuus, joka on normi tai oletus siitä, että ihmiset kuuluvat tai heidän pitäisi kuulua vain miehen tai naisen sukupuoleen. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2022.)

On kuitenkin huomioitava, että sukupuoleen ja seksuaalisuuteen liittyvien valtarakenteiden lisäksi on olemassa myös paljon muita yhteiskunnallisia rakenteita, jotka säätelevät vallan jakautumista. Intersektionaalisuus kuvaa risteäviä ja yhtäaikaaisesti vaikuttavia eroja, jotka liittyvät ihmisen identiteettiin ja valta-asemaan yhteiskunnassa. Siinä tunnistetaan myös muita valtaa tuottavia ja eriarvoistavia tekijöitä, kuten yhteiskuntaluokka, etnisyys ja ikä. (Rossi, 2015, 92.) Esimerkkinä tästä on rodullistaminen, jossa ihmisiin yhdistetään esimerkiksi heidän ihonvärinsä vuoksi erilaisia stereotyyppioita ja ennakkoluuloja vaikkapa hänen kykyihinsä liittyen (Yhdenvertaisvaltuutettu, 2023). Näin esimerkiksi mustaksi rodullistettu nainen on yhteiskunnassa alisteisessa asemassa sekä sukupuolensa että ihonvärinsä vuoksi.

Sukupuoleen liittyvien määritelmien tapaan myös niihin liittyvät valtasuhteet muotoutuvat vuorovaikutuksessa. Filosofin Michel Foucault'n (2005) mukaan valtasuhteiden kaikki osapuolet ovat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa ja myös ne ihmiset, jotka ovat vallassa olevan sukupuolen, instituution tai muun ryhmän ulkopuolella, pitävät osaltaan yllä valtasuhteita. Hänen mukaansa valta toimii normien kautta, jotka säätelevät eri elämänalueita ja sen kautta esimerkiksi moderni valtio voi muodostaa edellytykset sille, millainen on hyvä nainen. Naiset pyrkivät täyttämään valtion asettamat normit ja kontrolloimaan itse käytöstään niiden mukaiseksi, mikä puolestaan vahvistaa valtion valtaa. Näin yksilöt sekä heidän intressinsä tai identiteettinsä ovat itsessään vallan muokkaamia.

Normit tuottavat siis sukupuolirooleja, joita toteuttamalla ihmiset edelleen ylläpitävät normeja. Feministisen ja queer-tutkimuksen alalla tunnettu Butler (1990) on esittänyt ajatuksen sukupuolen performatiivisuudesta. Hänen mukaansa sosiaalinen sukupuoli on

toimintaa, jossa toistetaan kulttuurissa maskuliiniseksi tai feminiiniseksi määriteltyä viestintää, kuten eleitä ja puhetapoja. Performatiivisuudessa olennaista on myös sukupuolen esittämisen toistuvuus ja toisaalta myös muutoksen mahdollisuus toistuvuuden katketessa tai uusien tekojen mukaan tullessa. Sukupuoliroolit tunnustetaan myös arkikielessä, mikä näkyy esimerkiksi naisten sukupuolirooleihin liittyvässä vitsailussa. Tämän tutkielman kontekstissa rooleihin voi liittyä esimerkiksi vitsailu siitä, että naisen ei kuulu suorittaa asepalvelusta.

Armeija on mielenkiintoinen konteksti suhteessa Foucault'n (2005) ja Butlerin (1990) määrittelemiін tapoihin tuottaa ja toteuttaa sukupuolitorneja. Siellä naisilta ei nimittäin välttämättä vaadita perinteisesti feminiiniseksi määriteltyä käytöstä, vaan käytöksen oletetaan olevan pikemminkin maskuliinista. Tilanne, jossa naiset siis ikään kuin astuvat "miehen rooliin", vaatii sopeutumista ja merkityksistä neuvottelua vuorovaikutuksessa.

Armeijaa käyvien naisten ristiriitainen vaatimus toteuttaa sekä miehuuden että naiseuden ideaaleja saattaa johtaa kaksoisstandardien syntyymiseen. Rooleihin ja normeihin liittyvät kaksoisstandardit tarkoittavat sitä, että ihmisryhmällä, joka on valtarakenteissa alemmassa asemassa kuin toinen, on vallassa olevaa ryhmää rajoitetumpi rooli, jonka sisällä toimia (Foschi, 2000). Esimerkiksi naisille normatiivisesti hyväksyttävä tapa harrastaa seksiä on romanttisessa parisuhteessa, kun taas miehille romanttisen suhteiden ulkopuolinen, arkipäiväinen seksin harrastaminen on yleisesti hyväksyttyä. (Farvid ym., 2017.)

Sukupuoli käsitetään tässä tutkielmassa siis ajallisesti ja paikallisesti muuttuvana merkityskokonaisuutena, johon liittyviä merkityksiä toisinnetaan vuorovaikutuksessa. Se on yhteydessä rooleihin, joita ylläpidetään ja muokataan vuorovaikutuksessa. Roolit muodostuvat laajemmin yhteiskunnan normien perusteella ja yksilöt voivat omalla käytöksellään vahvistaa niiden olemassaoloa ja toisaalta myös kapinoida niitä vastaan. Sukupuoli on myös valtarakenne, ja miessukupuoleen kuulumisen voidaan nähdä tuovan lisää valtaa. Valtarakenteita, jotka vaikuttavat sukupuolen lisäksi ihmisen asemaan ja rooliin, ovat esimerkiksi yhteiskuntaluokka ja etnisuus. Suurimassa valta-asemassa länsimaisessa yhteiskunnassa ovat tällä hetkellä rikkaat, valkoiset cis-heteromiehet.

2.2 Miesvaltaiset organisaatiot

2.2.1 Normatiivinen ja lukumäärällinen miesvalta

Miesvalta on rakenne, joka koostuu vähintään kahdesta osa-alueesta, joita ovat normatiivinen miesvalta (*normative male dominance*) ja lukumäärällinen miesvalta (*numerical male dominance*). (Gruber & Morgan 2005, Wilsonin & VanAntwerpin, 2021, mukaan). Sekä normatiivisen että määrällisen miesvallan voidaan nähdä toteutuvan armeijaorganisaatiossa.

Normatiivinen miesvalta tarkoittaa sitä, että normatiivinen kulttuuri arvostaa maskuliinisena pidettyjä piirteitä. He kuvaavat kulttuurin oletuksena olevan, että kaikki jäsenet ovat miehiä tai heillä on miesmäisinä pidettyjä piirteitä, ja naisille tyypillisenä pidettyjä piirteitä hyljeksitään ja aliarvostetaan. (Gruber & Morgan 2005, Wilsonin & VanAntwerpin 2021, mukaan.) Tämän voidaan nähdä vertautuvan hegemonisen maskuliinisuuden käsitteeseen. Normatiivisen miesvallan seurauksena feminiinisinä pidettyjä piirteitä performoivien ihmisten kokema, kuulumisen kannalta olennainen hyväksyntä ja arvostus vähenevät.

Normatiivisen miesvallan lisäksi on olemassa lukumäärällistä miesvaltaa. Se kuvaa tilannetta, jossa tarkastellussa joukossa on lukumäärällisesti eniten miehiä (Gruber & Morgan 2005, Wilsonin & VanAntwerpin 2021, mukaan). Lukumäärällinen ja normatiivinen miesvalta ovat tiiviisti yhteydessä toisiinsa, mikä voi johtaa siihen, että saattaa olla hankalaa erottaa, kumpi tekijä on havaitun lopputuloksen taustalla. Sekä lukumäärällisen että normatiivisen miesvallan on kuitenkin todettu muun muassa kasvattaneen seksuaalisen häirinnän riskiä. (de Haas & Timmerman, 2010.)

2.2.2 Tokenismi

Eräs lukumäärälliseen miesvaltaan liittyvistä ilmiöistä on tokenismi. Kanter (1977) tutki myyntialalla työskenteleviä naisia ja kehitti teorian tokenismistä. Teorian ytimessä on ajatus siitä, että valtaa pitävä ryhmä näkee vähemmistöön kuuluvat ihmiset vain vähemmistöryhmänsä edustajina, joihin liitetään stereotyyppioita. Tokenismiä tapahtuu silloin, kun organisaatio koostuu suurimmaksi osaksi jostain valtaa pitävästä ryhmästä, esimerkiksi miehistä tai valkoisista ihmisistä, ja vähemmistöryhmän osuus on alle 15 prosenttia kokonaisuudesta. Organisaatio voi tehdä näennäisesti työtä inklusiivisuuden ja

monimuotoisuuden eteen, mutta sortua käytännössään tokenismiin, mikä voi heikentää vähemmistöryhmän jäsenten kuulumista.

Tokenismista seuraa Kanterin (1977, 971–973) mukaan kolme ilmiötä: näkyvyys (*visibility*), polarisaatio ja assimilaatio. Näkyvyys ilmenee, kun vähemmistö on ryhmänä enemmän esillä kuin enemmistö, minkä seurauksena heidän käytöstään ja suorituksiaan tarkkaillaan enemmän. Käytös on ikään kuin julkista, eivätkä he voi pysyä samalla tavalla anonyymeinä kuin enemmistöön kuuluvat kollegansa. He myös edustavat omalla tekemisellään koko vähemmistöryhmää, eivätkä vain itseään yksilöinä.

Näkyvyyteen liittyy myös se, että enemmistön huomio kiinnittyy usein vähemmistöryhmän saavutusten sijaan epäolennaisiin piirteisiin, kuten heidän sukupuoleensa liitettyihin ominaisuuksiin. Tämä voi aiheuttaa suorituspainetta, jotka johtavat yleensä yli- tai alisuorittamiseen. Ylisuorittaminen näkyy esimerkiksi omien onnistumisten korostamisena. Alisuorittaminen on kuitenkin yleisempää ja se ilmenee yrityksinä muuttua sosiaalisesti näkymättömäksi, mitä naiset saattavat tehdä esimerkiksi peittelemällä omia feminiinisinä pidettyjä piirteitään. Tämä voi johtua osittain siitä, että jos he suoriutuvat paremmin kuin vallassa olevan ryhmän jäsenet, se saattaa olla nöyryyttävää vallassa oleville. (Kanter, 1977, 973–975.)

Tokenismiin liittyy Kanterin (1977, 975–976) mukaan myös polarisaatio. Polarisaatiolla hän kuvaa eroavaisuuksien ylikorostamista, jota tapahtuu, kun vallassa oleva ryhmä kiinnittää huomiota sisäisiin samankaltaisuuksiinsa ja vähemmistöryhmän erilaisuuteen suhteessa heihin. Tätä ”raja-aitojen korottamista” (*boundary heightening*) tapahtuu etenkin silloin, kun ryhmään tulee määrällisesti vähemmistöön kuuluvia ihmisiä, joiden vallalla oleva ryhmä kokee uhkaavan yhtenäisyyttään.

Polarisaatio saattaa näyttäytyä esimerkiksi niin sanottuna pukukoppipuheena, joka korostaa miesten seksuaalista viettiä ja muita maskuliinisena pidettyjä piirteitä. Yksi eroavaisuuksien korostamisen muoto on myös se, että vallassa olevat miehet välttävät tietynlaista vitsailua naisten seurassa, sillä he ajattelevat naisten paheksuvan sitä. Kun eroja korostetaan toistuvasti tällä tavoin, näennäisesti hyvää tarkoittavat teot saattavat luoda tunteen siitä, että vallalla olevan ryhmän jäsenet pidättelevät ilmaisuaan vähemmistöjäsenten seurassa.

Tällaisissa tilanteissa vähemmistön voi olla hankalaa asettua enemmistöä vastaan, jos he haluavat ansaita paikkansa arvostettuna ryhmän jäsenenä. Toisaalta vallalla oleva ryhmä ei odota vähemmistön myöskään mukautuvan täysin omaan kulttuuriinsa, koska vähemmistöryhmän kulttuuria pidetään ylikorostetun erilaisena. (Kanter, 1977, 977–978.)

Yksi polarisaation seuraus ovat lojaaliuskokeet (*loyalty tests*), joiden kautta enemmistö pyrkii vahvistumaan siitä, ettei vähemmistö käänny heitä vastaan. Se tarkoittaa käytännössä sitä, että vallalla oleva ryhmä antaa vähemmistöön kuuluvan henkilön liittyä osaksi omaa ryhmäänsä. Siihen kuuluu kuitenkin tiettyjä ehtoja, joita voivat olla esimerkiksi se, että hän omaksuu ryhmän mielipiteitä ja hyväksyy itseensä ja muihin vähemmistön edustajiin kohdistuvan vitsailun. Enemmistön joukkoon pyrkiminen saa yksilön siis asettumaan samanaikaisesti vähemmistöä vastaan. Jos siis nainen pyrkii olemaan ”yksi jätkistä”, se tarkoittaa sitä, että hänen täytyy toisinaan asettua muita naisia vastaan. Vähemmistön edustajat voivat siis joko pyrkiä enemmistöryhmän sisäpiiriin tai hyväksyä tarkkailun kohteena olemisen ja eristyksen muista. (Kanter, 1977, 978–980.)

Kolmas Kanterin (1977) kuvaamista tokenismin osa-alueista on assimilaatio. Assimilaatiota tapahtuu silloin, kun henkilöön kohdistuu esimerkiksi hänen sukupuoleensa liittyviä stereotyyppioita ja yleistyksiä, jotka eivät usein istu enemmistön piirteisiin. Esimerkiksi organisaatiossa naisen saatetaan olettaa työskentelevän vaikkapa sihteerin roolissa sen sijaan, että hän olisi johtaja, ja vaikka hänen tiedettäisiin toimivan johtajana, häntä saatetaan silti kohdella stereotyyppian mukaisesti esimerkiksi puhuttelemalla häntä eri tavalla kuin miehiä. Naiset saattavat stereotyyppioiden korjaamisesta aiheutuvan kiusallisten ja aikaa vievien tilanteiden vuoksi vältellä uusien ihmisten kohtaamista ja vetäytyä tutun ryhmän seuraan. He saattavat myös mukautua rooliin ja rajoittaa sen vuoksi omaa ilmaisuaan ja muuta käytöstään. (Kanter, 1977, 980–984.)

Kanterin (1977) teoria tokenismistä ja siihen liittyvistä ilmiöistä on vanha ja sitä on osin kritisoitu esimerkiksi tokenismia kokevan ryhmän koon osalta. Esimerkiksi Yoder (1991) argumentoi, että enemmistö voi kokea vähemmistöryhmän koon suurenemisen uhkana ja alkaa käyttäytyä heitä kohtaan vihamielisesti. Toisaalta myöhempi tutkimus myös tukee Kanterin teoriaa joissain määrin (esim. Gustafson, 2008). Merkittävää tämän tutkielman kannalta on etenkin se, että armeijassa tehty tutkimus naisten kokemuksista on osin

yhtenevää teorian kanssa (esim. Furia, 2010; Carreiras, 2008). Tässä tutkielmassa keskitytään asepalveluksen suorittaneisiin naisiin, minkä myötä on mahdollista tarkastella myös sitä, kohtaavatko armeijan käyneet naiset tokenismiä nykypäivän Suomessa.

2.3 Naisten asema armeijassa

Suomalaisessa ja kansainvälisessä keskustelukulttuurissa armeijaan on liitetty mielikuva miehenä olemista ja mieheksi tulemisesta (Esim. Hearn 2012; Lehtonen 2015). Lehtosen (2015, 103–132) tutkimuksessa sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen edustajat näkivät armeijan usein heteronormatiivisen maskuliinisuuden tilana, jossa miehistä tulee miehiä. Hänen mukaansa joillekin vähemmistön edustajille armeija oli paikka todistaa olevansa ”tarpeeksi mies” ja cis-heteromiesten katseen määrittämä ”kunnon kansalainen”. Hän kuvaa armeijakulttuurin edustavan heteronormatiivista ajattelua, jonka mukaan on olemassa vain kaksi sukupuolta, jotka ovat sisäisesti samanlaisia ja toistensa vastakohtia. Lisäksi ne ovat hierarkkisia niin, että miehet ja miehuus ovat arvostetumpia kuin naiset ja naiseus. Muiden sukupuolten ja seksuaalisuuksien olemassaoloa ei tunnusteta. Hänen mukaansa tästä heteronormatiivisesta näkökulmasta käsin katsottuna ideaali varushenkilö on siis maskuliininen heteromies. Seuraavaksi paras vaihtoehto olisi heteronainen, joka on yhtä vahva ja hyväkuntoinen kuin mies. Näiden tutkimustulosten perusteella ajatus armeijasta rajatun tyyppisen miehuuden ja maskuliinisuuden tyysijana elää myös arkikielessä ja viittaa omalta osaltaan siihen, että armeijan organisaatiokulttuuri ja normit kietoutuvat edelleen heteronormatiivisen maskuliinisuuden ympärille.

Naiset kohtaavat monien eri maiden armeijoissa kiusaamista, syrjintää, seksuaalista häirintää ja muita ongelmia (Carreiras, 2008; Estrada & Berggren, 2009). Portugalilaisia ja tanskalaisia naisupseereja tutkineen Carreirasin (2008, 166–171) mukaan naisten sukupuolta korostetaan armeijassa usein negatiivisessa valossa. Heidän epäonnistumisensa nähdään johtuvan sukupuolesta ja se yleistetään koskemaan myös muita naisia. Kun he saavuttavat jotain, sen epäillään johtuvan heidän sukupuolestaan eikä henkilökohtaisista ominaisuuksistaan. Ilmiö on verrattavissa Kanterin (1977) määritelmään tokenismiin liittyvästä vähemmistöryhmän näkyvyydestä suhteessa enemmistöön.

Sukupuolen korostamisen lisäksi naiset kohtaavat armeijassa monia eri ostrakismin eli sosiaalisista tilanteista ulossulkemisen muotoja sekä seksuaalista häirintää (Carreiras, 2008).

Sama ilmiö on havaittu myös Leinosen ym. (2012; 2018) suomalaisista varushenkilöistä tekemissä tutkimuksissa. Tutkimusten mukaan naiset ja muut kuin suomalaistaustaiset miehet kokevat Puolustusvoimien asepalveluksen koulutustoiminnassa enemmän syrjintää kuin muut. Naisten kokeman syrjinnän ja kiusaamisen selkeästi yleisin syy on sukupuoli. He kokevat sukupuolestaan haittaa erityisesti arvostuksen saamisessa ja tehtävien jaossa ja sukupuoli vaikuttaa haitallisesti varsinkin vertaisten taholta saatuun arvostukseen.

Yhdysvaltaisia upseerikoulutukseen osallistuneita naisia tutkinut Furia (2010) löysi kolme taktiikkaa, joita käyttämällä naiset pyrkivät sopeutumaan armeijan organisaatiokulttuuriin. Taktiikoiden voidaan nähdä rinnastuvan Kanterin (1977) kuvaamiin keinoihin, joita käyttivät myös myyntialalla työskentelevät naiset, jotka kohtasivat tokenismiä. Moni Furian (2010, 111–118) tutkimista naisista käytti useita taktiikoista, senhetkisestä kontekstista riippuen. Ensimmäinen niistä oli feminiinisten piirteiden liioittelu, joka saattoi näkyä esimerkiksi niin, että nainen näytti oman fyysisen heikkoutensa, joka yhdistetään armeijakulttuurissa naisiin, tai kannusti miehiä kohtelemaan itseään ”siskona”. Moni naisista koki feminiinisten piirteiden tekevän heistä miesten silmissä vaarattomia, minkä he ajattelivat oikeuttavan heidät toimimaan myös maskuliinisena pidetyssä sotilaan roolissa.

Toinen upseerikoulutukseen osallistuneiden naisten käyttämä taktiikka oli ylikompensaatio, eli naiset pyrkivät suoriutumaan tehtävistään täydellisesti. Moni myös samanaikaisesti pyrki häivyttämään itseään feminiinisenä pidettyä käytöstä. Jotkut naisista myös yrittivät etäännyttää itseään muista naisista, koska kokivat, että miehet saattaisivat hyväksyä joukkoonsa vain muutamat poikkeukselliset naiset, jotka olivat muita parempia. Toisaalta osa naisista koki myös, että heidän tuli auttaa muita naisia, sillä naiset nähtiin ryhmänä yksilöiden sijaan, minkä myötä muiden suoriutuminen vaikutti myös heidän omaan asemaansa. (Furia, 2010, 118–120.)

Kolmas taktiikoista oli huomion vältteleminen, jolloin naiset pyrkivät olemaan mahdollisimman neutraaleja, ilman selkeää feminiinisenä tai maskuliinisena pidettyä käytöstä tai huomattavan poikkeavia suorituksia palvelusajalla. Se vaati kuitenkin paljon työtä, sillä naiset erottuivat vähemmistöasemansa takia joukosta jo pelkän sukupuolensa vuoksi. (Furia, 2010, 120–122.)

Naisten omien sopeutumistaktiikoiden lisäksi heidän ympäristöltään saaman tuen on havaittu auttavan heitä sopeutumaan armeijaan. Leinosen ym. (2018, 21) tutkimuksessa hyvän ryhmätuen ja hyväksynnän havaittiin lisäävän myönteisiä kokemuksia etenkin asepalvelusta suorittavilla naisilla. He huomauttavat, että ryhmätuki ei kuitenkaan aina ollut edellytys myönteisenä koetulle palvelusajalle, vaan muut tekijät saattoivat kompensoida sen puutetta. Bauerin ym. (2007) työelämäkontekstissa tehty tutkimus kuitenkin osoittaa, että organisaatioon sopeutuminen, johon myös vertaisten hyväksyntä vaikuttaa, on yhteydessä muun muassa työstä suoriutumiseen ja työtyytyväisyyteen.

Myös Hellumin (2017) norjalaisesta armeijasta tekemän tutkimuksen mukaan yhteisöllisyyden tuntu ja kokemus ryhmään kuulumisesta ovat keskeisiä tekijöitä ryhmädynamiikan muodostumisessa. Tutkimuksessa selvisi myös, että jos naisia oli ryhmässä vähemmän, heiltä vaadittiin enemmän sopeutumistyötä verrattuna sukupuolijakaumaltaan tasaisiin ryhmiin. Niissä muut kuin sukupuoleen liittyvät tekijät korostuivat sopeutumisprosessissa. Tutkimustulokset puhuvat omalta osaltaan sen puolesta, että naisten määrällinen vähemmistöasema yhdistettynä heteronormatiivisen maskuliinisuuden korostamiseen aiheuttavat naisille hankaluuksia sopeutumisessa armeijaan. Yksi osa ongelman ratkaisemisessa voisi Hellumin (2017) tutkimustulosten perusteella olla tasaisempi sukupuolijakauma.

Tallberg ja Rahikka (2021) tutkivat Suomen Puolustusvoimissa toteutettuun vapaaehtoiseen yhteismajoituskokeiluun osallistuneiden varushenkilöiden käsityksiä kokeilusta. Heidän mukaansa kokeilu oli positiivinen kokemus 80 prosentille siihen osallistuneista varushenkilöistä ja sen parhaiksi puoliksi nostettiin etenkin ryhmä- ja yhteishengen sekä tiedonkulun parantuminen. Nämä tekijät voidaan nähdä edellytyksenä naisten kuulumisen vahvistumiselle, sillä arvostus ja hyväksyntä ovat kuulumisen rakentumisen peruspilareita (Levett-Jones & Lathelan, 2009, 2872).

Mielenkiintoinen havainto on kuitenkin myös se, että Puolustusvoimissa tehdystä yhteismajoituskokeilusta kieltäytyneiden miesten perusteena kieltäytymiselle oli usein halu kokea armeija perinteisellä tavalla maskuliinisessa ympäristössä, jossa naiset eivät ole rajoittamassa omaa käytöstä ja luomassa vaivaantunutta ilmapiiriä, jossa esimerkiksi vitsailu on rajoitetumpaa (Tallberg & Rahikka, 2021). Ajattelutapa heijastelee Carreirasin ja Kummelin

(2008, 36) havaintoa siitä, että naisia pidetään perustavanlaatuisesti erilaisena kuin miehiä ja heidän ajatellaan rajoittavan miesten välistä sitoutumista armeijassa.

Lisäksi kokeiluun osallistuneet naiset kokivat kaksi kertaa enemmän sanallista kiusaamista sekä seksuaalista häirintää ja ahdistelua verrattuna muihin armeijan käyneisiin naisiin. He eivät kokeneet määrältään tai laadultaan merkittävästi erilaista kiusaamista kuin muut naiset, mutta poikkesivat muista kuitenkin siinä, että heidän kiusaajansa olivat useimmiten tuvan ulkopuolisia vertaisia. Muiden naisten kiusaajat olivat yleensä joko omia tupakavereita tai oman tuvan ulkopuolisia vertaisia. (Tallberg & Rahikka, 2021.) Tulokset antavat viitteitä siitä, että yhteismajoituksessa asuminen voi joissain tapauksissa ehkäistä naisten tuvassa kokemaa kiusaamista.

Aiemmat tutkimukset osoittavat, että asepalvelusta suorittavat naiset kohtaavat usein vähättelyä ja syrjintää, mikä voi heikentää heidän kuulumistaan armeija-aikana. Jos he haluavat tuntea kuuluvansa joukkoon, heidän on myös usein mukauduttava erilaisiin normeihin, jotka saattavat olla rajoittavia tai heille itselleen haitallisia. Yhteismajoituskokeilut ovat parantaneet naisten edellytyksiä kuulua armeijaan, mutta he ovat myös kokeilujen aikana kohdanneet syrjintää. Yhteismajoituskokeiluun osallistuneiden naisten kokemuksia on tutkittava tarkemmin, jotta saadaan selville, millaiset vuorovaikutustekijät ovat todella yhteydessä heidän kuulumiseensa ja sen myötä myös hyvinvointiinsa ja suoriutumiseensa armeijassa. Seuraavassa luvussa tarkastellaan kuulumisen rakentumista ja sen merkitystä armeijakontekstissa.

3 KUULUMISEN ORGANISAATIOSSA

RAKENTUMINEN

3.1 Kuulumisen määritelmä

Kuulumista (*belonging*) on tutkittu monin eri tavoin esimerkiksi suhteessa paikkaan, aikaan, kansaan ja marginalisoituihin ryhmiin (Lähdesmäki ym., 2016). Yhteistä tutkimuksille kuitenkin on, että suurin osa niistä lähestyy kuulumista sosiaalisena ilmiönä. Kuulumista on käsitelty paljon esimerkiksi sosiologian tutkimuksessa (esim. Lähdesmäki ym., 2016; Yuval-Davis, 2004), mutta myös viestinnän alalla (esim. Rajamäki & Mikkola, 2017). Kuulumisen käsitteen avulla voidaan käsitellä sekä yksilöllistä, sosiaalista että yhteiskunnallista tasoa (Lähdesmäki ym., 2016). Tässä tutkielmassa keskitytään sosiaaliseen tasoon eli kuulumisen todentumiseen vuorovaikutuksessa, mutta huomioidaan myös kuulumisen merkitys yksilölle ja yhteiskunnallisena ilmiönä.

Baumeister ja Leary (1995) kehittivät kuulumisen teorian (*belongingness theory*), koska halusivat tavan jäsentää interpersonaalisten suhteiden merkitystä ihmisten elämässä. Heidän mukaansa kuuluminen on ihmisen psykologinen perustarve, jonka täyttäminen on olennainen osa sosiaalista kehitystä ja henkilökohtaista hyvinvointia. Ihmisillä on siis sisäinen vahva motivaatio luoda ja ylläpitää vuorovaikutussuhteita. Myös esimerkiksi Ryan ja Deci (2000) kuvaavat itseohjautuvuusteoriassaan ihmisen kolmea perustarvetta, joista yksi on yhteenkuuluvuus (*relatedness*). Jos tarpeen täyttäminen ei onnistu, riski sekä psyykkisen että fyysisen terveyden ongelmiin kasvaa. Esimerkiksi itsemurhariski, syömishäiriöt ja muut käytöshäiriöt ovat yleisempiä henkilöillä, joilla ei ole sosiaalisia suhteita (Baumeister & Leary, 1995). Kuulumisen yhteys mielenterveyteen on merkittävä syy sille, miksi naisten kokemuksia armeijassa on tutkittava. Kun naisten kokemuksista saadaan yksityiskohtaisempaa tietoa, myös armeijan käytänteitä voidaan kehittää heidän kuulumistaan tukeviksi.

Lisäksi naisten kokemusten tutkiminen on ajankohtaista, sillä ulossulkemisen kokemuksilla on myös kauaskantoisia vaikutuksia, jotka saattavat hankaloittaa naisten elämää myös armeijan jälkeen. Baumeister ym. (2007) ovat tutkineet kuulumista sosiaalisen ulossulkemisen näkökulmasta. Tutkimusten perusteella sosiaalinen ulossulkeminen saa ihmisen aivot reagoimaan välittömästi samalla tavalla kuin fyysiseen kipuun. Tämän suojamekanismin vaikutuksesta ihminen turtuu ja herkkyys tunteille ja fyysiselle kivulle vähenee. Tunteiden

turtumisen myötä henkilön on vaikeampi säädellä itseään ja kokea esimerkiksi empatiaa muita kohtaan. (DeWall & Baumeister, 2006; Eisenberger ym., 2003.) Heikentynyt itsesääätely lisää myös aggressiivisuutta ja empatian vähenemisen myötä prososiaalinen eli muiden ihmisten hyötyyn tähtäävä käytös, kuten muiden auttaminen vähenee. Ihmisen itsesääätelykyky palautuu ajan myötä, mutta jo yksittäinen kokemus ulkopuolelle jättämisestä uhkaa psykologisia perustarpeita ja voi aiheuttaa ahdistusta. (Baumeister ym., 2005; DeWall ym., 2007; Williams, 2001; Nezlek ym., 2012.)

Toisaalta on myös esitetty tutkimustuloksia siitä, että aggressiivisuuden tunteita voi välittömästi lievittää se, että saa positiivista huomiota joltain muulta osapuolelta (Twenge ym., 2007). Lisäksi Gardner ym. (2005) havaitsivat, että yksinäiset ihmiset muistavat enemmän henkilökohtaista tietoa muista. Manerin ym. (2007) tutkimuksessa havaittiin muun muassa, että ulkopuolelle jätetyt ihmiset olivat muita halukkaampia osallistumaan toimintaan, jonka tarkoituksena oli tavata uusia ihmisiä. Baumeister ym. (2007) tulkitsevat, että ulkopuolisuuden uhan myötä ihmisten käytös voi siis muuttua herkemmin aggressiiviseksi ja he voivat käyttäytyä muulla tavoin antisosiaalisesti, mutta toisaalta he ovat kiinnostuneita ihmisten tapaamisesta, etenkin silloin kun toinen osapuoli tekee aloitteen vuorovaikutukseen. Tulkinta on yhtenevä Baumeisterin ja Learyn (1995) ajatuksen kanssa kuulumisesta ihmisen psykologisenä perustarpeena, jonka hän on sisäisesti hyvin motivoitunut tyydyttämään.

Tutkimuskirjallisuudessa toistuva ajatus kuulumisesta on, että sen myötä ihminen tuntee olevansa yhdistynyt joukkoon tai on olennainen osa sitä. Hän kokee olonsa turvalliseksi, hyväksytyksi, arvostetuksi, tarpeelliseksi ja kunnioitetuksi (esim. Levett-Jones & Lathelan, 2009, 2872; Hagerty ym., 1996.) Hagerty ym. (1996) mukaan kuulumiseen liittyy myös tunne joukkoon sopimisesta (*fitting*). Se muodostuu ryhmän tai ympäristön kanssa jaetuista tai sitä täydentävistä ominaisuuksista. Samansuuntainen on Levett-Jonesin ja Lathelanin (2009, 2872) määritelmä siitä, että kokeakseen kuuluvansa joukkoon henkilön ammatillisten tai henkilökohtaisten arvojen on oltava yhteneviä ryhmän arvojen kanssa.

Kuuluminen ilmenee, rakentuu ja muovautuu uudelleen vuorovaikutuksessa. Kuulumiseen liittyy yksilön henkilökohtaisen kokemuksen lisäksi se, että muut yhteisön tai ryhmän jäsenet osoittavat hänelle hyväksyntää ja arvostusta (Iverson, 2013). Vuorovaikutuksessa välitetään myös kuulumisen kannalta olennaisia tekijöitä, kuten organisaatioon ja sen jäseniin liittyviä

arvoja, sekä neuvotellaan asioiden yhteisistä merkityksistä. Se, millä tavoilla asioita jaetaan ja yhteisiä merkityksiä muodostetaan vuorovaikutuksessa, tapahtuu puolestaan organisaation vuorovaikutuskäytänteiden määrittämässä kehyksessä. (Rajamäki & Mikkola, 2017, 262.) Onkin kiinnostavaa tutkia, millainen vuorovaikutus on yhteydessä yhteismajoituskokeiluun osallistuneiden naisten kuulumiseen, sillä armeijaorganisaatiossa moniin vuorovaikutustilanteisiin ja -suhteisiin liittyy vahvoja hierarkioita ja käyttäytymissääntöjä.

Kuulumisen saavuttaminen on aktiivinen prosessi. Se on herkkä muutoksille, sillä sekä ympäröivä maailma ja ihmiset että henkilö itse muuttuvat jatkuvasti. (May, 2011.) Kuulumisen jatkuva muutos korostaa osaltaan sitä, mikä merkitys vuorovaikutuksella on sen muodostumisessa (Rajamäki & Mikkola, 2017).

Vaikka kuulumisen on Mayn (2011) mukaan dynaamista ja uudelleenmuotoutuvaa, sen saavuttaminen ei välttämättä vaadi aktiivista tiedostamista. Hän kuvaakin kuulumista ihmisen ja hänen ympäristönsä välisenä vaivattomuuden tunteena (*sense of ease*), joka yhdistää hänet ympäröivään sosiaaliseen maailmaan. Tätä tukee Felskin (2002) käsitys kuulumisesta jokapäiväisenä, suurimmaksi osaksi tiedostamattomana olemisen muotona. Mayn (2011, 373) mukaan kuulumiseen kiinnitetäänkin huomiota usein silloin, kun ihmisen turvallisuuden tunne horjuu ympäristön muuttuessa sellaiseksi, ettei hän enää koe sopivansa siihen.

Sosiologi Yuval-Davisin (2004) mukaan kuulumisen voi edelleen jaotella kahteen osaan: kuulumiseen ja kuulumisen politiikkaan. Kuulumisen on ihmisen yksilöllinen kokemus, jota kuvaa helppouden tai kotoisuuden tunne. Kuulumisen politiikka koostuu kuvitteellisista ja narratiivisista rajoista, jotka erottavat ryhmään kuuluvat niistä, jotka eivät kuulu siihen. Niiden mukaan ihmisiä jaetaan esimerkiksi eri sukupuoliin, kansallisuuksiin ja yhteiskuntaluokkiin. Usein poliittiset tavoitteet ja arvot sekä henkilökohtaiset kokemukset, identiteetti ja asema yhteiskunnassa vaikuttavat siihen, miten eri ihmiset konstruoivat mielessään ryhmien rajat. Konkreettinen esimerkki ilmiöstä ovat valtion kartalle määritellyt rajat, joiden perusteella ihmisiä määritetään kuuluvaksi kansaan. Kuulumisen politiikkaa onkin tutkittu paljon esimerkiksi maahanmuuton näkökulmasta. Yksi rajojen mukanaan tuoma ilmiö on se, että ihmiset voidaan jaotella niiden perusteella ”meihin” ja ”muihin”, mitä käytetäänkin esimerkiksi poliittisen retoriikan keinona. ”Muut” voidaan maalata potentiaalisiksi vihollisiksi, jotka uhkaavat jotain ”meille” tärkeää, kuten kansallista yhtenäisyyttä, minkä seurauksena

rajat voivat hankaloittaa vuorovaikutusta eri ryhmien välillä (Stolcke, 1995). Koska naiset eivät ole perinteisesti kuuluneet osaksi armeijaorganisaatiota, on mahdollista, että miesvaltaisessa organisaatiossa myös heihin suhtaudutaan ”muina” ja heitä toiseutetaan, eli he kohtaavat eriarvoista kohtelua sen vuoksi, että enemmistö pitää heitä itsestään poikkeavina (Löytty, 2005).

Kuulumisen käsitteen havainnollistamaa organisaatioon kiinnittymistä tarkastellaan usein myös identifioitumisen käsitteen kautta. Identifioituminen kuvaa sitä, miten henkilö samaistuu vuorovaikutuksen kautta yhteisöön ja sen muihin jäseniin, mikä saa hänet pitämään itseään osana yhteisöä. Kohdatessaan erilaisia vuorovaikutustilanteita- ja suhteita yksilö muodostaa kuvaa siitä, mihin identifioituu. Hän tutkii ja tarvittaessa muokkaa omia arvojaan ja asenteitaan suhteessa organisaation muihin jäseniin, minkä perusteella hän uudelleen muovaa myös omaa identiteettiään. (Scott ym., 1998.)

Tässä tutkielmassa tarkastellaan vuorovaikutustekijöitä, jotka ovat yhteydessä naisten kuulumiseen armeijassa. Identifioitumisen prosessi tunnustetaan yhtenä osana organisaatioon liittymistä ja kuulumista, mutta naisten kuulumista ei kuitenkaan käsitellä identifioitumisen kautta, sillä vaikka identifioituminen muodostuu vuorovaikutuksessa, sen pääpaino on yksilön identiteetissä ja hänen samaistumisessaan muihin (Iverson, 2011). Kuuluminen puolestaan todentuu vuorovaikutuksessa ja edellyttää sitä, että myös ympäröivä yhteisö tai ryhmä hyväksyy yksilön (Iverson, 2013). Ihminen voi siis kokea identifioituvansa ryhmään ilman, että hän tuntee kuuluvansa siihen. Näin ollen kuulumisen tutkiminen tuo esille vuorovaikutuksen merkityksen prosessissa ja lisäksi antaa laajemman käsityksen siitä, mitkä tekijät vahvistavat ja heikentävät kuulumista myös niissä ryhmissä ja yhteisöissä, joihin naiset kokevat identifioituvansa.

Kuuluminen ymmärretään tässä tutkielmassa yksilön henkilökohtaisena kokemuksena, jossa hän tuntee olevansa osa häntä kunnioittavaa, hänet hyväksyvää ja turvallista yhteisöä, jonka kanssa hänen henkilökohtaiset piirteensä ja arvonsa ovat sopuosuudessa. Se rakentuu vuorovaikutuksessa ja on altis muutoksille ympäristössä ja henkilössä itsessään.

Kuuluminen on myös psykologinen perustarve, jonka ihminen on sisäisesti motivoitunut täyttämään. Sen heikentyminen uhkaa henkilön mielenterveyttä ja voi olla yhteydessä myös

käytökseen vuorovaikutussuhteissa ja -tilanteissa. Kuuluminen on yhteydessä myös kulttuurin, politiikan ja muun ympäröivän yhteiskunnan määrittämiin rajoihin, joiden mukaan henkilö kuuluu esimerkiksi sukupuolensa tai etnisen taustansa perusteella tiettyihin ryhmiin.

Asepalvelukseen kuuluminen on pitkään ensisijaisesti rajattu miehille ja tarkemmin ottaen cissukupuolisille heteromiehille. Naiset sekä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt on nähty uhkana perinteisesti maskuliinisuuden ja miehuuden perusteella yhtenäiseksi määritellylle ryhmälle (Carreiras & Kümmel, 2008, 36–42). Myös Suomen laissa asevelvollisuus on pakollinen vain miehille (Asevelvollisuuslaki 2007/1438 §2). Naisten kuuluminen asepalvelukseen ei siis ulkoapäin määriteltyjen rajojen mukaan ole ollut itsestään selvää, mikä voi auttaa ymmärtämään heidän kokemuksiaan kuulumisen muodostumisesta.

Armeijaorganisaation kontekstissa, johon naiset eivät perinteisesti ole kuuluneet, vuorovaikutuksen merkitys kuulumisessa korostuu, sillä sen kautta heille voidaan osoittaa kuulumista vahvistavaa tukea, turvaa ja arvostusta. Toisaalta kuuluminen voi myös heikentyä vuorovaikutuksessa, minkä vuoksi on tärkeää tutkia sitä, millaiset tekijät heikentävät ja millaiset toisaalta vahvistavat naisten kuulumista.

3.2 Kuulumiseen yhteydessä olevat vuorovaikutustekijät

3.2.1 Organisaatioympäristön ja työyhteisön vuorovaikutustekijät

Rajamäen ja Mikkolan (2017) mukaan sitä, millainen vuorovaikutus tukee organisaation kuulumista yksilötasolla, ei tunneta kovinkaan hyvin. He määrittelevät omassa tutkimuksessaan työyhteisön vuorovaikutuksen ja siihen kuulumisen välisiä yhteyksiä sairaalaympäristössä. Tutkimuksen mukaan ne muodostuvat organisaatioympäristöön liittyvistä ja interpersonallisista vuorovaikutustekijöistä.

Kuten sairaala, myös armeija on organisaationa hierarkkinen ja toiminta siellä on organisaatioympäristöön liittyvien normien säätelemää. Sen vuoksi yhteismajoituskokeiluun osallistuneiden naisten kuulumista on tärkeää tutkia sekä organisaatioympäristön että interpersonaalisten vuorovaikutustekijöiden näkökulmasta.

Organisaatioympäristön vuorovaikutustekijät (ks. kuvio 1) kuvaavat asioita, jotka ovat lähtöisin organisaatiosta ja sen luomista edellytyksistä vuorovaikutukselle ja ne kaikki

saattavat sekä vahvistaa että heikentää kuulumista. Ne jakautuvat fyysiseen ympäristöön, työn luonteeseen ja organisaation vuorovaikutuskäytänteisiin, jotka luovat sekä rajoitteita että mahdollisuuksia vuorovaikutukselle. (Rajamäki & Mikkola, 2017.)

Esimerkiksi sosiaalililat tarjoavat fyysisenä ympäristönä mahdollisuuden keskustella henkilökohtaisista asioista ja voivat näin vahvistaa kuulumista. Toisaalta sosiaalililtojen käytöstä kieltäytyminen saattaa luoda eristää eri ammattiryhmiä toisistaan ja näin heikentää kuulumista. Työn luonne, kuten vuorotyö on osaltaan yhteydessä esimerkiksi siihen, että työntekijät saattavat jäädä ulkopuolelle joistain vuorovaikutustilanteista ja kokea sen seurauksena ulkopuolisuutta. Työn lomassa olevat tauot sen sijaan voivat antaa mahdollisuuden keskustelulle ja siten tukea kuulumista. Organisaation vuorovaikutuskäytänteet, kuten kokoukset, ovat myös yhteydessä työntekijöiden kuulumiseen. Ne voivat parhaimmillaan vahvistaa koko yhteisön kuulumista, mutta toisaalta niiden yksipuolisuus voi heikentää osallisuutta. (Rajamäki & Mikkola, 2017.)



KUVIO 1 Kuulumiseen yhteydessä olevat vuorovaikutustekijät organisaatioympäristössä (Rajamäki & Mikkola, 2017, 258).

Rajamäen ja Mikkolan (2017) kuvaamat interpersonaaliset tekijät (ks. kuvio 2) puolestaan liittyvät ryhmäytymiseen ja vuorovaikutussuhteisiin, vaikutelmien hallintaan, palautteeseen ja tukeen sekä vaikuttamisen mahdollisuuksiin. Ryhmäytyminen ja vuorovaikutussuhteet ovat merkityksellisiä kuulumisen kannalta, mutta niihin liittyy henkilökohtaisia kokemuksia ja odotuksia, jotka eroavat toisistaan. Esimerkiksi moni työntekijöistä kokee olevansa osa jotain ryhmää, mutta työyhteisöön kuuluminen ei tutkimuksen mukaan kuitenkaan edellytä sitä, että työntekijän suhde muihin olisi läheinen. Työntekijä saattaa siis kuulua ryhmään, mutta kuitenkin kokea ulkopuolisuutta.

Vaikutelmien hallinnassa työntekijät pyrkivät hallitsemaan omaa käytöstään vuorovaikutustilanteissa esimerkiksi varomalla sanomisiaan tietyssä seurassa. He voivat kokea kuulumista heikentäväksi, etteivät pysty olemaan omia itsejään kaikissa vuorovaikutustilanteissa, mikä saattaa johtua esimerkiksi työyhteisön hierarkioista tai henkilökohtaisista persoonallisuuden piirteistä. Vaikuttamisen mahdollisuudet kuvaavat sitä, että työntekijät kokevat kuuluvansa yhteisöön paremmin, kun tuntevat voivansa vaikuttaa itseään ja yhteisöä koskeviin asioihin. Joillekin työntekijöille tämä voi kuitenkin olla merkityksellisempää, kun taas toiset eivät koe sen vaikuttavan kuulumiseensa. (Rajamäki & Mikkola, 2017.)

Rakentava palaute ja sosiaalinen tuki ovat myös yhteydessä kuulumiseen. Esimerkiksi ongelmien rakentava käsittely vahvistaa keskinäistä luottamusta ja sen kautta kuulumista. Toisaalta rakentavan palautteen antaminen ja vastaanottaminen saattaa olla työntekijöille hankalaa. Sosiaalisen tuen saaminen toisilta työntekijöiltä etenkin haastavissa tilanteissa koetaan myös vahvistavan kuulumista. (Rajamäki & Mikkola, 2017.)



KUVIO 2 Kuulumiseen yhteydessä olevat vuorovaikutustekijät työyhteisön interpersonallisessa vuorovaikutuksessa (Rajamäki & Mikkola, 2017, 260).

3.2.2 Supportiivisen viestinnän määritelmä

Yksi merkittävästä kuulumiseen yhteydessä olevista vuorovaikutustekijöistä on sosiaalinen tuki (Rajamäki & Mikkola, 2017). Mikkolan (2006) mukaan sosiaalista tukea voidaan tarkastella tuen antajan tai vastaanottajan näkökulmasta. Annettua tukea voidaan kuvata termillä osoitettu tuki, jolla havainnollistetaan tuen tarkoituksellisuutta. Vastaanottajan näkökulmasta tuki voi olla saatua eli vuorovaikutuksessa jo toteutunutta tukea, kun taas havaittu tuki

tarkoittaa vuorovaikutussuhteista potentiaalisesti saatavaa tukea, joka ei ole kuitenkaan vielä toteutunut.

Viestinnän näkökulmasta tarkasteltuna sosiaalista tukea kuvataan usein supportiivisen viestinnän käsitteellä. Siinä painottuu viestinnällisten tekojen tarkoituksellisuus eli se, että niillä pyritään osoittamaan tukea. Lisäksi supportiivisessa viestinnässä tunnustetaan osoitetun ja saadun tuen lisäksi myös haettu tuki, joka korostaa prosessin vastavuoroisuutta. Supportiivista viestintää voidaan toteuttaa emotionaalisella tuella, joka sisältää esimerkiksi kuuntelemista, empatian osoittamista ja rohkaisua, jonka avulla tuen saajaa pyritään auttamaan sen hetkisestä tilanteesta selviytymisessä. Tiedollinen tuki on sen sijaan supportiivisen viestinnän keino, joka kuvaa sellaisen tiedon välittämistä, jonka on tarkoitus auttaa tuen saajaa ongelmassa tai raskaassa tilanteessa. Välineellinen tuki sisältää konkreettisen tai materiaalisen avun tarjoamisen. (Mikkola, 2006, 31–45.)

Supportiivinen viestintä on keino huomioida toista ihmistä, osoittaa hyväksyntää ja luoda turvallista ilmapiiriä. Nämä kaikki asiat ovat tärkeä osa kuulumisen muodostumista. Armeijassa supportiivisen viestinnän merkitys voi olla todella suuri sekä kuulumisen että henkilökohtaisen hyvinvoinnin kannalta, sillä siellä on tarkoitus suoriutua fyysisesti ja henkisesti raskaista tehtävistä. Lisäksi naiset kohtaavat armeijassa usein syrjintää, mikä voi tehdä kokemuksesta heille vielä raskaamman. Saadun tuen lisäksi on myös tärkeää tarkastella sitä, hakevatko ja antavatko naiset itse tukea muille ja mikä yhteys sillä on heidän kuulumiseensa.

Kuuluminen pohjautuu siihen, että yksilö tuntee olevansa osa yhteisöä, mutta kuuluakseen hänen on myös saatava käsitys siitä, millainen kyseinen yhteisö ylipäätään on. Sen vuoksi on olennaista huomioida myös se, miten naisten armeijaorganisaatioon sopeutumisen prosessi etenee. Sopeutumista tarkastellaan tässä tutkielmassa organisaation sosiaalistumisen ja assimilaation käsitteiden avulla.

3.3 Organisaatioon sosiaalistuminen ja assimilaatio

Asepalvelukseen astuminen on vuorovaikutuksen näkökulmasta mielenkiintoinen tilanne, sillä armeijan aloittavien naisten on toimittava ympäristössä, joka todennäköisesti poikkeaa organisaatiokulttuuriltaan ja käytännöiltään paljolti siitä, mihin he ovat tottuneet. Armeijan

organisaatiokulttuuri on lähtökohtaisesti rakennettu palvelemaan miehiä, ja naiset kohtaavat armeijassa usein esimerkiksi syrjintää. On siis tärkeää tutkia sitä, miten naiset liittyvät ja sopeutuvat osaksi organisaatiota. Asiaa voidaan tarkastella sen kannalta, miten organisaatiossa pyritään auttamaan naisia sopeutumaan. Lisäksi on tärkeää tutkia, millä keinoin naiset itse pyrkivät sopeutumaan ja vaikuttamaan ympäristöönsä, sekä sitä, millaisia vaikutuksia naiset kokevat tällä kaikella olevan kuulumiseensa.

Tässä tutkielmassa organisaatioon liittymistä ja siihen sopeutumista kuvataan organisaatioon sosiaalistumisen (*organization socialization*) ja sitä täydentävän assimilaation käsitteen avulla. Organisaatioon sosiaalistuminen on prosessi, jossa uusi jäsen siirtyy organisaation ulkopuolisesta sen sisäpiiriläiseksi ja sopeutuu osaksi yhteisöä (Bauer ym., 2007, 707). Bauer ym. (2007, 707) ovat kehittäneet aiemman organisaation sosiaalistumisesta tehdyn tutkimuksen perusteella mallin, joka kuvaa sosiaalistumisen osa-alueita (ks. Taulukko 1). Mallissa kuvataan yksilön harjoittaman tiedon etsimisen ja organisaation toteuttaman tiedon tarjoamisen kautta tapahtuvaa uuden tulokkaan epävarmuuden hallintaa, joka johtaa hänen sopeutumiseensa.

Epävarmuuden hallinta tarkoittaa organisaation uuden tulokkaan käyttämiä viestinnän keinoja, joilla hän hallitsee omaa epävarmuuttaan organisaatiota ja siellä tapahtuvaa vuorovaikutusta kohtaan. Se pohjautuu epävarmuuden vähentämisen teoriaan, jonka peruseräite on se, että yksilö pyrkii vähentämään epävarmuuttaan etsimällä tietoa. Epävarmuuden hallinnassa tunnistetaan se, että yksilö ei pysty aina vähentämään epävarmuuttaan, vaan sen sijaan pyrkii hallitsemaan sitä eri vuorovaikutustilanteissa. (Kramer, 2004.)

Uusi tulokas kokee Kramerin (2010) mukaan erilaisia epävarmuuden muotoja, jotka liittyvät työtehtäviin (*task-related uncertainty*), suhteisiin (*relational uncertainty*), organisaatioon (*organizational uncertainty*) tai valtaan (*power-related uncertainty*). Epävarmuus työtehtävissä voi liittyä siihen, miten ne suoritetaan. Suhteissa esiintyvä epävarmuus voi puolestaan liittyä esimerkiksi uusien ihmissuhteiden muodostamiseen. Organisaatioon liittyvä epävarmuus voi koskea vaikkapa sitä, millaisten sääntöjen ja normien mukaan organisaatiossa toimitaan, ja valtaan liittyvä epävarmuus voi johtua siitä, ettei uusi tulokas tiedä, keillä organisaatiossa on vaikutusvaltaa.

Yksilötasolla uusi jäsen pyrkii hallitsemaan epävarmuuttaan ja näin sopeutumaan yhteisöön etsimällä tietoa, joka voidaan Millerin ja Jablinin (1991) mukaan jakaa kolmeen alakategoriaan (ks. Taulukko 1), joista ensimmäinen on referentin tiedon (*referent information*) etsiminen. Referentti tieto kuvaa niitä valmiuksia, joita yksilö tarvitsee toimiakseen työssä. Toinen tiedon muoto on arvioiva tieto (*appraisal information*), joka kuvaa sitä, miten yksilö pärjää suhteessa työroolinsa vaatimuksiin. Kolmas muoto on suhteellinen tieto (*relational information*) eli organisaation sisäpiiriläisten kanssa solmittujen ihmissuhteiden laatu.

Uusi tulokas hallitsee epävarmuuttaan organisaation virallisten perehdyttämishjelmien kautta, mutta Kramer ja Sias (2014) huomauttavat, että tärkein lähde tiedonhankinnassa ovat kuitenkin johtajat ja vertaiset organisaation jäsenet, mikä kertoo interpersonaalisten suhteiden merkityksestä epävarmuuden hallinnassa. Millerin ja Jablinin (1991) mukaan yksilö voi hakea tietoa aktiivisesti, esimerkiksi esittämällä suoria kysymyksiä eri tehtäviin liittyen tai esimerkiksi testaamalla organisaation rajoja tekemällä jotain sääntöjen vastaista. Tiedonhaku voi olla myös passiivista, jolloin uusi tulokas havainnoi muiden toimintaa ja pyrkii sen kautta lisäämään tietoaan organisaation toimintatavoista.

Myös organisaatio pyrkii auttamaan yksilöä sopeutumaan käyttämällä erilaisia sosiaalistamistaktiikoita (*organizational socialization tactics*) (ks. Taulukko 1). Taktiikat muokkaavat sitä, minkä tyyppistä tietoa uudet jäsenet saavat, mistä kyseinen tieto on lähtöisin ja kuinka helposti se on saatavilla. (Saks & Ashforth, 1997.) Jones (1986) jakaa organisaation sosiaalistamistaktiikat kolmeen kategoriaan, jotka sopivat yhteen myös Millerin ja Jablinin (1991) kuvaaman yksilötasolla tapahtuvan informaation etsimisen kanssa. Sosiaalistamistaktiikoiden ensimmäinen taso on sisältötaktiikat (*content tactics*). Se kertoo siitä, kuinka kattavan perehdytyksen uudet tulokkaat saavat rooleihinsa. Toinen vaihe on kontekstitaktiikat (*context tactics*), joka kuvaa sitä, kuinka selkeästi työn vaatimuksista ja aikatauluista viestitään. Sosiaaliset taktiikat (*social tactics*) sisältävät mahdollisen mentoroinnin ja positiivisen palautteen, jota uudet työntekijät saavat.

Tiedonetsintä ja organisaation sosiaalistamistaktiikat ovat Bauerin ym. (2007) mukaan molemmat yhteydessä yksilön sopeutumiseen (ks. Taulukko 1). Feldman (1981) on määritellyt kolme sopeutumisen osa-aluetta, joita Bauer ym. (2007) kuvaavat nimillä roolin selkeys (*role clarity*), minäpystyvyys (*self-efficacy*) ja sosiaalinen hyväksyntä (*social acceptance*). Roolin

selkeys muodostuu, kun henkilö ymmärtää työnsä vaatimukset ja sisällön. Minäpystyvyys koostuu työtehtävien hallinnasta ja niiden pohjalta syntyvästä itseluottamuksesta. Sosiaalinen hyväksyntä kertoo siitä, että vertaiset pitävät henkilöstä ja luottavat häneen.

TAULUKKO 1 Tiedon etsinnän, organisaation sosiaalistamistaktiikoiden ja uuden tulokkaan sopeutumisen yhtymäkohdat (Baueria ym., 2007 mukailten).

Tiedon etsintä (Miller & Jablin, 1991)	Organisaation sosiaalistamistaktiikat (Jones, 1986)	Uuden tulokkaan sopeutuminen (Feldman, 1981; Bauer ym., 2007)
Referentti tieto: Mitä valmiuksia yksilö tarvitsee toimiakseen työssään.	Sisältötaktiikat: Kuinka kattavasti organisaatio perehdyttää uuden työntekijän.	Roolin selkeys: Henkilö ymmärtää työn vaatimukset ja prioriteetit.
Arvioiva tieto: Miten yksilö pärjää suhteessa työroolinsa vaatimukseen.	Kontekstitaktiikat: Kuinka selkeästi työn vaatimuksista viestitään.	Minäpystyvyys: Henkilö oppii työtehtävät ja saa niiden myötä itsevarmuutta toimia roolissaan.
Suhteellinen tieto: Millaisia suhteita organisaation muiden jäsenten kanssa on.	Sosiaaliset taktiikat: Saako yksilö palautetta ja luotettavan organisaation sisäpiiriläisen tukea työhön.	Sosiaalinen hyväksyntä: Henkilö kokee, että vertaiset pitävät hänestä ja luottavat häneen.

Lisäksi aiemmassa tutkimuksessa on todettu, että organisaatioon sopeutuminen on yhteydessä työstä suoriutumiseen, työtyytyväisyyteen, organisaatioon sitoutumiseen ja aikomuksiin pysyä organisaatiossa myös jatkossa (Bauer ym., 2007). Sopeutuminen rakentaa siis pohjaa sekä armeijaa suorittavien naisten hyvinvoinnille, että koko yhteisön toiminnalle ja suorituskyvylle. Sen kannalta on merkittävää tutkia sitä, millaisia prosesseja naiset läpikäyvät pyrkiessään sopeutumaan armeijaan ja mikä yhteys niillä on heidän kuulumiseensa.

Organisaatioon sosiaalistumista on määritelty myös assimilaation käsitteellä. Assimilaatiota pidetään sosiaalistumisen osaprosessina, jossa korostetaan vuorovaikutuksen merkitystä yhteisöön sopeutumisessa (Sias & Shin, 2020).

Assimilaatiomalli jakautuu Jablinin (1987) mukaan neljään vaiheeseen. Ensimmäinen vaihe on ennakoiva sosiaalistuminen (*anticipatory socialization*). Se kuvaa yksilön kokemuksia, jotka ovat syntyneet ennen organisaatioon liittymistä, saaneet hänet hakeutumaan organisaatioon ja muodostamaan ennakkokuvan siitä, millainen vuorovaikutus on organisaatiolle tyypillistä. Aiemmat kokemukset voivat liittyä esimerkiksi perhe- ja koulutustaustaan tai mediasta saatuun tietoon. Toinen vaihe on nimeltään saapuminen (*encounter*) ja se edustaa uuden tulokkaan ensimmäisten viikkojen ja kuukausien aikana kerryttämiä kokemuksia organisaatiosta. Tässä vaiheessa hän oppii organisaation käytäntöjä, normeja ja omia vastuualueitaan. Vaiheeseen liittyy epävarmuutta, jota uusi tulokas pyrkii vähentämään. Epävarmuutta voi myös lisätä se, jos organisaatio poikkeaa hänen ennakkokäsityksistään.

Kolmannessa vaiheessa, muuttumisessa (*metamorphosis*), yksilö kokee, ettei ole enää uusi tulokas, vaan osa organisaatiota. Siihen kuuluu organisaation arvojen hyväksyminen ja niiden mukainen työskentely. Neljäs vaihe on poistuminen (*organizational exit*), jossa henkilö lähtee organisaatiosta. (Jablin, 2001.)

Assimilaation eri vaiheet kehittyvät Jablinin (2001) mukaan päällekkäin, eivätkä tapahdu kronologisessa järjestyksessä. Organisaatioon liittyminen on vuorovaikutuksessa tapahtuva prosessi, johon sisältyy esimerkiksi ihmissuhteiden syntymistä ja kehittymistä sekä epävarmuuden hallintaa, joten on loogista, että myös assimilaation vaiheet ovat dynaamisia ja risteäviä.

Vaikka assimilaatiossa ja sosiaalistumisessa huomioidaan vuorovaikutuksen rooli, se ei kuitenkaan ole niiden keskiössä, vaan kuten myös Jones (1986) nostaa esiin, organisaatio sosiaalistaa uudet jäsenensä omiin käytäntöihinsä ja yksilö sopeutuu niihin. Vuorovaikutus nähdään siis ylhäältä alaspäin suuntautuvana tiedonvälityksenä, eikä siinä huomioida esimerkiksi sitä, mikä vaikutus yksilöllä itsellään voi olla koko organisaatiokulttuuriin ja suhteisiin työyhteisön sisällä. (Rajamäki ja Mikkola, 2017.) Malleja on kritisoitu myös sen osalta, että niiden vaiheet yksinkertaistavat uuden tulokkaan yhteisöön liittymisen prosessia. Toisaalta vaiheittaisen prosessin on myös todettu luovan kehyksen, jonka kautta voidaan tarkastella vuorovaikutusta liittymisen eri vaiheissa. (Kramer & Sias, 2014.)

Organisaatioon liittymistä on myös pyritty tarkastelemaan näkökulmista, joissa huomioidaan yksilön ja interpersonaalisten tekijöiden rooli sosialisaatio- ja assimilaatiomalleja paremmin. Esimerkiksi Myers ja Oezel (2003) tarkastelivat assimilaation aikana ilmenevää vuorovaikutusta ja kehittivät jäsenyysneuvottelun käsitteen, joka korostaa työntekijän aktiivista roolia organisaatioon liittymisessä. Jäsenyysneuvottelu kuvaa jatkuvaa, dynaamista prosessia, jossa uusi tulokas merkityksentää omaa jäsenyyttään vuorovaikutuksessa yhteisön muiden jäsenten kanssa, jotta voisi tulla myös itse yhteisön jäseneksi (Scott & Myers, 2010). Hän pyrkii pääsemään selville omasta roolistaan, joka sisältää hänen työnkuvansa ja hänelle asetetut odotukset, sekä omista mahdollisuuksistaan (Myers & Oezel, 2003). Jäsenyysneuvottelussa korostuu sekä uuden tulokkaan toimijuus että organisaation rakenne: yksilö liittyy organisaatioon sen rakenteiden ja sääntöjen ohjaamana, mutta tuottaa myös itse vuorovaikutuksessa uusia merkityksiä itsestään, organisaatiosta ja vuorovaikutussuhteistaan,

minkä kautta myös hän vaikuttaa organisaatioon. (Scott & Myers, 2010; McPhee & Zaug, 2008.)

Armeijan käyneitä naisia tutkiessa on merkityksellistä huomioida heidän oma aktiivinen roolinsa organisaatioon liittymisessä, sillä organisaation käytännöt eivät kaikilta osin tue naisten sopeutumista. He siis ovat asemassa, jossa voivat hyväksyä jäsenyydelleen annetut merkitykset tai pyrkiä muuttamaan niitä.

Tässä tutkielmassa sosialisatio- ja assimilaatiomallien käyttämistä voidaan pitää perusteltuna, vaikka niiden keskiössä ei olekaan vuorovaikutus. Asepalveluksen käyneiden naisten kokemuksia tarkastellaan nimittäin pääasiassa kuulumisen käsitteen kautta, ja siinä vuorovaikutuksen merkitys on keskeinen. Sosiaalistumisen ja assimilaation käsitteiden käyttöä kuulumisen rinnalla voivat tarjota tälle tutkielmalle laajemman näkökulman: Kuulumisen, sosialisatioon ja assimilaation käsitteiden kautta voidaan hahmottaa kuulumista niin interpersonaalisisella tasolla, yksilön näkökulmasta kuin organisaatiotasollakin. Lisäksi organisaation vuorovaikutuskäytäntöjen ja sen harjoittamien sosiaalistamistaktiikoiden merkitys on armeijan kontekstissa erityinen, sillä armeija on hyvin hierarkkinen ja tarkasti säädelty toimintaympäristö.

Organisaatioon liittymistä kuvataan tässä tutkielmassa sosiaalistumisen ja siihen liittyvän assimilaation kautta. Sosiaalistumisprosessi käsitetään organisaation uuden tulokkaan läpikäymänä, vuorovaikutuksessa tapahtuvana prosessina, jossa hän pyrkii hallitsemaan omaa epävarmuuttaan omalla tiedonhankintansa ja organisaation tarjoamien edellytysten avulla. Siihen liittyy erilaisia, päällekkäisiä vaiheita, joiden myötä tulokas tutustuu organisaatioon ja sen jäseniin, hyväksyy sen arvot ja muuttuu tulokkaasta jäseneksi. Lisäksi huomioidaan jäsenneuvottelun prosessi, joka korostaa sitä, että henkilö on myös itse aktiivinen toimija, joka rakentaa vuorovaikutuksessa omaa jäsenyyttään sekä organisaatioympäristöä yhdessä sen muiden jäsenten kanssa.

Sosiaalistumisen ja assimilaation käsitteiden avulla voidaan suunnata huomio siihen, miten armeijaa suorittavat naiset pyrkivät sopeutumaan organisaatioon ja miten organisaatio auttaa heitä liittymisprosessissa. Tarkoituksena on tunnistaa erilaisia vuorovaikutustekijöitä, joita tapahtuu liittymisprosessin ja organisaatiossa toimimisen eri vaiheissa ja jotka rakentavat

naisten kuulumista. Lisäksi tarkastellaan sitä, millaisia seurauksia kuulumisella on vuorovaikutustekijöille.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

4.1 Tutkimusongelma ja -kysymys

Edellisissä luvuissa kuvatun aiemman tutkimuskirjallisuuden perusteella voi päätellä, että armeijan organisaatiokulttuuri on rakentunut palvelemaan cis-heteromiehiä ja naisten asema organisaatiossa on selkeästi miehiä heikompi. Tutkimustuloksia naisten liittymisestä ja sopeutumisesta asepalvelukseen on saatu sekä kansainvälisellä tasolla että Suomessa. Organisaatioon liittymisen ja kuulumisen tutkimusta on puolestaan tehty paljon erilaisista työyhteisöistä ja jonkin verran myös armeijasta. Puolustusvoimissa vuonna 2019 alkaneesta yhteismajoituskokeilusta on saatu naisten kuulumista tukevia tuloksia, mutta laadullista tutkimusta siitä, millaiset vuorovaikutustekijät ovat yhteydessä kokeiluun osallistuneiden naisten kuulumiseen, ei ole tiettävästi tehty Suomessa.

On tärkeää selvittää, millaisten vuorovaikutustekijöiden naiset kokevat vaikuttavan kuulumiseensa, ja mitä seurauksia kuulumisen kokemuksilla on vuorovaikutukselle, jotta voidaan ymmärtää, millä tavalla naisten kuulumisen voi vuorovaikutuksen kautta rakentua miesvaltaisessa organisaatiossa. Kysymys on tärkeä niin varushenkilöiden oman jaksamisen ja mielenterveyden kuin armeijaorganisaation suorituskyvyn kannalta. Lisäksi naisten kokemusten tutkiminen ja esiin tuominen luo pohjaa sukupuolten väliselle tasa-arvolle.

Tutkimusongelma muodostuu aiemman tutkimuksen ja aiheen yhteiskunnallisen merkityksen perusteella seuraavalla tavalla:

Miten armeijan yhteismajoituskokeilussa mukana olleet naiset kuvaavat kuulumisen muodostumista ja sen seurauksia asepalveluksessa?

Tutkimusongelmaa lähestytään tutkimuskysymyksen kautta. Sen tarkoituksena on selvittää, millaisten vuorovaikutukseen liittyvien tekijöiden haastateltavat kokevat olevan yhteydessä kuulumiseen asepalveluksen aikana. Sen avulla pyritään ymmärtämään sekä kuulumiseen yhteydessä olevia tekijöitä että kuulumisen seurauksena muodostuneita kokemuksia.

- 1) *Millaisten vuorovaikutustekijöiden asepalvelusta suorittavat naiset kokevat vaikuttavan kuulumisen rakentumiseen ja mitä seurauksia kuulumisella on?*

Tutkimuskysymyksen tarkoituksena on muodostaa monipuolinen kuva siitä, minkälaiset tekijät ovat yhteydessä naisten kuulumiseen ja sen seurauksiin asepalveluksessa.

Tutkimus toteutettiin laadullisella tutkimusmenetelmällä. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään ymmärtämään tutkimuskohteena olevien henkilöiden näkökulmia tarkasteltavaan ilmiöön (Juuti & Puusa, 2020, 9). Se soveltuu siis hyvin asepalveluksen suorittaneiden naisten kokemusten ja niille annettujen merkitysten tutkimiseen. Lisäksi laadullista tutkimusta käytetään usein abstraktien, vuorovaikutuksessa syntyvien ja tulkinnallisten ilmiöiden tutkimiseen (Puusa & Juuti, 2020, 58), jollainen myös kuuluminen on.

4.2 Osallistujat

Tämän tutkielman tutkimuskohteena ovat naiset, jotka ovat olleet mukana Puolustusvoimien yhteismajoituskokeilussa. Kokeilun tarkoituksena on tutkia, miten yhteismajoitus vaikuttaa moniin kuulumiseen yhteydessä oleviin tekijöihin, kuten motivaatioon ja ryhmäkiinteyteen. Tulokset ovat antaneet viitteitä siitä, että yhteismajoituksessa asuminen voisi ehkäistä naisten kokemaa kiusaamista ja vahvistaa heidän kuulumistaan. Toisaalta he ovat kohdanneet esimerkiksi kiusaamista myös yhteismajoituksessa asuessaan.

Tutkimuksessa keskityttiin vertaissuhteisiin eli suhteisiin sellaisten henkilöiden kanssa, joilla on sama sotilasarvo, sillä aiemmissa tutkimuksissa on tullut ilmi, että vertaissuhteet koetaan usein merkittäviksi armeijaan ja myös esimerkiksi työyhteisöön sopeutumisessa. Varushenkilöt ovat tekemisissä myös itseään ylempi- ja alempiarvoisten henkilöiden kanssa ja saattavat myös yhteismajoituksessa asua heidän kanssaan, minkä vuoksi heidänkin merkityksensä organisaatiokulttuurissa huomioidaan. Tutkielmassa ei kuitenkaan keskitytä esimerkiksi haastateltavien naisten kokemuksiin heidän omasta johtajuudestaan.

Tutkimuksessa haastateltiin kymmentä Puolustusvoimien yhteismajoituskokeilussa mukana ollutta, naiseksi identifioituvaa henkilöä, jotka olivat suorittaneet palvelustehtävästään riippuen 255–347 päivän mittaisen varusmiespalveluksen. Haastateltavat olivat suorittaneet palveluksensa vuosina 2019–2022 ja he olivat haastatteluhetkellä iältään 20–23-vuotiaita. Haastateltavien sotilasarvot vaihtelivat: kuusi heistä oli vänrikkejä ja lisäksi mukana oli matruusi, jääkäri, kersantti ja alikersantti.

Osa haastateltavista oli asunut koko armeijan ajan yhteismajoituksessa ja osa sen lisäksi naistuvissa. Haastateltavat olivat asuneet yhteismajoituksessa vaihtelevia aikoja, kuitenkin vähintään kolme kuukautta. Yhteismajoitustupien sukupuolijakauma vaihteli, mutta kaikissa tuvissa oli joko miesenemmistö tai yhtä paljon miehiä ja naisia. Osa naisista asui yhteismajoitustuvassa ainoana naisena.

4.3 Aineiston keruu

Aineistonkeruumenetelmäksi valikoitui haastattelu. Puusan (2020, 99–102) mukaan haastattelu on hyvä menetelmä tutkittaessa abstrakteja ilmiöitä, jollainen myös kuuluminen on. Hän kuvaa haastattelua hyvänä keinona päästä selville nimenomaan ihmisen ajatuksista ja kokemuksista, mikä on myös tämän tutkielman tavoite. Lisäksi haastatteluun on mahdollista valita henkilöitä, joilla on aiempaa kokemusta tarkastelun kohteena olevasta ilmiöstä. Tämän tutkielman kannalta on olennaista, että haastateltavilla oli omakohtaista kokemusta aiheesta. Lisäksi tutkielmassa käsitellään henkilökohtaisia aiheita, kuten ihmissuhteita, joita voi olla haastavaa kuvata. Myös se puoltaa haastattelun valitsemista menetelmäksi, sillä haastattelussa on mahdollisuus esittää tarkentavia kysymyksiä, mikä ehkäisee väärinkäsitysten syntymistä (Puusa, 2020, 102).

Haastattelumuotona käytettiin teemahaastattelua. Siinä teema-alueet mietitään etukäteen ja käydään läpi haastattelun aikana, mutta kysymykset eivät noudata tiettyä muotoa tai järjestystä ja käsiteltävän teeman laajuus voi vaihdella haastattelusta toiseen (Eskola ym. 2018, 26). Teemahaastattelu on hyvä tapa tutkia kuulumista, sillä aihe on hyvin henkilökohtainen ja sidoksissa monenlaiseen vuorovaikutukseen (May, 2011). Ilmiön subjektiivisuuden vuoksi on tärkeää antaa tilaa haastateltavien omille näkemyksille aiheesta. Kuulumisen kaltainen abstrakti aihe voi jäsentyä eri ihmisten mielessä monin eri tavoin. Teemahaastattelu mahdollistaa joustavuutensa ansiosta kullekin haastateltavalle sopivan käsittelytavan. Tutkielmassa on kuitenkin tarkoitus saada vastauksia tiettyjä kokemuksia koskeviin aihepiireihin, joten täysin strukturoimaton haastattelu ei olisi tässä tapauksessa ollut paras vaihtoehto.

Teemahaastattelun ennalta määrittelemätön kulku antaa mahdollisuuden edetä haastateltavalle sopivassa järjestyksessä, mikä on tärkeää myös siksi, että haastattelussa

käsitellään henkilökohtaisia kokemuksia. On tärkeää, että haastateltavilla on turvallinen olo kertoa kokemuksistaan, sillä se voi saada hänet keskustelemaan vapautuneemmin, jolloin voidaan välttyä esimerkiksi siltä, että haastateltava vastaisi jollakin tavalla vain, koska hän ajattelee sen olevan sosiaalisesti hyväksyttävää (Puusa, 2020, 102).

Haastatteluissa käytettiin haastattelurunkoa (LIITE 1), joka koostui demografisista tiedoista ja viidestä teemasta: sopeutuminen armeijaan, kuuluminen, yhteismajoitus, ulkopuolisuus ja oma käyttäytyminen. Kukin teema sisälsi myös tarkentavia kysymyksiä, joita käytettiin, jos vastauksia haluttiin tarkentaa, mutta teemahaastattelulle ominaisesti kultakin haastateltavalta kysyttiin myös aiheisiin liittyviä kysymyksiä, joita ei ollut kirjattu etukäteen haastattelurunkoon. Haastattelurunko testattiin etukäteen haastatelluille annettuja kriteereitä vastanneen henkilön kanssa, ja runkoon tehtiin testauksen pohjalta kysymyksenasetteluun liittyviä muutoksia ja tarkennuksia.

Puolustusvoimia tiedotettiin haastattelusta sähköpostilla ja organisaation linjausten mukaan haastatteluun kutsuttiin vain henkilöitä, jotka eivät työskennelleet haastatteluhetkellä Puolustusvoimissa. Haastateltavat hankittiin Instagramiin julkaistulla haastattelukutsulla. Kanavavalinnan tarkoituksenmukaisuutta voidaan perustella sillä, että yhteismajoituskokeilu alkoi vuonna 2020, joten siihen osallistuneiden henkilöiden ikähaarukan oli oltava 18 ja 32 vuoden välillä, sillä vapaaehtoisen asepalveluksen voi suorittaa 18–29 vuoden iässä (Laki naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta 2022/285). Tilastokeskuksen (2022) tutkimustulosten mukaan vuonna 2022 16–24-vuotiaista naisista 98 prosenttia ja 25–34-vuotiaista naisista 96 prosenttia oli käyttänyt yhtä tai useampaa yhteisöpalvelua viimeisen kolmen kuukauden aikana.

Kaikki haastattelut toteutettiin maaliskuun–huhtikuun 2022 aikana Zoom-videopuhelussa, joka nauhoitettiin sekä Zoomin tallennusominaisuudella että matkapuhelimen äänitallentimella. Haastattelujen kesto vaihteli 42 minuutista yhteen tuntiin ja 40 minuuttiin. Äänimateriaalin kokonaiskesto oli yhteensä 12 tuntia ja 12 minuuttia.

Haastattelut aloitettiin kysymällä haastateltavien kuulumisia ja kertomalla haastattelijan taustasta, millä pyrittiin tekemään haastateltavien olo mukavaksi ennen varsinaisia haastattelukysymyksiä. Haastateltavat vaikuttivat kokevan aiheesta puhumisen mielekkääksi,

ja sekä sanallisen että sanattoman viestinnän perusteella oli aistittavissa, että he pitivät tutkimusaihetta itselleen merkityksellisenä. Pyrkimys tehdä haastattelutilanteesta turvallinen onnistui ainakin siltä osin, että haastateltavat kertoivat hyvin luottamuksellisista asioista, kuten kiusaamisesta ja omista ulkopuolisuuden kokemuksistaan. Haastattelut olivat suurilta osin keskustelunomaisia. Haastateltavat kuitenkin erosivat toisistaan siinä, että osa heistä kertoi kokemuksistaan hyvin monisanaisesti ja kuvailevasti, kun taas osa vastasi lyhyin virkkein, joita haastattelija pyrki tarkentamaan jatkokysymyksillä.

4.4 Aineiston käsittely ja analyysi

Kerätty haastatteluaineisto litteroitiin. Litteroinnin apuna käytettiin Microsoft Wordin litterointitoimintoa ja se tarkastettiin manuaalisesti kirjoitusvirheiden varalta ja siitä poistettiin ylimääräiset täytesanat. Litteroinnista poistettiin myös haastatteluaiheen kannalta epäolennaiset välikommentit sekä alun ja lopun aiheeseen liittymättömät keskustelut, sillä niillä ei ollut tieteellistä merkitystä tutkimukselle. Lisäksi haastattelut pseudonymisoitiin nimeämällä ne numeroilla 1–10. Litteroidun haastatteluaineiston pituus oli 276 sivua, kun tekstin fontti oli Calibri, kirjasinkoko 12 ja riviväli 1,5.

Analyysi toteutettiin litteroidun aineiston pohjalta laadullisena sisällönanalyysinä. Se kietoutuu vahvasti tulkintaan ja sen perusteella tehtyihin päättelyyn, jonka tarkoituksena on muodostaa empiirisestä aineistosta käsitteellisempi kuva tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä. Laadullinen sisällönanalyysi ei ole yksittäinen menetelmä, vaan pikemminkin viitekehys, joka soveltuu käytettäväksi monenlaisessa laadullisessa tutkimuksessa, ja jonka kautta aineistoa voidaan tarkastella monipuolisesti. Siinä aineisto pyritään tiivistämään ja järjestämään selkeäksi ja yhtenäiseksi kokonaisuudeksi eri vaiheiden avulla, mutta käytännössä analyysiprosessin vaiheet esiintyvät samanaikaisesti ja tulkintaa niistä tapahtuu koko prosessin ajan. (Puusa, 2020, 143–144.).

Tässä tutkielmassa on tarkoitus tuoda ymmärrettävään muotoon naisten kokemuksia kuulumisesta, joka on subjektiivinen ja abstrakti ilmiö. Laadullinen sisällönanalyysi sopii kokemusten tutkimiseen, sillä siinä pyritään käsitteellistämään empiiristä aineistoa. Se perustuu vahvasti tulkintoihin ja niistä tehtävään päättelyyn, mikä on välttämätöntä, kun pyritään ymmärtämään ja käsitteellistämään ihmisten henkilökohtaisia kokemuksia.

Aineistolähtöisessä analyysissä analyysiyksiköt ovat peräisin suoraan aineistosta. Niiden on oltava linjassa tutkimusongelman- ja kysymysten kanssa, mutta aikaisempi teoria ei ohjaa niitä, kuten teorialähtöisessä- tai ohjaavassa analyysissä. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 80–81.) Tähän tutkielmaan valittiin aineistolähtöinen näkökulma, mikä on perusteltavissa sillä, että tutkielman tavoitteena on kerätä tietoa siitä, miten haastateltavat kuvaavat omaa kokemustaan ja millaisia merkityksiä he itse antavat siihen liittyville tekijöille. Vaikka kuulumista voisi jäsentää myös esimerkiksi teorialähtöisesti tutkimalla niitä lähtökohtia, joista se eri teorioiden mukaan muodostuu, tässä tutkielmassa painotetaan haastateltavien omia kokemuksia kuulumista muodostavista tekijöistä ja niiden seurauksista.

Aineistolähtöisen sisällönanalyysin kulku vastasi tässä tutkielmassa Milesin ja Hubermanin (1994) tekemää erottelua. Siinä analyysi jakautuu kolmeen vaiheeseen, joita ovat redusointi, klusterointi ja abstrahointi. Redusointi- eli pelkistämisvaihe alkaa litteroinnin jälkeen. Siinä perehdytään sisältöön ja etsitään siitä tutkimusongelman kannalta merkityksellisiä ilmauksia, jotka pelkistetään ja listataan. Myös tässä tutkielmassa analyysin tekeminen aloitettiin lukemalla aineisto huolellisesti läpi, jonka jälkeen se käytiin läpi toistamiseen ja siitä tehtiin muistiinpanoja. Muistiinpanoja tarkasteltiin vielä yhdessä litteroidun aineiston kanssa. Sen jälkeen muistiinpanojen perusteella alkuperäisilmauksista muodostettiin pelkistettyjä ilmauksia, kuten ”Muut kysyivät mukaan iltapalalle ja urheilemaan”.

Seuraavassa vaiheessa, klusteroinnissa eli ryhmittelyssä, tarkastellaan alkuperäisilmauksia ja etsitään niistä yhteneviä ja eriäviä tekijöitä. Niistä erotellaan samaa ilmiötä kuvaavat käsitteet, joista muodostetaan alaluokkia. Alaluokista puolestaan muodostetaan yläluokkia, jotka jaetaan vielä edelleen pääluokkiin. (Miles & Huberman, 1994.) Tässä tutkielmassa pelkistetty aineisto taulukoitiin Microsoft Excel-ohjelmalla niin, että kukin haastattelu käsiteltiin ensin omana kokonaisuutenaan.

Aineisto jaettiin ensin alkuperäisiä tutkimuskysymyksiä mukailleen alaluokkiin *kuulumista vahvistava, kuulumista heikentävä, oma käytös ja muu*. Sen jälkeen kaikkien haastattelujen aineistot yhdistettiin ja pelkistettyjä ilmauksia tarkasteltiin kokonaisuutena, minkä seurauksena muodostettiin uudet alaluokat sekä ylä- ja pääluokat. Esimerkiksi pelkistetty

ilmaus ”Muut kysyvät mukaan iltapalalle ja urheilemaan” sijoitettiin alaluokkaan *mukaan pyytäminen*. Kyseisen alaluokan sisältö jaoteltiin kuuluvaksi yläluokkaan *mukaan pyytäminen ja ottaminen*, joka puolestaan kuului pääluokkaan *hyväksynnän ilmaisu*.

Abstrahointi- eli käsitteellistämisvaiheessa aineistosta pyritään muodostamaan teoreettisia käsitteitä, jotka yhdistävät pääluokkien sisältöjä. Niitä voi muodostua aineistosta riippuen useitakin. Tässä vaiheessa myös erotetaan eri luokista tutkimuksen kannalta oleellinen tieto. Myös jo klusterointivaiheen voidaan nähdä olevan osa abstrahointivaihetta. (Miles & Huberman, 1994.) Tutkielman aineisto rajattiin yhdistäviin luokkiin, joita olivat *kuulumista vahvistavat tekijät*, *kuulumista heikentävät tekijät*, *kuulumista rakentavat tekijät* ja *kuulumisen seuraukset*. Esimerkiksi pääluokka *hyväksynnän ilmaisu* sijoitettiin kuuluvaksi kuulumista vahvistaviin tekijöihin. Tässä vaiheessa aineistosta rajattiin myös pois luokat, joita ei voitu sijoittaa yhdistäviin luokkiin. Pois jätettiin esimerkiksi haastateltavien omiin johtajakokemuksiin yhteydessä olleet asiat, lukuun ottamatta niitä, joiden voitiin katsoa olleen yhteydessä organisaatiokulttuuriin ja sen kautta tutkimusongelmaan ja yhdistäviin luokkiin.

Jäljellä olevaa aineistoa tarkasteltiin vielä uudelleen suhteessa tutkimusongelmaan ja -kysymyksiin, minkä perusteella ala- ja yläluokkia tarkennettiin ja ne jäsenettiin 11 pääluokkaan, joita olivat *organisaatiokulttuuri*, *organisaatiokulttuuriin mukautuminen*, *supportiivinen viestintä*, *hyväksynnän ilmaisu*, *yhdessä vietetty aika*, *ihmissuhteet*, *konfliktit*, *yhdessäolon luontevuus*, *henkilökohtaiset tunnekokemukset*, *henkilökohtaiset ominaisuudet* ja *samaistumispinta*. Pääluokat jakautuivat aiemmin muodostettuun neljään eri yhdistävään luokkaan niin, että *kuulumista rakentavat tekijät*, *kuulumista vahvistavat tekijät* ja *kuulumista heikentävät tekijät* sisälsivät kukin yhdeksän eri pääluokkaa ja *kuulumisen seuraukset* seitsemän.

Tulokset esitellään kolmessa yhdistävien luokkien kanssa limittyvässä alaluvussa: *organisaatiokulttuurin taso*, *interpersonaalinen taso* ja *yksilötaso*. Organisaatiokulttuurin tasoon sisältyvät pääluokat organisaatiokulttuuri ja organisaatiokulttuuriin mukautuminen. Interpersonaaliselle tasolle sijoittuvat supportiivinen viestintä, hyväksynnän ilmaisu, yhdessä

vietetty aika, ihmissuhteet, konfliktit ja yhdessäolon luontevuus. Yksilötasolla esitellään henkilökohtaiset tunnekokemukset, henkilökohtaiset ominaisuudet ja samaistumispiinta.

4.5 Eettinen pohdinta

Tässä tutkielmassa käsitellään Puolustusvoimien yhteismajoituskokeilussa mukana olleiden naisten kokemuksia. Tutkimusaineisto kerättiin haastattelemalla kymmentä kokeilussa mukana ollutta naista. Koska haastatteluissa käsiteltiin henkilökohtaisia ja mahdollisesti kipeitä asioita, haastateltavien anonymiteetin säilyttäminen oli erityisen tärkeää. Lisäksi se on merkityksellistä, sillä haastateltavat saattavat jatkaa sotilasuraansa myös tutkielman jälkeen, ja esimerkiksi Carreirasin (2008) mukaan myös johtaja-asemassa olevat naiset kohtaavat kiusaamista ja syrjintää armeijassa.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2019, 12) ohjeistaa, että tutkimuksen teossa henkilötiedot, kuten tutkittavien osoitetiedot, on pääsääntöisesti poistettava heti, kun ne eivät enää ole tarpeellisia tutkimuksen toteuttamisen kannalta. Tutkimusta tehdessä haastateltavien kanssa sovittiin aikatauluista sähköpostin välityksellä ja sähköpostiketjut tuhottiin heti, kun haastatteluista oli sovittu. Haastattelujen jälkeen haastateltavien henkilötiedot poistettiin ja aineisto pseudonymisoitiin litterointivaiheessa. Litteroinnin jälkeen kaikki haastattelutallenteet tuhottiin.

Myös tutkimuksen julkaisuvaiheessa peruseriaatteena on, että henkilöiden yksityisyyttä suojellaan, eikä esimerkiksi nimiä julkaista, ellei se ole tarkoituksenmukaista (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2019, 12). Tässä tutkielmassa ei ole perusteltua julkaista haastateltavien henkilötietoja. Poikkeuksena aineistoesimerkeissä ovat näkyvissä maininnat Haminan Reserviupseerikoulusta, vaikka muita tapahtumakaupunkeja ei haastateltavien anonymiteetin suojelemiseksi mainita. Tämä on perusteltavissa sillä, että Haminassa koulutetaan suurin osa reserviupseerikurssille osallistuvista.

Tutkittaville ei kuitenkaan tule luvata täyttä tunnistamattomuutta, sillä nimettömyys ei välttämättä takaa sitä, että organisaation tuntevat henkilöt eivät tunnistaisi haastateltavia (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2019, 12–13). Myös tämän tutkielman haastateltavat saattavat olla tunnistettavissa, sillä vuorovaikutussuhteet ja -tilanteet, joista haastateltavat

kertoivat, voivat olla tunnistettavia suhteen muille osapuolille. On kuitenkin huomioitava, että yhteismajoituskokeiluun oli haastatteluihin mennessä osallistunut satoja ihmisiä (Tallberg & Rahikka, 2021; Puolustusvoimat, 2023), joten haastateltavia ei todennäköisesti ole mahdollista tunnistaa vain sen perusteella, että he ovat osallistuneet kokeiluun.

Tutkittaville on kerrottava tutkimuksesta ymmärrettävästi. Heidän on oikeus saada tietoa henkilötietojen käsittelystä, tutkielman aiheesta ja sen toteutuksesta. Heitä on myös informoitava tutkimuksen mahdollisista riskeistä ja hyödyistä. Heille on tehtävä myös selväksi se, että osallistumisensa voi keskeyttää tai suostumuksensa tutkimukseen voi peruuttaa missä vaiheessa tahansa, ilman kielteisiä seurauksia. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2019, 7–9). Tutkittaville lähetettiin ennen haastattelua tietosuojailmoitus sekä etukäteen allekirjoitettava suostumus tieteelliseen tutkimukseen. Haastattelutilanteessa käytiin vielä suullisesti läpi haastattelun käyttötarkoitus, sen sisältö sekä haastateltavan oikeudet. Seuraavassa luvussa esitellään yhteismajoituskokeiluun osallistuneiden naisten haastattelujen perusteella kootut tulokset.

5 TULOKSET

5.1 Kuulumisen rakentuminen vuorovaikutuksessa

Puolustusvoimien yhteismajoituskokeilussa mukana olleet naiset kuvasivat kuulumisen muodostumista ja sen seurauksia organisaatiokulttuuriin liittyvillä, interpersonallisilla ja yksilöön liittyvillä tekijöillä. Kuuluminen on kokemus, joka on altis muutoksille sekä henkilössä itsessään että hänen ympäristössään. Se voi siten rakentua, heikentyä tai vahvistua eri tekijöiden seurauksena, eli se kuvaa dynaamista ilmiötä, jolla voi olla myös seurauksia henkilöön itseensä ja hänen ympäristöönsä liittyen. Organisaatiokulttuurin, interpersonaalisen ja yksilön tasot ovat siis kaikki yhteydessä toisiinsa.

Naisten kokemukset jäsenyivät 11 pääluokkaan, jotka liittyvät kolmeen osa-alueeseen, joita käsitellään omissa alaluvuissaan. Organisaatiokulttuuriin liittyviä pääluokkia oli kaksi: *organisaatiokulttuuri* ja *organisaatiokulttuuriin mukautuminen*. Interpersonaalisen tason kuusi pääluokkaa olivat *supportiivinen viestintä, hyväksynnän ilmaisu, yhdessä vietetty aika, ihmissuhteet, konfliktit* ja *yhdessäolon luontevuus*. Loput kolme pääluokkaa sijoittuvat yksilöön liittyvien tekijöiden alle. Niitä olivat *henkilökohtaiset tunnekokemukset, henkilökohtaiset ominaisuudet* ja *samaistumispinta*.

Pääluokat voidaan edelleen sijoittaa neljään yhdistävään luokkaan: *kuulumista rakentavat tekijät, kuulumista vahvistavat tekijät, kuulumista heikentävät tekijät* ja *koetun kuulumisen seuraukset*. Rakentavat tekijät loivat edellytyksiä kuulumiselle, vahvistavat ja heikentävät tekijät olivat suorassa yhteydessä kuulumiseen, ja seuraukset syntyivät heikentyneestä tai vahvistuneesta kuulumisesta. Esimerkiksi yksilötasolla pääluokka *henkilökohtaiset tunnekokemukset* sisälsi vuorovaikutustekijöitä kaikista neljästä yhdistävästä luokasta (ks. Taulukko 2).

TAULUKKO 2 Esimerkki yksilötasolle kuuluvasta henkilökohtaiset tunnekokemukset -pääluokasta.

Yksilötason vuorovaikutustekijät				
Pääluokka	Kuulumista rakentavat tekijät	Kuulumista vahvistavat tekijät	Kuulumista heikentävät tekijät	Koetun kuulumisen seuraukset
Henkilökohtaiset tunnekokemukset	<ul style="list-style-type: none"> • Motivaatio • Itsevarmuus • Epävarmuus • Turvallisuuden tunne • Viihtyminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Merkityksellisyiden tunne • Itseluottamus • Viihtyminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Yksinäisyys • Epävarmuus 	<ul style="list-style-type: none"> • Turvallisuuden tunne • Itsevarmuus • Halveksunta • Motivaatio • Viihtyminen • Turhautuminen

Ensimmäisenä kuvataan organisaatiokulttuuriin liittyviä vuorovaikutustekijöitä, sen jälkeen interpersonaalisen tason ja viimeisenä yksilötason tekijöitä. Jokaiselta tasolta esitellään ensin kuulumista rakentavat tekijät, jos sellaisia on ja sen jälkeen mahdolliset vahvistavat ja heikentävät tekijät. Jos kategoriaan kuuluu kuulumisen seurauksia, ne esitellään viimeisenä.

5.2 Organisaatiokulttuurin taso

Organisaatiokulttuurilla kuvataan tässä tutkielmassa organisaation toimintatapoja ja arvoja, joita välitetään ja uudelleen merkityksellistetään vuorovaikutuksessa. Organisaatiokulttuurin tasolle sijoittui kaksi pääluokkaa, jotka sisältävät siihen yhteydessä olevia vuorovaikutustekijöitä (ks. Taulukko 3). Ensimmäisessä pääluokassa keskitytään sellaisiin organisaatiokulttuurin piirteisiin, joiden Puolustusvoimien yhteismajoituskokeiluun osallistuneet naiset kokivat olevan yhteydessä omaan kuulumiseensa asepalveluksessa. Toinen pääluokka sisältää naisten organisaatiokulttuuriin mukautumista koskevia kokemuksia, jotka olivat yhteydessä heidän kuulumiseensa.

TAULUKKO 3 Yhteismajoituskokeiluun osallistuneiden naisten kuulumiseen liittyvät tekijät organisaatiokulttuurin tasolla.

Organisaatiokulttuurin tason vuorovaikutustekijät				
Pääluokka	Kuulumista rakentavat tekijät	Kuulumista vahvistavat tekijät	Kuulumista heikentävät tekijät	Koetun kuulumisen seuraukset
Organisaatiokulttuuri	<ul style="list-style-type: none"> • Organisaation käytännöt • Kielenkäyttö • Tunteiden ilmaiseminen • Suhtautuminen naisiin • Vaikeneminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Organisaation käytännöt • Ryhmän korostaminen • Tasavertaisuus • Huumori 	<ul style="list-style-type: none"> • Epätasa-arvo • Vähättely • Kilpailu • Tiedonkulun ongelmat 	
Organisaatiokulttuuriin mukautuminen	<ul style="list-style-type: none"> • Valmistautuminen • Sääntöjen noudattaminen • Tunteiden ilmaiseminen • Sukupuolten eriarvoisuus • Kielenkäyttö 			<ul style="list-style-type: none"> • Tunteiden ilmaiseminen • Sukupuolten eriarvoisuus • Kielenkäyttö

Pääluokat ovat tiukasti sidoksissa toisiinsa, sillä naisten oli tutustuttava organisaatiokulttuuriin ennen kuin he pystyivät mukautumaan siihen. On kuitenkin huomattava, että osa mukautumisesta perustui ennakkokäsityksiin organisaatiosta ja mukautumisesta tehdyt tulkinnat ja mukautumisen tavat vaihtelivat tilannekohtaisesti. Tästä huolimatta tulosten perusteella voidaan väittää, että organisaatiokulttuuri loi naisten vuorovaikutukselle kehyksen, jonka sisällä he saattoivat mukautua toimintaan, mutta myös esimerkiksi luoda uusia normeja organisaation sisäisissä pienemmissä ryhmissä tai pyrkiä aktiivisesti muuttamaan organisaation käytäntöjä. Seuraavaksi esitellään organisaatiotason vuorovaikutustekijöitä ja sen jälkeen organisaatiokulttuuriin mukautumista.

Organisaatiokulttuuri. Haastateltavat selittivät kuulumisen rakentumista erilaisilla armeijan organisaatiokulttuuriin liittyvillä tekijöillä. Niitä olivat organisaation käytännöt, kielenkäyttö, tunteiden näyttäminen, suhtautuminen naisiin, vaikeneminen ja kilpailu. Organisaation käytännöistä haastateltavat mainitsivat koronarajoitukset, joiden vuoksi he viettivät pitkiä aikoja niin, että tapasivat vain niitä ihmisiä, joita oli välttämätöntä tavata, kuten oman tupansa

ja joukkueensa jäseniä. Korona-aikaan heidän lomansa ja aikansa palveluksessa olivat normaalia pidempiä, eli he saattoivat olla esimerkiksi neljä viikkoa palveluksessa ja sen jälkeen kaksi viikkoa lomalla. Lisäksi heidän tekemisensä vapaa-ajalla oli rajoitettua esimerkiksi urheilumahdollisuuksien ja sotilaskodissa käymisen osalta. Tämän haastateltavat kokivat vaikuttaneen siihen, kuinka paljon aikaa he viettivät toistensa kanssa ja mitä tekivät yhdessä. Jotkut myös kokivat pitkät palvelusajat raskaana mielenterveydelleen.

Organisaation käytännöt näkyivät myös majoitusjärjestelyissä. Vaikka haastateltavat olisivat halunneet yhteismajoitukseen, he eivät sinne välttämättä päässeet. He kokivat epäreiluna sen, että he eivät voineet asua oman joukkueensa kanssa ja naistupiin tieto ei kulkenut yhtä hyvin kuin miestupiin tai yhteismajoitukseen. Virallinen sääntö oli, että yhteismajoituksessa on oltava vähintään kaksi saman sukupuolen edustajaa, mutta sääntöä saatettiin kiertää hakemalla poikkeuslupaa tai ”unohtamalla asia tarkoituksella”, minkä haastateltavat kokivat helpottaneen omaa sopeutumistaan joukkoon. He mainitsivat, että yhteismajoitus oli tärkeä myös sen osalta, että ihmiset eivät jakautuneet naisten ja miesten ryhmiin, mikä olisi heikentänyt kuulumista.

Sukupuoleen liittyvät käytännöt näkyivät organisaatiossa erään haastateltavan mukaan myös siinä, että naistuvissa oli järjestetty ”mussukkailtoja”, joiden tarkoitus oli tukea naisten sopeutumista armeijaan. Niissä erotettiin naiset sukupuolensa perusteella omaksi ryhmäkseen, jolla oli erityisoikeuksia, joita muut armeijassa eivät saaneet:

H10: Niitä sanotaan mussukkailloiksi, eli se [kantahenkilökunnan jäsen] tuli meidän tupaan, niin sinne tuli kaikki naiset ja sitten sai vapaasti kysellä ja siinä tavallaan unohdettiin hetkeksi se, että se on korkeampiarvoinen sun muuta ja se oli semmoista rentoa. – – niin sitten se sanoi, että naisilla on se oikeus, että laitetaan tuvan ovi kiinni, mikä normaalisti pitää olla päivällä auki, ja saa vetää itkupotkuraivarit ja sitten aukasta oven ja jatkaa päivää ja elämää. Niin tavallaan meille kyllä niinku alusta asti sanottiin se, että on ihan fine, että välillä ottaa koville.

Haastateltavat nostivat esiin kuulumista rakentavana tekijänä organisaation käytännöissä myös tasapuolisuuden, joka näkyi siinä, että kaikilla oli samanlaiset vaatteet, eivätkä he saaneet aina itse päättää, kenen kanssa viettivät aikaa. Sen seurauksena haastateltavat kertoivat tutustuneensa myös sellaisiin ihmisiin, joiden kanssa eivät muussa tapauksessa olisi viettäneet aikaa. Lisäksi he kokivat koulutuksen määrän vaikuttaneen siihen, miten paljon vapaa-aikaa heillä oli ja miten he sitä viettivät. Kuuluminen rakentui myös sen pohjalta, miten

organisaatio suhtautui kiusaamis- ja häirintätapauksiin, sillä se oli yhteydessä heidän turvallisuuden ja luottamuksen tunteisiinsa.

Organisaatiokulttuuri ilmeni haastateltavien mukaan myös kielenkäyttöön liittyvissä seikoissa, jotka rakensivat haastateltavien kuulumista. He kertoivat, että kiroilu ja haukkuminen oli tyypillistä ja etenkin epäonnistumisista huomauteltiin herkästi. Lisäksi huumori oli usein pilkkaavaa ja härskiä sekä piti yllä naisiin liittyviä stereotyyppioita:

H9: Joku sieltä saattoi heittää mulle, että mennäänkö tänään tuonne, meillä oli siis useampi suihkutila, että mennäänkö yläkertaan suihkuun ja mennäänkö alakerran suihkuun, että mennäänkö koko porukka samalla.

Haastateltavat kuitenkin kokivat, että suurin osa ihmisistä suhtautui rajuun kielenkäyttöön ymmärtäväisesti. Haastateltavat kertoivat myös, että vaikka jostakin asiasta olisi loukkaantunut, yleisesti hyväksyttävä tunneilmaisu oli rajattua. Haastateltavat kertoivat, että osa miehistä ei hyväksynyt muilta tai näyttäneet itse joitakin ”heikkoutta” ilmentäviä tai feminiinisinä pidettyjä tunteitaan, kuten surua, loukkaantumista tai ikävää. Jotkut kokivat ilmapiirin sellaiseksi, että heidän tulisi myös itse käyttäytyä samalla tavalla, jotta heidät hyväksyttäisiin joukkoon. Haastateltavat kuitenkin huomauttivat, että naisten seurassa tai läheisissä kaveriporukoissa tunneilmaisulle ei ollut samankaltaisia rajoituksia.

Myös suhtautuminen naisiin oli organisaatiokulttuuriin sidoksissa oleva tekijä, jolla haastateltavat kuvasivat kuulumisen rakentumista. He kertoivat kohdanneensa kysymyksiä siitä, miksi olivat tulleet naisina armeijaan. Osa kysyjistä suhtautui heihin kiinnostuneesti ja osa vähätellen. Jotkut kokivat miesten pitävän heitä tyhminä ja epäpätevinä heidän sukupuolensa vuoksi. Lisäksi jotkut miehet kertoivat avoimesti, etteivät hyväksyneet naisjohtajia. Monet miehet olivat myös sitä mieltä, etteivät naiset saisi valittaa, sillä he olivat asepalveluksessa vapaaehtoisesti:

H3: Sanoin, että harmittaa, että kun tässä on niin vähän aikaa ja mä en ehdi tyyliin vessaan. Ja sitten mä sain kuulla, että mitä vittua sä nillität siinä, koska mä en olisi saanut niinku sanoa siitä.

Organisaatiokulttuuriin liittyi myös vaikeneminen, mikä näkyi siinä, että jotkut miehet suhtautuivat esimerkiksi syrjintään tuomitsevasti, mutta eivät kuitenkaan huomauttaneet asiasta kommentoijille tai kertoneet siitä eteenpäin henkilökunnalle.

Tietyt piirteet armeijan organisaatiokulttuurissa vahvistivat haastateltavien kuulumista. Ne voidaan jakaa organisaation käytäntöihin, ryhmän korostamiseen, tasavertaisuuteen ja huumoriin. Organisaation käytäntöihin liittyvät tekijät vahvistivat joidenkin kuulumista, sillä he pitivät sääntöjen noudattamisesta ja käskyjen totteleminen tuntui heistä luonteelta.

Jotkut haastateltavista ajattelivat organisaation käytäntöjen vahvistaneen kuulumista sen vuoksi, että heidän kouluttajansa asettivat heidät ulkopuolelta tiettyyn rooliin, jossa heidän oli toimittava. Ulkopuolelta tehty ryhmien ja tehtävien jakaminen oli kuulumista vahvistava tekijä, sillä silloin haastateltavien oli ikään kuin pakko kuulua ryhmään, minkä seurauksena he saattoivat myös välttyä mahdolliselta syrjinnältä tai hylkäämiseltä. Ryhmän tärkeyttä myös korostettiin koulutuksessa:

H8: Siellä korostettiin tosi paljon sitä, että yksin ei tehdä yhtään mitään, että sulla on aina se joku kaveri. Ja tavallaan siinä koulutuksessa mun mielestä niin paljon korostuu se ryhmän tärkeys ja se, että yksilöllä ei ole sinänsä niin iso merkitys kuin mitä sillä ryhmällä on. Että et sä pysty missään tilanteessa hoitamaan asioita yksin, vaan sulla on pakko olla se sun ryhmä sun tukena, koska et sä vaan pärjää yksin. Niin yleensä, kun oli kaikkia koulutukseen liittyviä juttuja, niin sä olit kyllä niin osa ryhmää kun vaan voi olla ja kaikkien piti olla osa ryhmää, koska se ryhmä ei toiminut, jos ei ollut.

Ryhmän korostaminen ulottui joissain tapauksissa myös vapaa-ajalle. Eräs haastatelluista kertoi kokeneensa, että armeijassa päti ”kirjoittamaton sääntö”, joka korosti oman tuvan huomioimista:

H5: Se on semmoinen ehkä kirjoittamaton sääntö, että kaikki ottaa kaikki mukaan. Kaikki on osa sitä tupaa. – – vaikka jos lähdetään lenkille, niin se on aina, että koko tuvalta kysytään kaikilta, että ketä haluaa lähteä ja sit ne lähtee ketkä haluaa, eikä semmoista, että noi menee tuolla ja nää menee täällä. Vaan aina jos tehdään jotain, lähdetään jonnekin, niin kaikkii kysytään mukaan.

Myös kokemus tasavertaisuudesta vahvisti haastateltavien kuulumista. Tasavertaisuus näkyi haastateltavien kertomuksissa esimerkiksi tupien kesken, ja he korostivat etenkin yhteismajoituksen tasavertaista ilmapiiriä. Tasavertaista toimintaa jotkut olivat kokeneet vertaisten lisäksi myös johtajiensa ja armeijahenkilökunnan osalta. Tasavertainen kohtelu oli käytännössä esimerkiksi sitä, että organisaatiossa kaikki sukupuolet otettiin huomioon tasapuolisesti ja tärkeänä pidettiin tilanteita, joissa miehet pitivät naisia yhtä pätevinä kuin itseään sekä käyttäytyivät heidän seurassaan niin, ettei naisten sukupuoli korostunut:

H8: Jälkimmäisen puolen vuoden mä olin vähän aikaa ainut naisjohtaja meidän yksikössä – – Niin silloin huomasi, että oikeasti kuulu niiden poikien kanssa samaan porukkaan ja ettei erotu mitenkään sieltä. Sä oot vaan niinku yks niistä ja ne oli tavallaan niin semmoisia veljiä itselle. – – kun tehtiin jotain, niin ei tullut erikseen esille, että kukaan olisi miettinyt, tekeekö mun kanssa

jotain vain siksi, että mä olen nainen. – – Ja koin, että se oli niille pojillekin semmoinen, että ne vaan tuli, että hei, lähdetkö mejän kaa tonne, ihan samalla lailla kun ne kävi hakemassa kenet tahansa muistakin kavereista mukaansa. Ja jos mä olisin, et hei lähdetäänkö tuonne, niin kaikki oli silleen, että lähetään vaan. Ei se noussut millään tavalla esille, että mä on nainen ja kukaan muu ei ole.

Armeijan ilmapiiriin kuulunut vitsailu siitä, että toisissa tehtävissä olleet ihmiset eivät olleet yhtä tärkeitä ja oma ryhmä on parempi kuin muut, vahvasti joidenkin haastateltujen kuulumista omaan vertaisryhmäänsä.

Joissain tapauksissa organisaatiokulttuuri ilmeni myös tekijöinä, jotka heikensivät haastateltavien kuulumista. Heikentäviä tekijöitä olivat epätasa-arvo, vähättely, kilpailu ja tiedonkulun ongelmat. Haastateltavat kertoivat kokeneensa, että naisten piti yltää parempiin tuloksiin kuin miesten tai onnistua kaikissa tehtävissä, sillä muutoin heitä vähäteltiin. Jotkut mainitsivat kokeneensa myös kantahenkilökunnan puolelta epätasa-arvoista suhtautumista naisia kohtaan. Naisten mukaan heille saatettiin esittää koulutustilanteissa tarkoituksellisesti kaikkein vaikeimmat kysymykset tai heiltä vaadittiin parempia tuloksia, jotta he saisivat samat pisteet vertaismiesten kanssa. Eräs haastateltavista kertoi kasarmillaan liikkuneen huhua siitä, että yksi kouluttajista vihasi naisia.

Sukupuoleen kohdistuneen vähättelyn lisäksi myös sairasteluun suhtauduttiin haastateltavien mukaan huonosti ja vähättelevä suhtautuminen heikensi haastateltavien kuulumista, kun he olivat sairaana. Haastateltavat kertoivat kuulumisen heikentyneen myös naisten keskinäisen kilpailun vuoksi. Jotkut olivat sitä mieltä, että mitä enemmän tuvassa oli naisia, sitä enemmän oli myös kilpailua koulutuspaikoista, sillä moni naisista halusi edetä organisaatiossa korkealle.

He toivat myös ilmi, että tiedonkulussa naistupiin oli usein ongelmia. Miestuvassa asuvalle muulle joukkueelle ilmoitettiin aikatauluista ja tehtävistä tarkasti, mutta joukkueen naiset saatettiin unohtaa siitä huolimatta, että he huomauttivat asiasta. Jotkut vertasivat tilannetta yhteismajoitukseen, jossa samankaltaisia ongelmia ei ilmennyt.

Organisaatiokulttuuriin mukautuminen. Haastateltavat selittivät kuulumisensa rakentumista sillä, että he olivat valmistautuneet esimerkiksi kohtaamaan vähättelyä, osallistumaan raskaisiin fyysisiin suorituksiin ja noudattamaan tiukkoja sääntöjä. Heidän kuulumistaan rakensi myös se, että he mukautuivat armeijan sääntöihin ja kuriin helposti ja noudattivat käskyjä mielellään. He kuvasivat olonsa rentoutuneen, kun he olivat oppineet päivittäiset

rutiinit ja säännöt. Sen myötä he saivat lisää itsevarmuutta ja pystyivät keskittymään myös sosiaaliseen elämään armeijassa. Haastateltavat kertoivat myös totelleensa itse sääntöjä hyvin tarkasti, mutta huomanneensa, että jotkut miehet rikkoivat niitä toistuvasti, mikä turhautti heitä. He valitsivat siitä huolimatta itse toimia sääntöjen mukaan, koska halusivat edetä organisaatiossa johtotehtäviin tai toimia moraalisesti oikein.

Lisäksi haastateltavat kokivat, että armeijan organisaatiokulttuurin kuului vaatimus sosiaalisuudesta sekä etenkin naistuvissa asuvilta naisilta aktiivisuus miehiin tutustumisessa, sillä monet miehet karttelivat naistupia. Lisäksi koulutuksessa korostettiin sitä, että kaikkien kanssa pitää tulla toimeen. Haastateltavat mukautuivat sosiaalisuuden ja toimeen tulemisen vaatimukseen ja yrittivät tulla toimeen myös sellaisten ihmisten kanssa, joista eivät pitäneet tai joihin eivät siviilissä olisi voineet kuvitella tutustuvansa, minkä he kokivat myös rakentaneen omaa kuulumistaan.

Kuulumisen seurauksena haastateltavat kertoivat mukautuneensa organisaatiokulttuuriin liittyvään tunteiden ilmaisemiseen, sukupuolten eriarvoisuuteen ja kielenkäyttöön. Mukautumista voidaan pitää näihin tekijöihin liittyen myös pyrkimyksenä kuulua, minkä vuoksi niitä voi pitää myös kuulumista rakentavina. On tapauskohtaista, kumpaan luokkaan tekijät liitetään ja useissa tapauksissa niitä voi pitää molempiin luokkiin kuuluvina.

Haastateltavat kertoivat mukautuneensa organisaatiokulttuuriin, jossa ”heikkoutta” ilmentäviä tunteita, kuten uupumusta, kiintymystä tai surua ei näytetty. He halusivat antaa itsestään etenkin miehille kuvan, että he jaksavat ja pärjäävät, jotta heidät otettaisiin vakavasti:

H5: Kyllä siellä oli koko ajan vähän semmoinen show ehkä päällä. Kun musta tuntuu, että siviilissä mä oon semmonen enemmän niinku lämmin ja ystävällinen tyyppi, mutta sitten intissä mä jotenkin ajattelin, että sillä ei niinkään pärjää. – – Mä olin meidän jääkärijoukkueen johtaja ja mulla oli siinä kaksi alikersanttia, jotka oli miehiä ja mulla oli parikymmentä jääkäriä, jotka oli myös kaikki miehiä. Että mä olin ainut nainen siinä meidän joukkueessa ja johdin sitä koko joukkuetta, niin jotenkin tuntui siltä, että täyty vähän niinku kovettaa itseään ja käyttäytyä silleen, miten ei ehkä normaalisti käyttäytyisi, vaan suhtautua vähän kylmän viileästi kaikkeen. Että siitä sitten sai sen arvostuksen niiltä omilta alaisilta, että ne ei ajattelisi vaan, että ja joku tyttö täällä nyt kirkuu ja komentaa vaan.

Naisten tai läheisten ystävien seurassa jotkut haastateltavista kertoivat näyttäneensä tunteitaan vapaammin. He pidättyivät kertomasta tunteistaan muille kuin läheisille miehille myös sen takia, että osa heistä piti sitä valittamisena ja naiset eivät olisi saaneet valittaa, koska

olivat valinneet asepalveluksen vapaaehtoisesti. Haastateltavat kertoivat ymmärtäneensä miesten näkökulman ja yrittäneensä olla valittamatta, jotta miehet hyväksyisivät heidät joukkoonsa tai että heitä ei pilkattaisi. Sukupuolten eriarvoisuus tuli esille myös, kun miehet epäilivät tai vähättelivät haastateltujen naisten pärjäämistä armeijassa. Jotkut yrittivät kovasti todistaa pärjäävänsä ja sen vuoksi peittelivät tunteitaan tai noudattivat sääntöjä tarkasti.

Lisäksi huumori ja muu kielenkäyttö oli haastateltavien mukaan rajua, avoimesti sukupuolistereotyyppioita toistavaa tai loukkaavaa. Haastateltavat olivat sitä mieltä, että huumoriin piti suhtautua ”oikealla tavalla” jos halusi pärjätä armeijassa ja pitää ihmissuhteensa hyvinä:

H9: Se oli itselle niin helppoa kuulua joukkoon, kun – – ymmärtää sen, että miehet heittää välillä tosi henkilökohtaista läppää. Niillä on joillakin on todella härski huumori, että jos itse olisi herkempi ihminen tai ottaisi asioita enemmän henkilökohtaisesti, niin olisi ollut kyllä paljon vaikeampaa.

Haastateltavat kuvasivat myös itse käyttäneensä armeijan aikana rajumpaa kieltä kuin siviilissä ja esimerkiksi tiuskineensa, huutaneensa ja kiroilleensa paljon. Jotkut kertoivat mukautuneensa kielenkäyttöön ja muihin normeihin niin vahvasti, että kotiutuessaan armeijasta heidän piti opetella uudelleen käyttäytymään ja puhumaan.

5.3 Interpersonaalinen taso

Moni Puolustusvoimien yhteismajoituskokeiluun osallistuneiden naisten kuulumisen kokemuksista sijoittui interpersonaaliselle tasolle. Taso sisälsi vuorovaikutustilanteita ja -suhteita, joiden naiset kokivat olleen yhteydessä kuulumisen muodostumiseen ja seurauksiin asepalveluksessa. Myös yksilö- ja organisaatiotasolle sijoittuvat tekijät olivat yhteydessä vuorovaikutukseen, sillä niissä kuvatut tekijät välittyivät vuorovaikutuksessa tapahtuvan merkitysneuvottelun pohjalta, ja vuorovaikutustilanteissa syntyneet kuulumisen kokemukset vaikuttivat naisten mukaan yksilö- ja organisaatiotason tekijöihin. Interpersonaaliselle tasolle sijoitettujen tekijöiden keskiössä ovat muista tasoista poikkeavasti itse vuorovaikutussuhteet ja -tilanteet, eivätkä vain niiden kautta välitetyt merkitykset. Interpersonaalisen tason vuorovaikutustekijät jakaantuivat kuuteen pääluokkaan, joita ovat supportiivinen viestintä, hyväksynnän ilmaisu, yhdessä vietetty aika, ihmissuhteet, konfliktit ja yhdessäolon luontevuus (ks. Taulukko 4). Ne esitellään seuraavaksi edellä kuvatussa järjestyksessä.

TAULUKKO 4 Yhteismajoituskokeiluun osallistuneiden naisten kuulumiseen liittyvät tekijät interpersonaalaisella tasolla.

Interpersonaalisen tason vuorovaikutustekijät				
Pääluokka	Kuulumista rakentavat tekijät	Kuulumista vahvistavat tekijät	Kuulumista heikentävät tekijät	Koetun kuulumisen seuraukset
Supportiivinen viestintä	<ul style="list-style-type: none"> • Saatu • Osoitettu 	<ul style="list-style-type: none"> • Saatu • Havaittu 	<ul style="list-style-type: none"> • Havaittu 	<ul style="list-style-type: none"> • Saatu • Osoitettu • Haettu
Hyväksynnän ilmaisu		<ul style="list-style-type: none"> • Kiinnostuksen, pitämisen ja kunnioituksen ilmaisu • Mukaan pyytäminen ja ottaminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Syrjintä • Kiusaaminen 	
Yhdessä vietetty aika	<ul style="list-style-type: none"> • Yhteiset kokemukset • Välttely • Seuran hakeminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Ajanvietto • Yhdessä vietetyn ajan määrä • Yhteiset kokemukset 	<ul style="list-style-type: none"> • Ryhmästä erilleen joutuminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Ajanvietto • Yhteistyö • Yhteydenpito • Välttely • Seuran hakeminen
Ihmissuhteet	<ul style="list-style-type: none"> • Aiemmat tuttavat 	<ul style="list-style-type: none"> • Suhteiden läheisyys • Suhteiden määrä • Vastavuoroisuus • Ryhmytyminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Kaverisuhteiden puute • Ryhmytyminen • Kiusaajat 	<ul style="list-style-type: none"> • Tutustuminen • Verkostoituminen • Suojaava vaikutus
Konfliktit	<ul style="list-style-type: none"> • Konfliktien käsitteleminen • Konfliktien välttely • Konfliktitilanteet 	<ul style="list-style-type: none"> • Konfliktien käsitteleminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Konfliktitilanteet 	<ul style="list-style-type: none"> • Konfliktien syntyminen • Konfliktien käsitteleminen
Yhdessäolon luontevuus		<ul style="list-style-type: none"> • Yhdessäolon luontevuus 		<ul style="list-style-type: none"> • Huumori • Tunteiden ilmaiseminen • Puheenaiheet

Supportiivinen viestintä. Haastateltavien mukaan supportiivinen viestintä rakensi heidän kuulumistaan. He kuvailivat sekä saaneensa että osoittaneensa välineellistä ja emotionaalista tukea, joka rakensi kuulumista. Tuen saaminen johti usein siihen, että heidän ihmissuhteensa esimerkiksi tuvan sisällä lähentyivät, mikä kasvatti edellytyksiä kuulumiselle. Jotkut haastateltavista mainitsivat osoittaneensa myös itse muille paljon tukea, millä he selittivät omaa sopeutumistaan joukkoon.

Haastateltavat kokivat kuulumisensa myös vahvistuneen supportiivisen viestinnän ansiosta. Kuulumista vahvistanut tuki oli saatua ja havaittua. Saatua tuki oli sekä tiedollista, välineellistä että emotionaalista tukea. Tiedollista tukea haastateltavat mainitsivat saaneensa esimerkiksi

tupakavereiltaan kokeisiin valmistautumisessa. He kokivat tuen vahvistaneen kuulumista erityisesti silloin kun he asuivat naistuvassa, jonne informaatio ei aina kulkenut yhtä hyvin kuin muulle joukkueelle miesten tupaan. Tiedollista tukea haastateltavat kertoivat näissä tilanteissa saaneensa omilta johtajiltaan sekä vertaisiltaan.

Välineellistä tukea haastateltavat saivat palvelusajalla fyysisissä suorituksissa, kuten marsseilla. Kun heidän omat voimansa olivat vähissä, he kokivat kuulumista vahvistavaksi sen, että joukkueoverit auttoivat heitä eteenpäin. Tuki oli tärkeää myös silloin kun eräs haastateltava koki, että häntä vähäteltiin hänen fyysisen kuntosensa takia:

H3: Kirkkojärven marssi Haminassa oli sellainen, että et mä olin ehkä heikoin lenkki siinä meidän ryhmässä, koska mulla oli ollut jalkojen kanssa ongelmaa ja musta tuntuu, että moni siinä oli silleen, että toi on vaan tekosyy, että sun jalat on kipeät. -- Silloin mä muistan, että mulla tuli tosi sellainen olo, et vitsi, et tässä tulee paha mieli, että mä en niinku kuulu tähän porukkaan, että kukaan ei niinku pidä musta. Mut sit siinä loppumarssilla yks mun tupakaveri -- ja yks toinen, kantoivat mut siitä sen maalisuoran, koska mun jalat oli niin kipeet, että mä en pystynyt enää edes kävelemään. Niin siitä tuli toisaalta sellainen olo, että kyllä mä kuitenkin kuulun tähän porukkaan ja et ei nää jätä mua yksin.

Saatu emotionaalinen tuki ilmeni esimerkiksi vertaistukena. Sitä haastateltavat kertoivat saaneensa vertaisnaisilta, vertaisjohtajilta sekä tupien jäseniltä. Toisilta naisilta saatu tuki oli haastateltaville tärkeää sen vuoksi, että he olivat kaikki samassa vähemmistöasemassa armeijassa ja pystyivät keskustelemaan kokemuksistaan tietäen, että muut ymmärtävät niitä. Tämä tuli esiin esimerkiksi silloin, kun he asuivat erillään omasta joukkueestaan naistuvassa, jolloin he kokivat, että vertaistuki oli erityisen tärkeää, koska muusta joukkueesta erillään oleminen oli asia, jota muut kuin vertaisnaiset eivät voineet kokea. Muilta naisilta saatu tuki oli kuulumista vahvistavaa etenkin alokasaikana, kun he yrittivät sopeutua uuteen ympäristöön.

Vertaisjohtajilta sekä yhteismajoitustuvan jäseniltä haastateltavat kokivat saaneensa vertaistukea heidän sukupuolestaan riippumatta. Naisilta saatu vertaistuki yhdistyi kuitenkin myös johtajuusaikoihin, sillä haastatellut naiset kokivat johtajana toimimisen eronneen miesjohtajien kokemuksista. Yksi haastateltavista jakoi toisen naisjohtajan kanssa päivittäin kuulumisiaan, minkä hän koki itselleen merkityksellisenä ja kuulumista vahvistavana:

H9: Meitä oli tuossa yksikössä johtajina silloin vaan 2 naista. -- Me sovittiin aina, että kun alkaa hiljaisuus ja siellä ei saa enää kukaan muu niin kuin alokas tai oppilas kulkea, niin mennään yhdessä suihkuun. Ja siis se oli sitä, että me istuttiin siellä tuntikaupalla ja purettiin kaikki, mikä on tänään ärsyttänyt, mikä on ollut tänään kivaa ja niin kun hänen kanssaan myös tosi paljon juteltiin ihan

todella henkilökohtaisista jutuista ja – – hän oli just tavallaan se toinen nainen siinä, se vertaistuki ja semmoinen, että me ollaan niinku tässä samassa tilanteessa.

Emotionaalinen tuki näkyi myös kannustamisena, etenkin fyysisesti raskaissa tehtävissä palvelusajalla. Eräs haastateltava mainitsi, että hänelle etenkin omilta kavereilta saatu kannustus oli merkityksellistä. Toisaalta hän koki kuulumisen vahvistuneen myös saadessaan tukea henkilöltä, joka ei ollut hänelle kovin läheinen. Haastateltavat kokivat miespuolisilta kavereilta saadun kannustuksen tärkeäksi etenkin silloin, kun muut miehet vähättelivät heitä. Tilanteissa, joissa haastateltavat kokivat vähättelyä tai kiusaamista, heidän kuulumisensa kannalta oli merkityksellistä myös se, että kaverit ja ystävät sekä joukkueen ja tuvan jäsenet puolustivat heitä:

H4: Kaksi muuta naista, ketä siellä [yhteistuvassa] oli, niin he aluksi, ennen kuin tutustuivat edes muhun, puhuivat pahaa selän takana musta ja sitten nää mun p-kauden tupalaiset oli menneet siihen väliin sanomaan silleen, että hän ei kyllä todellakaan ole tällänen ihminen – – Kyllähän aluksi tuli siitä semmoinen vähän ulkopuolinen fiilis, että ihmiset, joita mä en ole ikinä tavannut tai edes ikinä puhunut näille ihmisille, puhuu pahaa musta. Mutta sitten samaan aikaan tuli sitten semmoinen fiilis, että kuuluu paremmin porukkaan myös, koska nää, jotka oli mun kanssa p-kaudella samassa tuvassa, jotka oli menneet sinne väliin sanomaan, että ei ole yhtään tommonen tilanne, ja sitten tuli semmoinen, että oikeasti nää äijät välittää.

Saatu emotionaalinen tuki tuli esiin myös huolenpidon muodossa. Haastateltavat saivat tukea joukkueeltaan raskaiden suoritusten aikana, kun kaikki kyselivät toisiltaan, miten he voivat ja pitivät huolta siitä, että jokainen jaksaa jatkaa suoritusta. Lisäksi tuki näkyi siinä, että muut olivat kiinnostuneita haastateltavien kuulumisista ja jaksamisesta myös vapaa-ajalla ja siviiliasioihin liittyen. Heille oli tärkeää, että he saivat keskustella mieltään painavista asioista ystäviensä kanssa.

Haastatellut naiset kertoivat kuulumisensa vahvistuneen myös havaitun supportiivisen viestinnän ansiosta, eli kun he kokivat, että tukea on saatavilla, jos he sitä tarvitsevat. Se ilmeni lähinnä emotionaalisena tukena. Haastateltavat kuvasivat, että kuulumista vahvisti tunne siitä, että esimerkiksi keskusteluseuraa oli tarvittaessa saatavilla. He toivat vahvistavana tekijänä esiin myös sen, että heillä oli miespuolisia kavereita, joille he kokivat voivansa puhua henkilökohtaisista asioistaan. Se sai heidät kuulumaan vahvemmin osaksi koko organisaatiota, sillä suurin osa sen jäsenistä oli miehiä.

Kuulumista heikensi joidenkin haastateltavien mukaan havaittu supportiivisen viestinnän puute. Eräs haastateltava kertoi myös, että ollessaan kipeänä hän sai tukea ystäviltaan, mutta

ei muilta ihmisiltä, mikä heikensi hänen kuulumistaan laajempaan ryhmään ystäväpiirinsä ulkopuolella.

Kuulumisen seurauksena haastateltavat kertoivat osoittaneensa, saaneensa ja hakeneensa tukea. Kuuluminen sai heissä aikaan luottamuksen tunteen, mikä edesauttoi sitä, että he jakoivat esimerkiksi tuvan tai ystävien kesken välineellistä, tiedollista ja emotionaalista tukea. Eräs haastateltava kuvaa tupaa, jossa he auttoivat toisiaan muun muassa rahaongelmissa:

H7: Sitten kun tuntee paremmin, niin kyllä saattaa niinku pystyy kysyä vaikka et miten sulla menee ja sitten vaikka kun jollakin oli jotakin rahaongelmia siviilissä, niin kyllä sitten sielä tuvassa oli semmoinen porukka, että sitten yhdessä saatettiin vaikka lainata toisilleen rahaa, että voidaan tilata koko tuvalle pizzaa tai muuta tämmöstä, että siinä oli semmoinen luottamus puolin ja toisin kyllä.

Lisäksi haastateltavat kuvailivat saaneensa runsaasti emotionaalista tukea. Esimerkiksi vertaistuki oli kuulumisen seuraus, joka osaltaan myös vahvisti kuulumista. Vertaistukea haastateltavat kertoivat saaneensa esimerkiksi vertaisnaisilta ja -johtajilta, joiden joukkoon kokivat kuuluneensa. He mainitsivat myös läheisiltä ystäviltä saadun tuen auttaneen heitä jaksamaan läpi armeijan. Tuki saattoi olla kuuntelemista ja kannustamista tai esimerkiksi tilan antamista silloin, kun ystävät huomasivat haastateltavan olleen huonolla tuulella.

Kuulumisen seurauksena haastateltavat myös uskalsivat hakea emotionaalista, välineellistä tai tiedollista tukea. Tukea saatettiin hakea vertaisilta ja haastateltavat kertoivat hakeneensa sitä myös armeijan ulkopuolisilta läheisiltä sekä kiusaamis- tai sairastumistapauksissa armeijan kantahenkilökunnalta.

Hyväksynnän ilmaisu. Haastateltavat kokivat muilta saatujen hyväksynnän osoitusten vahvistaneen omaa kuulumistaan. Hyväksyntää ilmaistiin huomioimalla haastateltavia henkilökohtaisesti. Se tapahtui viestimällä kiinnostuksesta, pitämisestä ja kunnioituksesta sekä pyytämällä ja ottamalla haastateltavat mukaan yhteiseen tekemiseen. Kiinnostusta osoitettiin esimerkiksi kysymällä haastateltavien kokemuksista armeijassa, tulemalla juttelemaan varta vasten heille tai kuuntelemalla aktiivisesti heidän kertoessaan jotain.

Pitämisestä viestittiin sanallisesti, kuten kertomalla haastateltavalle, että häntä oli odotettu lomien jälkeen. Eräs haastatelluista myös mainitsi, että hän koki pitämisen osoituksena sen, että hänelle naurettiin hyväntahtoisesti. Pitämistä osoitettiin myös tekojen kautta, kuten

seuraavassa tapauksessa, jossa haastateltavan kaverit olivat järjestäneet tekemistä hänen syntymäpäiväkseen:

H9: Muut sitten alkoi, että no, mites muuten me juhlistas mun synttäreitä ja sit ne kyseli, että mitä mä haluaisin tehdä ja yhdessä sitten keksittiin, että mennään pelaamaan rantalentistä. – – Vapaa-aika kun alkoi, niin oltiin sitten kaikki sovittu, että nähdään sitten siinä ulko-oven edessä ja lähdettiin siinä sitten porukalla. Muut oli ihan messissä siinä, että no niin nyt mennään pelaamaan ja sitten menttiin vielä sotkuun juomaan synttärilahvit.

Haastateltavat kokivat kuulumisen vahvistuneen myös silloin, kun he tunsivat, että heitä kunnioitetaan, mikä ilmeni esimerkiksi silloin, kun miehet osoittivat arvostavansa sitä, että haastateltavat olivat naisena armeijassa. Jotkut kokivat kunnioituksena myös sen, että naisten tullessa paikalle tuvan miehet eivät vitsailleet epäsopivasti.

Haastateltavien kuulumista vahvisti se, että heidät otettiin mukaan yhteiseen tekemiseen ja keskusteluihin. Mukaan pyytäminen ja ottaminen tuli haastateltavien kertomuksissa esiin pääasiassa vapaa-aikaa koskien, esimerkiksi silloin, kun tuvassa otettiin kaikki mukaan keskusteluun, eikä kukaan jäänyt ulkopuoliseksi. Myös se, että haastateltavia pyydettiin mukaan esimerkiksi syömään, pelaamaan tai urheilemaan vapaa-ajalla, oli kuulumista vahvistavaa. Kun he olivat ryhmän ainoita naisia tai asuivat muiden naisten kanssa erillään joukkueen miehistä, kuulumista vahvisti se, että miehet tulivat pyytämään heitä mukaan yhteisiin aktiviteetteihin. Jotkut haastateltavista jopa mainitsivat, että mukaan pyytäminen ja yhdessä tekeminen vapaa-ajalla olivat tilanteita, joissa he tunsivat kuuluvansa joukkoon kaikista parhaiten:

H8: Jos niinku lähettiin vaikka porukalla istumaan sotkuun tai pelaamaan sählyä tai koripalloa tai mitä me sitten niinku keskenämme siellä keksittiinkään. Tai just se, että jotkut oli lähdössä jonnekin ja sitten joku kysy et hei, lähdetkö sä meidän kanssa ja sitten olin silleen et joo, voin mä lähtee. Se oli tosi semmoista luontevaa ja hengailtiin ja tehtiin yhdessä kaikkea, niin silloin oli ehkä eniten semmoinen, että on niin osa tätä porukkaa.

Syrjintä ja kiusaaminen puolestaan heikensivät haastateltavien kuulumista. Syrjintä kohdistui usein sukupuoleen ja syrjivät henkilöt saattoivat olla vertaisten lisäksi myös haastateltavien alaisia ja johtajia. Jotkut sanoivat suoraan, että heidän mielestään naiset eivät kuulu armeijaan tai epäilivät ja kyseenalaistivat haastateltavien taitoja. Yksi haastateltavista esimerkiksi kertoi miesten epäilleen hänen päässeen johtajakoulutukseen vain siksi, että hän oli ”kiintiönainen”. Haastateltavat kokivat, että syrjintä ja toiseuttaminen oli voimakkainta naistuvissa asuvia kohtaan: naisia pidettiin outoina tai kummallisina, eikä heitä lähestytty.

Jotkut haastateltavat kertoivat kuulumisen heikentyneen, kun miehet käyttäytyivät heidän seurassaan eri tavalla kuin toistensa, eivätkä esimerkiksi uskaltaneet vitsailla yhtä rajusti. Eräs haastateltavista kertoo tulevassaan olleesta miehestä, jota hänen läsnäolonsa häiritsi:

H4: Varsinkin tätä yhtä miestä häiritsi se, että mä siellä olen, vaikka ollaan tosi hyviä kavereita hänenkin kanssa. Mutta siis jotakuinkin sana sanalta se meni niin, että hän voisi hyppiä munasilleen siellä jos mä en olisi paikalla, koska mä olen nainen. – – Se, että joku sanoo tolleen ihan suoraan, että hei mua häiritsee se, että sä olet tiettyä sukupuolta, niin kyllä se itsellä, varsinkin kun se kohdistuu itseen, on vähän semmoinen, että ei nyt tee niinku väärin, mutta että mä häiritsen tuon ihmisen vapaata olemista. Niin tulee vähän sellainen, ei nyt ulkopuolinen, mutta vähän ei-haluttu olo sinne tupaan.

Haastatellut naiset kertoivat kokeneensa myös ulossulkemista, mikä heikensi heidän kuulumistaan. Se saattoi näkyä palvelusajalla esimerkiksi niin, että miehet suunnittelivat harjoituksissa asioita kysymättä paikalla olevan naisen mielipidettä tai jättivät hänet tekemään tehtävää yksin. Vapaa-ajalla tuvan tai joukkueen miehet saattoivat mennä tekemään asioita yhdessä, eivätkä ottaneet ryhmän naista tai naisia mukaan. Miehet saattoivat myös esittää, etteivät huomaa paikalla olevaa naista. Suoraan sukupuoleen kohdistuvan syrjinnän lisäksi haastateltavat kohtasivat kuulumista heikentävää vähättelyä myös esimerkiksi silloin, kun heidän fyysinen kuntonsa hidasti ryhmän toimintaa palvelusajalla tai he joutuivat jättäytymään tehtävistä kokonaan pois.

Haastateltavat kohtasivat myös suoraa ja tarkoituksellista kiusaamista, mikä heikensi heidän kuulumistaan. Yksi haastateltavista kertoi ”machoilevista” miehistä koostuneesta kiusaajien porukasta, jonka jäsenet pilkkasivat kaikkia, jotka suoriutuivat huonosti sekä vähätelivät naisten panosta armeijassa, eivätkä suostuneet viettämään aikaa muiden kuin toistensa kanssa. Haastateltavat kertoivat myös joidenkin naisten pilkanneen niitä naisia, jotka eivät pyrkineet armeijassa yhtä korkeisiin asemiin kuin he itse. He mainitsivat myös kokeneensa selän takana pahan puhumista, joka heikensi heidän kuulumistaan. Kiusaaminen ilmeni myös vertaisten käskyttämisenä ja pakottamisena vaikkapa siivoamaan. Eräs haastateltava kertoo torjuneensa häneen ihastuneen vertaismiehen lähestymisyhteyden, minkä seurauksena mies suuttui ja alkoi kiusaamaan häntä:

H3: Meillä oli niinku pikkujoulu – – Ja sit siel oli yks sellanen (nimi), joka oli mun kanssa samassa joukkueessa, mutta me asuttiin vastapäisissä tuvilla – – ja hän yritti olla enemmän kuin ystävä. Mua ei kiinnostanut, koska mä tein niinku hyvin selväksi hänelle sen, että kaikki on siellä periaatteessa mun aseveljiä, että mä en halua mitään sen enempää armeijalta – – niin hän siis jotenkin suuttu sit ilmeisesti siitä ja hän ei sitten enää oikein pitänyt musta tämän jälkeen. Hän oli tosi sellainen määräälevä persoona varsinkin siinä miesjohtajien keskuudessa silloin

johtajakaudella, että hän jotenkin sai ne kaikki puolelleen tosi helposti tai että hän oli tosi hyvä kaveri niiden kaikkien kanssa. Niin sitten kun hän ei enää pitänyt musta ja hän oli siis tosi ilkeä mulle, niin musta tuntuu, että se vaikutti sitten niiden kaikkien suhtautumiseen.

Yhdessä vietetty aika. Haastateltujen naisten kuulumista rakensivat myös yhdessä vietettyyn aikaan liittyvät asiat: yhteiset kokemukset, seuran välttely ja seuran hakeminen. Jotkut haastateltavat kuvasivat yhteisten kokemusten, kuten raskaiden marssien ja metsäleirien, kasvattaneen tunnetta siitä, että he voivat jakaa joukkueensa kanssa myös henkilökohtaisia asioitaan ja käyttäytyä luontevammin, mikä rakensi pohjaa kuulumisen vahvistumiselle.

Jos haastateltavat taas olivat esimerkiksi väsyneitä tai epävarmoja, he saattoivat vapaaehtoisesti vältellä muiden seuraa ja vetäytyä omiin oloihinsa. Sen he kertoivat vaikuttaneen esimerkiksi siihen, miten hyvin he tutustuivat muihin tai kerryttivät yhteisiä kokemuksia. Haastateltavien kuulumista rakensi myös se, että he hakivat aktiivisesti seuraa jäädessään jonkin ryhmän ulkopuolelle, mikä oli osaltaan myös seuraus heikentyneestä kuulumisesta.

Yhdessä vietetty aika oli myös kuulumista vahvistava tekijä, sillä se mahdollisti ihmissuhteiden muodostumisen ja syventymisen. Yhdessä vietetty aika, sen määrä ja yhteiset kokemukset olivat asioita, joita haastateltavat korostivat kertoessaan yhdessä vietetyn ajan merkityksestä. Joidenkin mukaan yhdessä tekeminen palvelusajalla vahvisti kuulumista, mutta etenkin vapaa-ajalla yhdessä vietetty aika oli heille tärkeää. Erityisesti oman tuvan tai pienemmän vertaisryhmän kesken vietetty aika vahvisti kuulumista. Ajanvietto saattoi olla esimerkiksi pelaamista, keskustelua, urheilua, sotilaskodissa syömistä, kokeisiin lukemista, ryhmätöiden tekemistä tai elokuvien katselua:

H1: Vietettiin vapaa-ajalla tosi paljon aikaa yhdessä. – – Että se ei ollut silleen, että kun vapaa-aika alkoi, niin oltais yksin oltu esimerkiksi vaan tuvassa, makoiltu siinä ja selattu puhelinta, vaan että oikeasti keskusteltiin ja käytiin pelaamassa jotain pihalla tai jotain korttia pelattiin ja keskusteltiin ja ylipäänsä vietettiin aikaa.

Haastateltavat pitivät myös yhdessä vietetyn ajan määrää kuulumista vahvistavana. He suorittivat asepalveluksensa vuosien 2019 ja 2022 välillä, jolloin Puolustusvoimissa oli käytössä tiukat koronarajoitukset. He viettivät rajoitusten takia yhtäjaksoisesti jopa viikkoja oman tupansa kanssa, minkä he kokivat lähentäneen heitä ja sen myötä vahvistaneen kuulumista. Samankaltaisia yhdistäviä kokemuksia olivat myös metsäleirit, joilla vietettiin pitkiä aikoja yhdessä saman ryhmän kanssa. Jotkut haastateltavista nostivat esiin myös

yhteismajoituksessa vietetyn ajan, sillä usein siellä asuttiin oman joukkueen kanssa, mikä tarkoitti joissain tapauksissa sitä, että he viettivät samojen ihmisten kanssa sekä palvelus- että vapaa-aikansa.

Yhdessä vietettyyn aikaan liittyi myös yhteisten kokemusten merkitys, ja etenkin yhteiset rankat kokemukset vahvistivat haastateltavien kuulumista. He mainitsivat esimerkkinä metsäleirit ja raskaat marssit. Myös yhteiset onnistumiset vahvistivat kuulumista. Yhdessä vietetyn ajan määrä ja yhteisten kokemusten merkitys limittyvät myös usein keskenään. Esimerkiksi jotkut joukkueensa kanssa eri tuvassa asuneet haastateltavat kertoivat, että koska he sekä viettivät suuren osan päivästä joukkueensa kanssa että tekivät paljon yhteistyötä, he kokivat kuuluvansa enemmän joukkueeseensa kuin tuparyhmäänsä.

Haastateltavien kuulumista heikensi se, kun he joutuivat naistuvassa asuessaan erilleen omasta joukkueestaan. Se vähensi sekä yhdessä vietetyn ajan määrää että yhteisiä kokemuksia, jotka vahvistivat kuulumista.

Kuulumisen seurauksena haastateltavat kertoivat viettäneensä aikaa muiden kanssa, pitäneensä heihin yhteyttä, tehneensä yhteistyötä ja vältelleensä seuraa tai hakeneensa sitä. Vahvistunut kuulumisen näkyi yhdessä vietettynä aikana, joka saattoi olla esimerkiksi juttelua, syömistä, urheilua, pelaamista tai kokeisiin lukemista. Jotkut kertoivat tupiensa muodostuneen hyvin yhtenäisiksi ryhmiksi, joiden kanssa he viettivät lähes kaiken vapaa-aikansa. He kuvailivat saaneensa armeijan aikana ystäviä, joiden kanssa he pitivät yhteyttä myös lomilla. Eräs haastateltava mainitsi heidän luoneen vertaisjohtajien kanssa yhteiset ryhmät Whatsapp- ja Snapchat-sovelluksiin ja pitäneen lomien aikana yhteyttä niiden välityksellä.

Vahvistuneen kuulumisen seurauksena yhdessä vietetty aika ja suhteiden ylläpito puolestaan vahvisti edelleen haastateltavien kuulumista, eli kokemukset olivat suoraan yhteydessä toisiinsa. Haastateltavat panivat myös merkille, että silloin, kun he tunsivat ryhmänsä ja kokivat kuuluvansa siihen, yhteistyö palvelusajalla helpottui. Lisäksi kun haastateltavat tiesivät joidenkin ihmisten kanssa olemisen vahvistavan kuulumista, he hakeutuivat näiden seuraan myös vapaa-ajalla. Kun heidän kuulumisensa oli heikentynyt esimerkiksi ulkopuolisuuden

kokemusten takia, he hakivat aktiivisesti seuraa muualta, saattoivat vältellä joidenkin ihmisten seuraa tai vetäytyä omiin oloihinsa.

Ihmissuhteet. Ihmissuhteet haastateltavien aiempien tuttavien kanssa olivat yhteydessä heidän kuulumisensa rakentumiseen. Haastateltavat kertoivat armeijan aikaisemmilta vaiheilta, kuten alokaskaudelta, saatujen tuttavien läsnäolon helpottaneen sopeutumista uusiin tupiin ja joukkueisiin, mikä antoi hyvät lähtökohdat kuulumisen vahvistumiselle. Toisaalta eräs haastateltavista oli sitä mieltä, että sen vuoksi, ettei hänellä ollut armeijan alussa seuranaan aiempia tuttavuuksia siviilistä, hän tutustui aktiivisemmin muihin ihmisiin.

Ihmissuhteiden läheisyys, määrä ja vastavuoroisuus sekä ryhmäytyminen olivat tekijöitä, jotka vahvistivat haastateltavien kuulumista. Etenkin kaveruus- ja ystävyysuhteet olivat kuulumista vahvistavia. Mitä läheisempiä suhteita haastateltavilla oli, sitä paremmin he kokivat kuuluvansa. Jotkut haastateltavista mainitsivat palveluksensa tärkeimmäksi ja parhaaksi asiaksi juuri läheiset ihmissuhteet:

H3: Musta tuntuu, että jos mulla ei olisi ollut niinku samanlaisia ystävyysuhteita, niin että mulla olisi varmasti ollut paljon ulkopuolisempi olo ja että mun palvelus ei olisi ehkä kokonaisuudessaan tuntunut niin kivalta. – – Kyllä ne antoi tosi paljon, varsinkin kun oli toi korona, että ei päässyt kotiin. Pisin aika kun olin kiinni, oli 7 viikkoa, niin kyllä ne oli tosi iso voimavara ja sai jakaa niitä tuntemuksia, ja monella oli niitä samoja turhautumisen tuntemuksia esimerkiksi siitä, ettei päässyt kotiin tai että ärsytti olla kiinni tai jotain, niin sitten oli kiva, että oli niinkin hyviä ystäviä, joiden kanssa jutella niistä. Niin kyllä mä luulen, että ehkä yksi isoimmista asioista kuuluvuuden tunteessa oli ne ystävät siellä.

Jotkut haastateltavista ystävystyivät esimerkiksi koko tupansa kanssa, mutta heillä oli myös yksittäisiä ystäviä ja pienempiä ystäväporukoita esimerkiksi saman yksikön sisällä. Koko tuvan tai joukkueen kanssa jotkut puolestaan kokivat olleensa pikemminkin kavereita. Haastateltavat myös erottelivat selkeästi sen, että omien johtajiensa ja alaistensa kanssa he olivat kavereita ja läheisempiä ystävyysuhteita heillä oli vain vertaisten kanssa.

Haastatellut naiset toivat esille myös suhteiden määrän kuulumista vahvistavana tekijänä. Kun heillä oli paljon läheisiä kavereita tai samanhenkisiä ihmisiä, heidän kuulumisensa vahvistui. Jotkut kuvasivat olleensa ”kaikkien kavereita”, eli he tulivat hyvin toimeen lähes kaikkien tapaamiensa ihmisten kanssa, mikä sai heidät tuntemaan kuuluvansa joukkoon vahvemmin.

Se, että haastateltavilla oli aiempia tuttavuuksia joko siviilistä tai asepalveluksen varhaisemmista vaiheista, vahvisti osaltaan kuulumista. Se toi heille turvaa ja varmuutta etenkin sellaisissa

sosiaalisissa tilanteissa, joissa muut ihmiset olivat tuntemattomia. Kun haastateltavilla oli kavereita, ystäviä ja tuttuja armeijassa, se tarkoitti usein myös, että heillä oli aina halutessaan seuraa, mikä vahvisti kuulumista. Myös tilanteissa, joissa he kokivat ulkopuolisuutta tai heitä kohdeltiin huonosti, oli kuulumista vahvistavaa, että heillä oli armeijassa myös turvallisia ja luotettavia ihmissuhteita. Haastateltavat nostivat kuulumista vahvistavan tekijänä esiin myös suhteiden vastavuoroisuuden eli sen, että suhteen kaikki osapuolet tekivät osansa sen eteen, että toisilla on hyvä olla.

Myös ryhmäytyminen joukkueiden, tupien, jaosten ja linjojen kanssa vahvisti haastateltavien kuulumista, sillä he viettivät niiden kanssa paljon aikaa ja tekivät yhteistyötä. Haastateltavat mainitsivat alokas- ja johtajatuvat merkityksellisinä ryhminä. Se, että sellaiset ryhmät, joiden muodostumiseen haastateltavat eivät voineet itse suoraan vaikuttaa, tuntuivat mieluisilta, turvallisilta ja luotettavilta, vahvisti myös heidän kuulumistaan. Ryhmäytymistä tapahtui myös esimerkiksi tupien sisällä.

Ryhmäytyminen myös heikensi kuulumista, ja myös kaverisuhteiden puute ja kiusaajat olivat heikentäviä, ihmissuhteisiin liittyviä tekijöitä. Ryhmäytyminen heikensi kuulumista haastateltavien mukaan usein silloin, kun he asuivat naistuvassa. He kokivat, että naistuvan jäsenet ryhmäytyivät helposti keskenään ja miestuvan jäsenet vain toistensa kanssa, mikä heikensi kuulumista suhteessa koko organisaatioon tai esimerkiksi omaan joukkueeseen, jossa oli myös miehiä.

Kuulumista heikensi myös se, jos haastateltavat eivät yrittämisestä huolimatta löytäneet itselleen kavereita tai kaveriporukkaa tai että he eivät tulleet toimeen ihmisten kanssa, joiden kanssa olivat päivittäin tekemisissä. Myös kiusaajat, jotka saattoivat olla yksittäisiä ihmisiä tai ryhmiä, heikensivät kuulumista. Tästä havainnollistaa myös se, että erästä haastateltua kiusanneen miehen lähdettyä toiseen komppaniaan hänen kuulumisensa vahvistui.

Kuulumisella oli myös ihmissuhteisiin liittyviä seurauksia: tutustuminen, verkostoituminen ja ulkopuolisuuden tunteilta suojaava vaikutus. Yhteisissä harjoituksissa vahvistunut kuuluminen vaikutti haastateltavien mukaan myös vapaa-ajalla ja paransi tutustumismahdollisuuksia kyseisen ryhmän kesken. Sen lisäksi johonkin kaveriporukkaan kuulumisen saattoi merkitä sitä, että haastateltavat verkostoituivat kavereidensa avulla myös muiden ihmisten kanssa. He

kuvasivat esimerkiksi omia johtajatupatupiaan paikkoina, joissa oli niin hyvä ilmapiiri, että myös muut johtajat kokoontuivat niihin viettämään vapaa-aikaa.

Haastateltavat kokivat, että vahvistuneella kuulumisella oli suojaava vaikutus. Se tuli esille, kun he kokivat jäävänsä jostakin ryhmästä ulkopuolelle joko vapaaehtoisesti tai tahtomattaan. Kun he kuitenkin samaan aikaan tunsivat kuuluvansa johonkin ryhmään, se suojasi heitä kuulumisen heikentymiseltä.

Konfliktit. Haastateltavat selittivät kuulumisen rakentumista konfliktitilanteilla, niiden käsittelyllä ja niiden välttelyllä. Konfliktitilanteissa haastateltavat saattoivat olla osallisena konfliktiin, mutta myös konfliktit, jotka eivät koskettaneet heitä itseään, huononsivat toisinaan tuvan ilmapiiriä, mikä vaikutti heidän mukaansa kuulumisen rakentumiseen.

Haastateltavien kuulumista rakensi myös konfliktien käsittely, eli se, kun he yrittivät sovittaa muiden tuvan jäsenten välillä olleita konflikteja, kertoivat kiusaamisesta kantahenkilökunnalle tai ottivat huonosti käyttäytyvän henkilön kanssa tämän käytöksen puheeksi. Haastateltavat käsittelivät konfliktitilanteita myös huumorilla. Esimerkiksi kun miehet vähätelivät naisten asemaa armeijassa, haastateltavat saattoivat vastata siihen vitsillä, jotta tilanne ei johtaisi riitaan. Huumorin käyttö voidaan tulkita myös konfliktin välttelyksi. Haastateltavat välttelivät konfliktitilanteita myös poistumalla konfliktin aikana fyysisesti paikalta tai antamalla periksi, koska halusivat saada tilanteen loppumaan nopeasti.

Konfliktien välttely ja niiden käsittely voidaan tulkita yritykseksi pitää yllä ihmissuhteita tai esimerkiksi parantaa omaa viihtyvyyttä, mikä puolestaan saattoi johtaa kuulumisen vahvistumiseen. Konfliktien käsitteleminen vahvisti kuulumista myös suoraan. Etenkin onnistunut konfliktien käsittely oli haastateltavien mukaan yhteydessä kuulumisen vahvistumiseen.

Konfliktitilanteet, joiden koettiin heikentäneen kuulumista, liittyivät naistupiin ja siihen, että kaikki eivät tulleet niissä keskenään toimeen. Konfliktit liittyivät usein armeijan arkea koskeviin asioihin, kuten siivousvuoroihin tai kilpailuun koulutuspaikoista:

H10: Sillon kun lähdettiin Haminaan [reserviupseerikurssille] niin mä olin ainut nainen meidän tuvasta, joka lähti sinne. – – Oltiin oltu tosi paljon tekemisissä [tuvassa asuneen naisen kanssa], mutta jotenkin siinä ennen kun me lähdettiin Haminaan, niin meidän tiet vähän niinku erkani ja sit se rupes hengaille yhen toisen tytön kanssa ja niistä tuli tosi tiiviitä kahestaan. – – Niin ne kanteli

musta asioita sille kantahenkilökunnalle. Siitä, että mä oon jotenkin ylimielinen tai jotenkin, mä en edes muista millä sanoilla, mutta sitten meillä oli ihan hirveä soppa ja sota siellä koko tuvassa. Semmoinen jakauma, että ne 2 naista, jotka olisi myös halunnut Haminaan, mutta ne ei päässyt, vastaan sit se koko loppu tupa.

Kuulumisella oli haastateltavien mukaan myös konfliktien syntymiseen ja käsittelyyn liittyviä seurauksia. Kun heidän kuulumisensa oli vahvistunut esimerkiksi tuvassa, ja sen myötä he myös luottivat toisiinsa, tuvan kesken oli enemmän tiuskimista, väittelyjä ja riitoja:

H7: Kun oltiin tutustuttu ja muuta, niin kyllä välillä väsyneenä välillä tiuskittiinkin toisille, koska oltiin väsyneitä oltu niin kauan. Ehkä ilmapiiri oli semmoinen, että välillä saattoi purkaakin tunteitaan toisille. Sitten aina jutut on sovittu, että niistä ei kyllä jäänyt mitään semmoisia pidempiä kaunoja. Että mun mielestä ihan semmoista, mitä niinku vaikka nyt parisuhteessakin, niin kyllä välillä saattaa purkaa toiselle semmoisia. Että ne ei ollut mitenkään silleen kuitenkaan vihamielisiä loppujen lopuksi.

Eräs haastateltava huomautti, että sellaisissa tuvissa, joissa hän koki muiden olevan vain palvelustovereita, eikä ystäviä, riitoja ei syntynyt. Kuuluminen näkyi myös siinä, että konfliktitilanteet etenkin hyvien ystävien kanssa haluttiin käsitellä, jotta ihmissuhteet pysyisivät läheisinä. Käsittely usein myös lähensi konfliktin osapuolia, mikä puolestaan vahvisti kuulumista.

Yhdessäolon luontevuus. Haastateltujen naisten kuulumista vahvisti luonteva ja vapautunut yhdessä vietetty aika eri ihmissuhteissa ja ryhmissä. Yhdessäolon luontevuus ilmeni vuorovaikutustilanteissa ja -suhteissa, joissa haastateltavat kokivat pystyvänsä käyttäytymään ja puhumaan, kuten esimerkiksi vitsailemaan, miettimättä sitä, mitä muut heistä ajattelivat. He kuvasivat yhdessäolon luontevuutta usein niin, että he kykenivät olemaan muiden seurassa ”omia itsejään” ja liittivät luontevan yhdessäolon ainoastaan vertaissuhteisiin, sillä niissä heidän ei tarvinnut käyttäytyä joiltain osin rajoittavan roolin mukaan. Yhdessäolon luontevuuteen liittyi myös luottamus siitä, että ihmisten ymmärtävät toistensa olevan hyväntahtoisia, eivätkä esimerkiksi loukkaannu vitsailusta. Joidenkin haastateltavien mukaan luottamukseen liittyi myös mahdollisuus näyttää tunteita esimerkiksi itkemällä:

H7: Omassa tuvassa oli aina semmoinen olo, että sinne kuuluu. – – On semmoinen luotettava ympäristö, että uskaltaa kyllä ihan niinku vitsailla, että tietää, että kellään ei mene mitenkään tunteisiin vitsit ja kaikki tajuaa sen, mutta myöskin sitä, että jos oli jollakin joku huonommin, niin kyllä sitten pystyi myös ihan avautua.

Luonteva yhdessäolo oli myös kuulumisen seuraus. Se näkyi etenkin tuvissa tai muissa vertaisryhmissä, joissa ihmiset olivat läheisiä ja siten tunsivat vahvasti kuuluvansa joukkoon, jonka seurauksena he pystyivät kertomaan vitsejä, ilmaisemaan tunteitaan ja juttelemaan

henkilökohtaisista asioistaan. Luontevuudesta kertoo myös se, että eräs haastateltava kuvasi sitä, miten tupaan kuulumisen sai hänet tekemään asioita, joita hän ei olisi välttämättä muussa seurassa tehnyt:

H10: Se yhteishenki oli semmoinen, että siellä [tuvassa] ei tarvinnut hävetä mitään, että siellä saatettiin vetää niinku vaikka pantomiimia tai joku saattoi laulaa siellä. Itsellä ainakin vaikka laulaminen on semmoinen, että mä niinku en niinku laulais melkein mistään hinnasta kenenkään kuullen, mutta sitten tavallaan, kun ihmiset on riittävän tuttuja, semmoisia turvallisia, niin silloinhan sitä saattaa vaikka laulaa.

Haastateltavat mainitsivat ilmaisseensa haastavia tunteitaan, kuten surua ja turhautumista vain niiden läheisten ihmisten seurassa, joiden joukkoon he kokivat kuuluvansa. Kuulumisen seurauksena haastateltavat puhuivat etenkin läheisille kavereilleen myös henkilökohtaiseen elämään liittyvistä asioista, kuten parisuhde- ja perheongelmistaan, omista elämäntarinoistaan ja tulevaisuudensuunnitelmistaan. Naisten joukkoon kuulumisen sai haastateltavat kertomaan henkilökohtaisista asioista nimenomaan naisille, mutta jotkut puhuivat niistä myös esimerkiksi yhteismajoitustuvan kesken.

Vähemmän läheisten kavereiden tai tuttujen kanssa haastateltavat juttelivat paljolti vain armeijaan liittyvistä asioista, mikä kertoo osaltaan siitä, että kuulumisen ja sen synnyttämä luottamus muihin sai haastateltavat avautumaan myös henkilökohtaisista asioista. Toisaalta jotkut haastateltavista kokivat, että asepalveluksen aikana heillä ei ollut paljon muuta keskusteltavaa kuin armeijaan liittyvät asiat. Kuitenkin myös armeijaan liittyvistä henkilökohtaisista tuntemuksista he pidättäytyivät kertomasta muille kuin läheisille kavereilleen. Haastateltavat myös huomauttivat olleensa varovaisempia sanoissaan ja vitsailussaan sellaisten ihmisten kanssa, joiden seura heikensi heidän kuulumistaan.

Interpersonaalisen tason vuorovaikutustekijöihin liittyen aineistosta nousi esiin myös se, että kuulumisen oli yhteydessä myös haastateltavien siviilielämään armeijan jälkeen. Jotkut kertoivat saaneensa armeijasta kavereita tai ystäviä, joiden kanssa he olivat tekemisissä edelleen. Toisaalta haastateltavat huomauttivat, että vaikka he olivat joidenkin ihmisten kanssa paljon tekemisissä armeijan aikana, sen jälkeen yhteydenpito suurimman osan kanssa loppui. Tässä tutkielmassa tarkastellaan naisten kuulumista asepalveluksessa, mutta tieto siitä, että ihmissuhteet voivat jatkua myös palveluksen jälkeen on tärkeä suhteessa naisten hyvinvointiin.

5.4 Yksilötaso

Yksilötasolle sijoittuvat vuorovaikutustekijät kuvaavat Puolustusvoimien yhteismajoituskokeiluun osallistuneiden naisten vuorovaikutuksessa ilmenneitä henkilökohtaisia ominaisuuksia, taustatekijöitä ja tunnekokemuksia, joiden he kokivat olleen yhteydessä kuulumisen muodostumiseen ja seurauksiin asepalveluksessa (ks. Taulukko 5). Yksilötason tekijät jakoutuivat kolmeen pääluokkaan, joita olivat henkilökohtaiset ominaisuudet, samaistumispinta ja henkilökohtaiset tunnekokemukset. Henkilökohtaisia ominaisuuksia ja samaistumispintaa voidaan ajatella lähtökohtina, jotka saattoivat auttaa naisia sopeutumaan armeijaan ja vahvistaa heidän kuulumistaan. Toisaalta ne saattoivat myös muodostua esteeksi sellaiselle vuorovaikutukselle, jossa kuulumista olisi voinut syntyä. Esimerkiksi yhteisten asioiden puute saattoi estää toisiin tutustumisen, minkä seurauksena kuulumisen saattoi heikentyä. Tunnekokemukset puolestaan olivat seurausta vuorovaikutustilanteista, jotka heikensivät tai vahvistivat kuulumista. Ne rakensivat myös omalta osaltaan pohjaa kuulumiselle ja saattoivat vahvistaa tai heikentää sitä.

TAULUKKO 5 Yhteismajoituskokeiluun osallistuneiden naisten kuulumiseen liittyvät tekijät yksilötasolla.

Yksilötason vuorovaikutustekijät				
Pääluokka	Kuulumista rakentavat tekijät	Kuulumista vahvistavat tekijät	Kuulumista heikentävät tekijät	Koetun kuulumisen seuraukset
Henkilökohtaiset ominaisuudet	<ul style="list-style-type: none"> • Fyysiset tekijät • Persoonallisuuden piirteet • Sopeutumiskyky 		<ul style="list-style-type: none"> • Fyysiset tekijät 	
Samaistumispinta	<ul style="list-style-type: none"> • Asepalvelusta edeltäneet kokemukset • Sotilasarvo • Sukupuolijakauma 	<ul style="list-style-type: none"> • Yhteiset lähtökohdat • Yhteiset tavoitteet 	<ul style="list-style-type: none"> • Yhteisten asioiden puute • Eriävät lähtökohdat 	
Henkilökohtaiset tunnekokemukset	<ul style="list-style-type: none"> • Motivaatio • Itsevarmuus • Epävarmuus • Turvallisuuden tunne • Viihtyminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Merkityksellisyyden tunne • Itsevarmuus • Viihtyminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Yksinäisyys • Epävarmuus 	<ul style="list-style-type: none"> • Turvallisuuden tunne • Itsevarmuus • Halveksunta • Motivaatio • Viihtyminen • Turhautuminen

Henkilökohtaiset ominaisuudet. Haastateltavat selittivät kuulumisen rakentumista suoraan itseensä liittyvillä ominaisuuksilla, joita olivat fyysiset tekijät, persoonallisuuden piirteet ja sopeutumiskyky. He mainitsivat, että heidän oma fyysinen kuntonsa ja esimerkiksi pituutensa

helpotti heidän sopeutumistaan armeijaan ja sitä kautta he välttyivät esimerkiksi vähättelyltä ja saivat itsevarmuutta. Joillekin fyysinen kunto taas oli asia, joka tuotti ongelmia, sillä haastateltavat kokivat, että naisten piti suoriutua kaikista fyysisistä tehtävistä yhtä hyvin tai jopa paremmin kuin miesten.

Haastateltavat kertoivat kuulumisensa rakentuneen myös omien persoonallisuuden piirteidensä, kuten avoimuuden ja rohkeuden pohjalta, sillä ne olivat organisaatiossa toivottavia. Tätä havainnollistaa myös se, että eräs haastateltavista kertoi oman ujoutensa olleen este muihin tutustumisessa ja jos hän olisi ollut sosiaalisempi, hänellä olisi ollut helpompaa. Myös se, että sopeutui ja mukautui hyvin uusiin tilanteisiin, koettiin edellytykseksi kuulumiselle.

Haastateltavat kokivat joidenkin henkilökohtaisista ominaisuuksista heikentäneen kuulumistaan. Näitä ominaisuuksia olivat fyysiset tekijät, kuten suorituskyky ja terveys. Sairastelu ja heikko kunto suhteessa muihin olivat asioita, joiden koettiin heikentäneen kuulumista, sillä ne aiheuttivat haastateltaville tunteen siitä, että heitä ei hyväksytä tai että he vaikeuttavat muiden toimintaa.

Samaistumispiinta. Haastateltavat kuvasivat kuulumisen rakentumista samaistumispiinnalla, johon liittyivät asepalvelusta edeltävät kokemukset, sotilasarvo sekä armeijan sukupuolijakauma. He selittivät kuulumisen rakentumista sillä, että olivat tulleet miesten kanssa toimeen hyvin jo ennen asepalvelusta. Asepalvelusta edeltävistä kokemuksista mainittiin myös se, että haastateltavaa ja monta muuta tuvassa asuvaa yhdisti tausta samassa uskonnollisessa liikkeessä. Lisäksi ne haastateltavat, jotka eivät kokeneet sotilasarvon vaikuttaneen suoraan kuulumiseen, pitivät sitä kuitenkin rakentavana tekijänä kuulumisen taustalla, sillä siihen liittyviä hierarkioita oli noudatettava lähes kaikissa tilanteissa.

Sukupuolijakauman merkitys kuulumista rakentavana tekijänä näkyi puolestaan siinä, että naiset tiedostivat oman vähemmistöasemansa, minkä vuoksi he saattoivat esimerkiksi epäröidä vuorovaikutustilanteissa tai olettaa, että miehet eivät halunneet viettää heidän kanssaan aikaa. Toisaalta sukupuolijakauman koettiin vaikuttavan myös siihen, että miesten joukosta oli helpompi löytää ihmisiä, joiden kanssa viihtyi, sillä miehiä oli enemmän.

Haastateltavat kokivat samaistumispuunnan vahvistaneen kuulumista silloin, kun se ilmeni joko yhteisinä lähtökohtina tai tavoitteina. Eräs usein esille tullut yhteisten lähtökohtien muoto olivat vertaissuhteet. Haastatellut naiset kokivat tärkeäksi, että heidän ympärillään oli ihmisiä, jotka aloittivat asepalveluksen tai siirtyivät uusiin tehtäviin samaan aikaan kuin he itse: heidän piti opetella samat asiat ja kaikki oli heille yhtä uutta ja jännittävää. Jotkut haastateltavista kuvasivat ilmiötä ”samalla viivalla” olemisena. Yhteisten lähtökohtien merkitys tuli esille myös siinä, että haastateltavat nostivat esiin toisten naisten läsnäolon tärkeyden. Tieto siitä, että ympärillä oli myös muita ihmisiä, jotka ovat armeijassa vähemmistöasemassa, oli tärkeä kuulumista vahvistava tekijä. Yksi haastateltavista kuvaa naisten merkitystä omalle pärjäämiselleen armeijassa:

H5: Olisi varmaan ollut aika yksinäistä, jos olisi ollut pelkkä miehiä, että siis miehihän siellä oli suurin osa ja kyllähän siellä varmasti naiset oltiin semmoisia vähän kummajaisia tavallaan, kun meitä oli aina niin vähän. Että kyllä se naisten tuki siellä oli ihan korvaamatonta.

Samaistumispuuntaa toivat ja sen kautta kuulumista vahvistivat myös yhteiset tavoitteet. Ne korostuivat haastateltavien mukaan silloin, kun he saivat ajan myötä enemmän vastuuta ja haastavampia tehtäviä. He nostivat esiin yhteisenä tavoitteena esimerkiksi ali- tai reserviupseerikouluun pääsemisen tai suoriutumisen johtajana. Lisäksi haasteita tarjosivat ja sen myötä myös yhteisten tavoitteiden merkityksellisyttä korostivat fyysisesti raskaat suoritukset, kuten pitkät marssit:

H7: Erityisesti RUK:ssa tosi monesti oikein korostui se yhteishenki, että kun oli just vaikka pidempiä ja raskaampia marssieja. – – Kirkkojärven marssilla meidän joukkue oli meidän yksikön ainoa, josta joka ikinen lähti ja tuli myös maaliin. Ja se oli meillä tavoitteenakin ihan, että me oltiin päätetty se etukäteen, että mentiin aina heikomman mukaan ja parhaamme mukaan koitettiin kaikki saada pysymään porukassa loppuun asti.

Haastateltavat mainitsivat tärkeäksi yhteisiin tavoitteisiin liittyväksi tekijäksi myös motivaation. Heidän kokemustensa mukaan suuri osa naisista oli hyvin motivoituneita, kun taas osa miehistä ei pakollisen asepalveluksen vuoksi kokenut samoin. Toisaalta motivoituneiden naisten kesken saattoi ilmetä myös kilpailua. Siitä huolimatta haastateltavat kertoivat ajan viettämisen motivoituneen tuvan tai muun ryhmän kanssa vahvistaneen heidän kuulumistaan:

H10: Silloin kun mä olin Haminassa [reserviupseerikurssilla] ja oli yhteistupa, niin kyllä mä siellä niinku tunsin itseni eniten semmoiseksi, että meillä oli tiivis yhteishenki ja me kaikki oltiin ihan täysin samalla viivalla. Mutta musta tuntuu, että siihen vaikuttaa myös sen sekaturvan lisäksi se, että lähtökohtaisesti kaikki, jotka lähtee Haminaan, on aavistuksen motivoituneempia kuin ne

jotka, on tuolla perusjoukkoyksiköissä, koska siellä on niinku läpileikkaus suomalaisista miehistä. Ja se on vaan fakta, että kaikkia ei kiinnosta.

Samaistumispuute puolestaan heikensi joidenkin haastateltavien kuulumista. Se näkyi yhteisten asioiden puutteena ja eriävinä lähtökohtina muiden kanssa. Jos haastateltavat eivät olleet kiinnostuneet samoista asioista kuin muut tai heillä ei ollut kokemusta niistä, he kokivat sen heikentävän joukkoon kuulumista. Asiat saattoivat liittyä siviiliin, kuten harrastuksiin tai asepalvelukseen. Esimerkkinä yhteisten asioiden puutteesta oli myös se, että samaan tapaan kuin yhteinen motivaatio vahvisti kuulumista, haastateltavat kokivat oman motivaation puutteensa heikentäneen kuulumista silloin, kun muu ryhmä oli hyvin motivoitunut.

Eriävät lähtökohdat puolestaan heikensivät kuulumista etenkin silloin, kun kyseessä olivat sotilasarvo tai sukupuoli. Sotilasarvo oli suorassa yhteydessä siihen, kenen kanssa ja missä asemassa haastateltavat viettivät palvelusaikansa, mikä heijastui myös vapaa-ajan ajanviettoon. Lisäksi organisaation sotilasarvoihin liittyvät säännöt, kuten puhuttelu, pätivät yleensä myös vapaa-ajalla. Haastateltavilla oli kokemuksia esimerkiksi siitä, että heidän kanssaan eri asemassa olevat ihmiset käyttivät omaa asemaansa väärin, mikä heikensi heidän kuulumistaan suhteessa oman vertaisryhmän ulkopuolella oleviin henkilöihin. Lisäksi jotkut suhtautuivat itsensä kanssa eriarvoisiin henkilöihin jopa vihamielisesti:

H3: Oli sellainen tilanne, kun mä muistutin yhtä alikersanttia siitä, että me ei käsketä meidän alaisia juoksemaan rappusissa, koska se on palvelusturvallisuuden vaarantamista – – Silloin tämä alikersantti oli mulle silleen, että me ollaan oltu täällä kauemmin kuin sinä. Et älä tuu sanomaan mulle mitään. Ja se alikersantti oli mun alainen siinä samassa tilanteessa. Mut tää oli ensimmäinen päivä, kun me palattiin Haminasta takaisin sinne perusyksikköön, niin musta tuntuu, että ehkä niiden alikersanttien puolelta oli enemmän sellainen, että miksi me tullaan sinne käskemään heitä ja kertomaan heille, että miten asiat pitäisi tehdä, kun he on olleet siellä jo kauemmin kuin me. – – Mä koen, että siitä alkoi periaatteessa sellainen, että sitten tuli sellaista eriytymistä alikersanttien ja meidän kokelaiden välillä.

Myös omaa sukupuolta olevien ihmisten puute esimerkiksi tuvassa tai joukkueessa heikensi joidenkin haastateltavien kokemusta kuulumisesta. Tämä tuli esiin esimerkiksi tilanteissa, joissa haastateltavat olivat tekemisissä uusien ihmisten kanssa ja kokivat, että samaa sukupuolta olevia henkilöitä olisi ollut helpompi lähestyä.

Henkilökohtaiset tunnekokemukset. Haastateltujen kuulumista rakensivat motivaation, viihtymisen, itsevarmuuden, epävarmuuden ja turvallisuuden kokeminen. He kokivat olevansa hyvin motivoituneita suorittamaan asepalveluksen, mikä auttoi heitä sopeutumaan esimerkiksi sääntöihin ja käytäntöihin, joita he pitivät edellytyksenä kuulumiselle. Toisaalta se,

että kaikki eivät olleet yhtä motivoituneita kuin he, saattoi turhauttaa haastateltuja. He myös kertoivat viihtyneensä armeijassa hyvin, sillä se tuntui heille sopivalta paikalta, ja he nauttivat esimerkiksi päivittäisistä rutiineista ja tehtävistä siellä, minkä ansiosta he sopeutuivat sinne helposti. Itsevarmuuden ja epävarmuuden tunteiden he kertoivat olleen yhteydessä siihen, miten he käyttäytyivät sosiaalisissa tilanteissa, minkä he kokivat puolestaan vaikuttaneen siihen, miten he muodostivat suhteita muiden ihmisten kanssa. Eräs haastateltavista mainitsi myös turvallisuuden tunteen selittäneen sitä, miten hän viihtyi organisaatiossa.

Haastateltavat kokivat omien tunnekokemustensa myös vahvistaneen kuulumista asepalveluksen aikana. Vahvistavia tekijöitä olivat merkityksellisyyden tunne, itsevarmuus ja viihtyminen. Kuulumista vahvisti kokemus siitä, että haastateltavat olivat itse tarpeellinen ja tärkeä osa joukkoa. He mainitsivat merkityksellisyyden tunteen korostuneen etenkin palvelusajalla, jolloin jokaisella oli oma määrätty paikkansa ja tehtävänsä, minkä ansiosta koko ryhmä toimi paremmin.

Ryhmän kanssa tai henkilökohtaisessa tehtävässä onnistuminen, kokemus omasta pätevydestä ja organisaation toimintatapojen oppiminen sai jotkut haastateltavista tuntemaan olonsa itsevarmaksi. Eräs haastateltava kuvaa itsevarman olon syntyneen siitä, että hän tiesi tekevänsä oikein ja että myös muut olivat tyytyväisiä hänen työpäivänsä:

H10: Kun oppii enemmän asioita ja osaa ja on itsevarmempi, niin totta kai silloin koko ajan tuntuu enemmän siltä, että kuuluu koko tänne paikkaan ja tähän tehtävään, mitä itse tekee. Ja sitten kun hoitaa hommansa hyvin, niin ei ole kyllään mitään sanomista, niinku alaisilla sun muilla, ja pysyy hyvät välit.

Haastateltavien kuulumista vahvisti myös kokemus viihtymisestä armeijassa. Sen lisäksi, että he viihtyivät päivittäisten rutiinien parissa, haastateltavat mainitsivat myös ihmissuhteet tärkeinä viihtymisen kannalta. He kuvasivat kuulumisen vahvistuneen tilanteissa, joissa he nauttivat muiden seurasta ja viihtyivät heidän kanssaan.

Jotkin tunnekokemukset heikensivät haastateltavien kuulumista. Näitä kokemuksia olivat yksinäisyys ja epävarmuus. Jotkut haastateltavista kokivat yksinäisyyden tunteen vaikuttaneen kuulumiseensa erittäin heikentävästi. Se tuli esille etenkin vapaa-ajalla, kun he jäivät ilman seuraa. Jotkut haastateltavista kertoivat esimerkiksi tilanteista, joissa yhteistuvan miehet viettivät vapaa-aikaa keskenään ja välttelivät tuvan ainoan naisen seuraa, mikä sai haastateltavat kokemaan olonsa yksinäiseksi. Eräs haastateltavista kertoi myös naistuvasta,

jonka alussa hän joutui kahden viikon karanteeniin koronaviruksen takia. Kun hän palasi tupaan, muut hakeutuivat vapaa-ajalla omien kavereidensa seuraan ja hän itse jäi yksin:

”Ilalla varsinkin, kun oli vapaa-aika, niin mä huomasin, että he oli niinku omissa porukoissa ja heillä oli omat jutut ja kaikki meni tekemään omia juttuja niiden omien ystäviensä sitten kanssa ja kukaan ei niinku pyytänyt minua mukaan. Että olisin mä ehkä voinut kysyä, mutta sitten mä huomasin parina ekana iltana ainakin, että mä olin tosi yksinäinen, koska mulla ei ollut ketään, kenen kanssa mä olisin voinut viettää aikaa.” (H3)

Yksinäisyyden tunteet saattoivat liittyä myös sairastapauksiin. Yksi haastateltavista oli usein kipeänä, minkä vuoksi hän joutui jättäytymään pois, kun muut osallistuivat tehtäviin palvelusajalla. Hän koki, että armeijassa oli ilmapiiri, jossa sairastumista usein vähäteltiin, minkä seurauksena häntä epäiltiin ja hänestä puhuttiin pahaa selän takana, mikä kasvatti yksinäisyyden tunnetta.

Lisäksi epävarmuus oli tunne, joka heikensi haastateltujen naisten kuulumista. He kuvasivat epävarmuuden kokemuksia esiintyneen etenkin asepalveluksen alkuvaiheessa, kun he epäilivät sitä, miten suoriutuvat sekä fyysisistä tehtävistä että sosiaalisista tilanteista. Eräs haastateltava kertoo alokaskauden uintitestistä, jossa hän koki omaan fyysiseen kuntoonsa liittyneen epävarmuuden heikentäneen kuulumista:

H10: Se armeijan uimapuku päällä ei ollut mitenkään itsevarma olo. Sitten kun siellä on tiiviiseen riviin laitettu laidalle kaikki seisoon riviin ja 1, 2, 3, nyt hyppäätte alas. Niin varmaan se, että ei tuntenut oloaan itsevarmaksi ja sitten tuntui sen jälkeen, et olisi mukavaa, jos en olisi täällä. – – Ehkä tuossa vaiheessa itse vielä pelkäsin vähän sitä omaa suorittamista ja sitä, että oonko mä kaikessa heikompi – – pelkästään siksi, että mä olen nainen ja mä oon biologisestiki heikompi kuin muut.

Epävarmuutta aiheuttaneissa tilanteissa haastateltavat kuitenkin mainitsivat, että tunne johtui heidän omista ajatuksistaan, eivätkä muut kohdelleet heitä esimerkiksi syrjivästi. Epävarmuus liittyi kuitenkin usein haastateltavien sukupuoleen ja siihen, vaikuttaako se omaan suoriutumiseen tai muilta saatuun kohteluun.

Kuuluminen myös tuotti tunteita. Vahvistuneen kuulumisen seurauksena haastateltavat kokivat turvallisuuden tunnetta, itsevarmuutta, motivaatiota ja viihtymistä. Heikentynyt kuuluminen puolestaan sai aikaan halveksunnan ja turhautumisen tunteita. Näitä tunteita ilmeni silloin, kun haastateltavat kohtasivat esimerkiksi oman asemansa vähättelyä tai muuta sukupuoleen kohdistuvaa epätasa-arvoista kohtelua.

Tulokset osoittavat, että Puolustusvoimien yhteismajoituskokeiluun osallistuneiden naisten kuulumisen rakentui vuorovaikutuksessa, suhteessa organisaatiokulttuuriin, organisaation muihin jäseniin ja naisten henkilökohtaisiin lähtökohtiin. Eri tasot sisälsivät kuulumista rakentavia, vahvistavia ja heikentäviä vuorovaikutustekijöitä. Vahvistunut ja heikentynyt kuulumisen myös tuottivat erilaisia seurauksia. Kuulumisen seuraukset saattoivat myös edelleen rakentaa, vahvistaa tai heikentää kuulumista.

6 POHDINTA

6.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

6.1.1 Kuulumisen muodostuminen ja seuraukset eri tasoilla

Tutkielman tarkoituksena oli selvittää, miten Puolustusvoimien yhteismajoituskokeilussa mukana olleet naiset kuvaavat kuulumisen muodostumista ja sen seurauksia. Haastateltujen naisten kokemukset jakautuvat 11 pääluokkaan, jotka sijoittuvat organisaatiokulttuurin tasolle, interpersonaliselle tasolle ja yksilötasolle. Jokainen taso sisältää kuulumista rakentavia, vahvistavia ja heikentäviä tekijöitä sekä kuulumisen seurauksia. Kuulumista rakentavat tekijät luovat edellytyksiä kuulumiselle, vahvistavat ja heikentävät tekijät ovat suorassa yhteydessä kuulumiseen, ja seuraukset syntyvät heikentyneestä tai vahvistuneesta kuulumisesta (ks. Kuvio 3). Seuraukset saattavat myös rakentaa, vahvistaa tai heikentää kuulumista.



KUVIO 3 Kuulumista rakentavat, vahvistavat ja heikentävät tekijät sekä seuraukset.

Organisaatiokulttuuri luo naisten vuorovaikutukselle kehyksen, jonka sisällä he pyrkivät tasapainottelemaan kulttuuriin mukautumisen ja omien oikeuksiensa ja hyvinvointinsa huomioimisen välillä. Tuloksista ilmenee, että konkreettisten ja sanallistettujen sääntöjen noudattaminen on heille useimmiten helppoa ja itsestään selvää. Organisaatiokulttuuriin sisältyi kuitenkin myös ei-sanallistettuja normeja, jotka asettavat naiset usein miehiä alempaan asemaan. Tämä heidän pitää joko hyväksyä tai puolustautua ja riskeerata samalla oma asemansa organisaatiossa.

Interpersonaalisen tason tekijät ovat merkittäviä kuulumisen rakentajia. Naisten kuulumista vahvistavat etenkin läheiset vuorovaikutussuhteet pienempien ryhmien sisällä. Erityisesti supportiivinen viestintä ja hyväksynnän osoitukset läheisissä suhteissa ovat heille tärkeitä. Tulokset osoittavat, että yhteismajoitustuvat ovat usein paikkoja, joissa naiset tuntevat kuuluvansa koko armeijaorganisaatioon ja yksittäiseen ryhmään. Tämä johtuu usein siitä, että he saavat niissä asuivilta miehiltä kunnioitusta ja hyväksyntää sukupuolestaan riippumatta, mikä on tärkeää, koska organisaatio on miesvaltainen. Koska moni naisista mukautuu vahvasti organisaatiokulttuuriin käyttäytymällä itselleen epätyypillisellä tavalla, ihmissuhteet, joissa he saavat olla ”omia itsejään”, vahvistavat kuulumista. Interpersonaalisen tason kääntöpuoli on syrjiminä ja kiusaaminen, jota naiset kokevat sekä vertaisten, alaisten, johtajien että kantahenkilökunnan osalta.

Yksilötason tekijät rakentavat kuulumista luomalla lähtökohtia, jotka auttavat naisia sopeutumaan armeijaan, ja sen myötä vahvistavat kuulumista. Ne voivat olla myös este vuorovaikutussuhteiden ja -tilanteiden syntymiselle ja siten välillisesti heikentää kuulumista. Lisäksi heikentynyt ja vahvistunut kuulumisen tuottavat erilaisia tunnekokemuksia, jotka omalta osaltaan luovat pohjaa kuulumiselle. Merkillepantavaa on, että yksilötason tekijöiden merkitys määrittyy usein suhteessa organisaatiokulttuuriin liittyviin arvostuksiin ja käytäntöihin.

Seuraavaksi tarkastellaan yhteismajoituskokeiluun osallistuneiden naisten kuulumista rakentaneita vuorovaikutustekijöitä. Sen jälkeen käsitellään kuulumista vahvistaneita ja heikentäneitä tekijöitä ja viimeisenä kuulumisen seurauksia. Jokaisessa alaluvussa keskitytään sekä organisaatiotasoon, interpersonaaliseen tasoon, että yksilötasoon ja tehdään

johtopäätöksiä siitä, millaisiin asioihin armeijan toiminnassa tulisi kiinnittää huomiota kuulumisen vahvistamiseksi.

6.1.2 Kuulumista rakentavat vuorovaikutustekijät

Tämän tutkielman tuloksista ilmenee, että kuulumista rakentavat vuorovaikutustekijät luovat pohjan naisten kuulumisen vahvistumiselle ja heikentymiselle. Ne ovat siis välillisesti yhteydessä muutokseen kuulumisen kokemisessa. Kuulumista rakentavia tekijöitä ilmenee niin organisaatiokulttuurin tasolla, interpersonaalisella tasolla kuin yksilötasollakin. Voidaan kuitenkin sanoa, että moni kuulumista rakentava vuorovaikutustekijä on sidoksissa organisaatiokulttuurin normeihin, arvostuksiin ja käytäntöihin.

Organisaatiokulttuuri on yhteydessä interpersonaaliseen tasoon esimerkiksi niin, että monet ryhmät, kuten tupa ja joukkue, joiden kanssa vietetty aika rakentaa naisten kuulumista, ovat organisaation ylhäältäpäin määrittelemiä. Yksilötasolla organisaatiokulttuurin normit ovat yhteydessä muun muassa siihen, mitkä naisten henkilökohtaisista ominaisuuksista auttavat heitä sopeutumaan ja siten rakentavat kuulumista. Tulosten perusteella voidaan siis sanoa, että organisaatiokulttuuri ja siihen mukautuminen määrittää monilta osin sitä, millainen vuorovaikutus armeijassa on mahdollista. Havainnot organisaatiokulttuurin merkityksestä tukevat Rajamäen ja Mikkolan (2017) kuvausta siitä, että organisaatioympäristö asettaa vuorovaikutukselle kehyksen, joka voi rakentaa, heikentää tai vahvistaa kuulumista.

Tulokset osoittavat, että armeijan organisaatiokulttuuriin kuuluu maskuliinisina pidettyjen piirteiden arvottaminen feminiinisiä korkeammalle ja feminiinisten piirteiden sekä naisten vähättely. Esimerkiksi tunneilmaisu on rajoitettua niin, että heikkoutta ilmentäviä tunteita ei ole hyväksyttävää näyttää. Naisiin kohdistuu myös vähättelyä heidän sukupuolensa ja siihen liitettyjen stereotyyppien vuoksi. Naisten kokemukset armeijan organisaatiokulttuurista vahvistavat aikaisempia tutkimustuloksia armeijasta heteronormatiivisena ja hegemonisen maskuliinisuuden ideaaleja ylläpitävänä (Hearn, 2012; Lehtonen 2015).

Erittäin tärkeä havainto on se, että sekä kantahenkilökunta, muut asepalvelusta suorittavat henkilöt, että naiset itse pitävät omalla käytöksellään yllä vallalla olevia rakenteita. Haastateltavat kertoivat kokeneensa kantahenkilökunnan vaatineen naisilta parempia pisteitä tai suoriutumista kuin miehiltä. Toinen esimerkki valtarakenteiden ylläpitämisestä on se, että

haastateltavien mukaan kaikki miehet eivät syrji tai vähättele naisia, mutta moni kuitenkin jättää kertomatta syrjivästä käytöksestä henkilökunnalle tai huomauttamatta siitä haukkujille. Lisäksi naiset usein itse hyväksyvät stereotyyppioita ylläpitävän huumorin ja mukautuvat valittamiseen liittyviin kaksoisstandardeihin, jotta heidät hyväksyttäisiin joukkoon. Näissä havainnoissa konkretisoituu Foucault'n (2005) kuvaus siitä, että sekä valtaa pitävä ryhmä että sen ulkopuoliset ihmiset osallistuvat valtarakenteiden ylläpitoon.

Yksi merkittävä miesvaltaisiin organisaatioihin liittyvä ilmiö, joka on tunnistettavissa naisten kokemuksissa, on tokenismi. Se kuvaa sitä, että vähemmistössä olevaan ryhmään kiinnittyy muita enemmän huomiota, heidän vähemmistöstatukseensa liittyviä stereotyyppioita korostetaan ja heidän ominaisuuksiaan pidetään vallassa olevan ryhmän ominaisuuksia huonompina (Kanter, 1977). Naiset kertoivat, että miehet pitivät heitä tyhminä tai epäpätevinä sen vuoksi, että he olivat naisia. He kokivat myös, että heidän tuli suoriutua kaikista tehtävistä todella hyvin ja toimia tarkasti sääntöjen mukaan, jotta he saisivat arvostusta. Lisäksi tuloksista selviää, että monet miehet välttelevät naistuvissa asuneita naisia, minkä seurauksena naisten tulee olla itse aktiivisia, jos he haluavat tutustua esimerkiksi oman joukkueensa miehiin. Havainnot tukevat Kanterin (1977) väitettä siitä, että vähemmistöryhmän täytyy usein tehdä enemmän töitä saadakseen itsensä esiin yksilönä ja mukautua enemmistön vuorovaikutuskäytäntöihin, jos he haluavat kuulua heidän joukkoonsa.

Tulokset organisaation syrjivistä rakenteista ja niitä ylläpitävästä vuorovaikutuksesta osoittavat, että niitä on purettava armeijaorganisaation kaikilla tasoilla. Koska organisaatio on hyvin hierarkkinen, voidaan suurin vastuu syrjivien rakenteiden muuttamisesta kuitenkin asettaa organisaation johtotehtävissä toimiville henkilöille. Kysymys siitä, miten paljon vastuuta kulttuurin muuttamisesta naisille itselleen pitäisi antaa, on monimutkainen, sillä he ovat organisaatiossa miehiin verrattuna alisteisessa asemassa. Muutostyössä olisi tärkeää vähintäänkin kuulla heidän mielipiteitään ja kokemuksiaan, joten siihen liittyen heiltä kaivataan aktiivisuutta.

Tuloksista käy ilmi, että armeijaorganisaatio pyrkii auttamaan naisia sopeutumisessa. Haastateltavat kertoivat, että sopeutumista pyrittiin edistämään esimerkiksi ”mussukkailloilla”, joissa he saivat tukea kantahenkilökunnan jäseniltä. He kokivat saamansa

tuen tärkeänä, mutta sitä voidaan tarkastella myös kriittisesti. Iltoja järjestettiin vain naisille ja heille kerrottiin, että heillä on joitain erioikeuksia suhteessa tunneilmaisuun. Olisi tärkeää määritellä koko organisaation tasolla uudelleen sitä, millainen käyttäytyminen tunneilmaisuun ja myös esimerkiksi vitsailuun liittyen on tasavertaista ja sallittua. Näkymättömäksi jääviä normeja olisi myös tärkeää sanallistaa niin, että kerrottaisiin suoraan siitä, että esimerkiksi itkeminen on hyväksyttävää kaikille sukupuolesta riippumatta.

Tärkeä havainto on se, että naiset kertoivat määrällisen miesvallan vaikuttaneen myös siihen, että heidän oli mahdollista löytää miesten joukosta helpommin ihmisiä, joiden joukkoon he kokivat kuuluvansa, sillä suureen määrään miehiä mahtui monenlaisia persoonia. Huomio on merkityksellinen sen kannalta, että vaikka organisaatio on miesvaltainen ja sen kulttuuri pohjautuu hegemoniseen maskuliinisuuteen, se ei aina vaikuta naisen kokemuksiin tai miesten käyttäytymiseen yksilöinä.

Joissakin tilanteissa, kuten huumoriin liittyen, asepalvelusta suorittavat naiset yleensä hyväksyvät stereotyyppioita ylläpitävän ja naisia vähättelevän puheen. Merkittävä kuulumista rakentava tekijä on kuitenkin myös se, että he kertoivat hakeutuneensa vapaa-ajalla itselleen mieluisten ihmisten seuraan ja vältelleensä ihmisiä, jotka vähätelivät heitä toistuvasti. Vapaa-ajalla vietetty aika onkin tulosten perusteella naisten kuulumiselle hyvin merkityksellistä. Se rakentaa kuulumista, sillä se tarjoaa mahdollisuuden tutustua toisiin ihmisiin paremmin kuin palvelusajalla, jolloin vuorovaikutus on usein tehtäväkeskeistä. Naiset kuvasivat muodostaneensa vapaa-ajalla läheisiä ihmissuhteita, jotka sekä rakensivat että vahvistivat kuulumista. Niissä he myös saivat tukea ja antoivat sitä muille, mikä niin ikään rakensi ja vahvisti kuulumista.

Eräs tälle tutkielmalle erityinen tekijä on ajanjakso, jona tutkimus suoritettiin. Haastatellut naiset nimittäin suorittivat asepalveluksensa aikana, jolloin koronaviruksen vakavat muodot levisivät maailmalla. Sen vuoksi armeijan käytännöt olivat normaalista poikkeavia, ja elämä armeijassa saattoi rajoittua esimerkiksi vain sotilaskodin ja tuvan välille. Naiset esimerkiksi viettivät normaalia enemmän aikaa omien tupiensä kanssa. Myös se rakensi kuulumista, sillä rajoitusten vuoksi monet tutustuivat tupansa jäseniin hyvin ja yhdessä vietetystä ajasta tuli luontevaa, mikä vahvisti kuulumista. Poikkeustilanteen tapahtumat osoittavat siis sen, miten merkityksellistä yhdessä vietetty aika on kuulumisen kannalta. Tulokset tukevat Rajamäen ja

Mikkolan (2017) jaottelua, jonka mukaan myös fyysinen ympäristö on kuulumiseen yhteydessä oleva organisaatioympäristön vuorovaikutustekijä.

Vapaa-ajan merkitykseen liittyvillä tuloksilla voidaan perustella myös yhteismajoituksen hyödyllisyyttä. Haastateltavat kertoivat, että vapaa-aikaa vietettiin usein yhdessä tuvan kanssa, jolloin he tunsivat kuuluvansa myös miesten joukkoon. Naistuvassa asuvia naisia sen sijaan usein välteltiin. Lisäksi yhteismajoituksessa asuttiin usein oman joukkueen kanssa ja yhdessä vietetty vapaa-aika auttoi joukkuetta toimimaan myös palvelusajalla. Haastatteluissa toistunut kokemus on, että naistuvassa asuminen puolestaan heikentää mahdollisuuksia tutustua omaan joukkueeseen, mikä heikentää kuulumista.

Tuloksista selviää, että vaikka naisilla on mahdollisuus valita seuransa vapaa-ajalla, on kuitenkin organisaation päätöksistä kiinni, kenen kanssa viettävät palvelusaikansa. Myös organisaation tekemät tupajaot ovat usein yhteydessä siihen, keihin naiset tutustuvat vapaa-ajallaan. Tämän vuoksi Puolustusvoimien olisikin perusteltua kiinnittää jatkossa enemmän huomiota joukkueiden ja tupien jakamiseen. Ryhmien huolellisempi muodostaminen on perusteltavissa myös sillä, että aiempien tuttavien läsnäolo tuvassa tai joukkueessa helpottaa usein naisten sopeutumista, mikä rakentaa heidän kuulumistaan.

Armeijan organisaatiokulttuuriin kiinteästi liittyvä tekijä ovat säännöt ja käytännöt, joiden oppiminen ja noudattaminen rakentaa asepalvelusta suorittavien naisten kuulumista. Haastateltavat kertoivat selkeiden käytäntöjen ja roolien olleen itselleen mieleisiä, mikä auttoi heitä sopeutumaan ja sen kautta rakensi kuulumista. Tulokset tukevat Feldmanin (1981) ja Jonesin (1986) väitettä siitä, että organisaatioon sosiaalistumisprosessissa on sopeutumisen kannalta tärkeää, että uudet tulokkaat perehdytetään tehtäviinsä ja heidän roolinsa on selkeä.

Roolin selkeyteen liittyy myös se, että yksilötasolla kuulumista rakentaa epävarmuus, jota naiset kokevat etenkin uusissa tilanteissa, kuten armeijan alkuvaiheissa. Epävarmuuden kuvattiin johtuvan sekä siitä, etteivät haastateltavat muistaneet tai tiedneet miten käyttäytyä uusissa tilanteissa, kuten asepalveluksen alussa. Lisäksi he kertoivat epäilleensä sitä, pystyvätkö suoriutumaan annetuista tehtävistä tai sosiaalisista tilanteista, varsinkin jos olivat ainoita paikallaolevia naisia. Naiset kokevat epävarmuuden lisäksi myös itsevarmuutta onnistuessaan suorituksissa. Näiden tunnekokemusten merkitys kuulumiselle tukee

Feldmanin (1981) käsitystä organisaatioon sosiaalistumisesta. Tässä tutkielmassa haastateltujen naisten kokemien epävarmuuden tunteiden voidaan nähdä sijoittuvan hänen kuvaamiensa roolin selkeyden ja minäpystyvyyden tasoille. Tulokset vahvistavat myös Kramerin (2010) jaottelua, jonka mukaan organisaation uusi tulokas kokee muun muassa organisaatioon ja valtaan liittyvää epävarmuutta.

Yksilötasolla naiset kokevat organisaatiokulttuuriin normeihin sopivien henkilökohtaisten ominaisuuksiensa rakentavan kuulumista. Esimerkiksi sopeutumiskyky, avoimuus ja rohkeus mainittiin normeihin sopivina piirteinä. Lisäksi he kokevat oman fyysisen suorituskykynsä ja pituutensa auttavan sopeutumisessa ja sen kautta myös rakentavan kuulumista. Myös esimerkiksi motivaatio, itsevarmuus ja turvallisuuden tunne rakentavat tulosten perusteella kuulumista.

Naiset kertoivat kuulumisensa rakentuneen myös sen pohjalta, että he olivat valmistautuneet armeijan organisaatiokulttuuriin kuluvien sääntöjen noudattamiseen, mahdolliseen sukupuoliperustaiseen vähättelyyn ja raskaisiin fyysisiin suorituksiin etukäteen. Myös Jablin (1987) kuvaa assimilaatiomallissaan organisaatioon sosiaalistumisen alkavan valmistautumisella jo ennen sitä, kun henkilö aloittaa tehtävänsä organisaatiossa.

Moni yksilöön liittyvistä tekijöistä, kuten pituus tai omat luonteenpiirteet ovat sellaisia, joihin naiset eivät voi itse kovinkaan paljon vaikuttaa. Lisäksi syrjintä on asia, johon organisaatioon liittyessä ei tarvitsisi joutua valmistautumaan. Sen sijaan sekä Puolustusvoimissa että muissa miesvaltaisissa organisaatioissa voitaisiin huomioida ja puuttua paremmin niihin asioihin, jotka saattavat tuottaa eriarvoisuutta ja johtaa siten kuulumisen heikentymiseen. Turvallisuuden tunne on myös asia, jonka parantumiseen armeijaorganisaatiossa tulisi kiinnittää huomiota ja jota se voisi kohentaa omalta osaltaan esimerkiksi muuttamalla syrjintää tuottavia käytäntöjään.

6.1.3 Kuulumista vahvistavat vuorovaikutustekijät

Kuulumista vahvistavat vuorovaikutustekijät kuvaavat vuorovaikutuksessa todentuvia tekijöitä, jotka vahvistavat naisten kokemusta kuulumisesta koko armeijaorganisaatioon tai pienempään ryhmään sen sisällä. Vuorovaikutustekijöitä löydettiin myös organisaatio- ja yksilötasolta, mutta valtaosa kuulumista vahvistavista vuorovaikutustekijöistä sijoittuu

interpersonaaliselle tasolle. Sen perusteella voidaan väittää, että vuorovaikutustilanteet- ja suhteet ovat olennainen osa kuulumisen vahvistumisessa. Yksilö- ja organisaatiotason tekijöihin liittyvä tärkeä havainto on se, että suurin osa niistä sekä rakentaa että vahvistaa kuulumista. Tulokset tukevat määritelmää kuulumisesta vuorovaikutuksessa rakentuvana ilmiönä (esim. May, 2011; Rajamäki & Mikkola, 2017).

Organisaatiokulttuurin tasolla naisten kuulumista vahvistaa muun muassa se, että organisaation käytännöt sanelevat sen, missä roolissa heidän on toimittava. Tämän perusteella voidaan väittää, että tunne siitä, että joku muu taho hallitsee tilannetta, voi vahvistaa kuulumista. Tulos täydentää Rajamäen ja Mikkolan (2017) tutkimustulosta siitä, että työntekijän kuulumista voi vahvistaa, jos hän kokee voivansa vaikuttaa itseään ja yhteisöään koskeviin asioihin.

Organisaatiokulttuurin tasolla kuulumista vahvistavista tekijöistä merkittävimmäksi nousee kuitenkin yhteismajoituskokeilu. Yhteismajoituskokeiluun osallistuneiden naisten mukaan se lisäsi vuorovaikutusmahdollisuuksia oman joukkueen ja eri sukupuolten välillä. Myös tasavertaisuuden kuvattiin vahvistaneen kuulumista organisaatiokulttuurin tasolla. Tämän perusteella voidaan argumentoida, että tasavertaisempien käytänteiden lisääminen organisaation toimintatapoihin voi mahdollisesti edelleen vahvistaa naisten ja todennäköisesti myös muiden sukupuolten kuulumista asepalveluksessa.

Myös ryhmän merkityksen korostaminen ja tehtävien tekeminen ryhmissä ovat kuulumista vahvistavia organisaation käytäntöjä. Interpersonaalisella tasolla merkitykselliseksi kuulumista vahvistavaksi tekijäksi nousevat niin ikään ihmissuhteet, joihin lukeutuu myös ryhmäytyminen. Ryhmäytymisen merkitys korostui haastateltavien kertomuksissa niin vapaa- kuin palvelusajalla, ja etenkin tupien ja joukkueiden mainittiin olleen merkityksellisiä ryhmiä kuulumisen kannalta. Haastateltavat korostivat etenkin yhteismajoitustuvissa tapahtunutta ryhmäytymistä. Myös Tallbergin ja Rahikan (2021) tutkimuksessa yhteismajoituskokeilusta ilmeni, että ryhmä- ja yhteishenki koheni, kun varushenkilöt asuivat sekatuissa. Puolustusvoimien kannattaa siis kiinnittää jatkossakin huomiota ryhmän korostamiseen toiminnassaan, sillä se lisää naisten kuulumista ja siten edistää heidän hyvinvointiaan.

Ryhmien lisäksi naisilla on myös merkityksellisiä yksittäisiä ihmissuhteita. Kaikkiin ihmissuhteisiin liittyviä vahvistavia tekijöitä ovat niiden läheisyys, vastavuoroisuus ja määrä. Vaikka Rajamäen ja Mikkolan (2017) tutkimuksesta käy ilmi, että työyhteisöön kuulumisen ei edellytä läheisiä suhteita muiden kanssa sairaalakontekstissa, voidaan tämän tutkielman tulosten perusteella sanoa, että armeijakontekstissa suhteiden läheisyydellä on suuri merkitys kuulumiselle. Ilmiö saattaa liittyä siihen, että haastateltavat myös asuivat kasarmilla ja viettivät muiden kanssa aikaa myös ”työajan” ulkopuolella.

Ihmissuhteista läheisimmät ja merkityksellisimmät ovat useimmiten vertaissuhteita joko vertaisnaisten tai -johtajien kanssa. Vertaissuhteisiin kiinteästi liittyvä asia on se, että haastateltavat kertoivat kuulumisensa vahvistuneen, kun he kokivat yhdessäolon muiden kanssa luontevaksi ja pystyivät käyttäytymään vapautuneesti. Tätä tapahtui nimenomaan vertaissuhteissa, sillä niissä haastateltavien ei tarvinnut käyttäytyä rajoittavan roolin mukaan. Myös yksilötasolla haastateltavat kuvasivat yhteisten tavoitteiden ja lähtökohtien vahvistaneen kuulumista, ja esimerkiksi juuri vertaissuhteet olivat vuorovaikutussuhteita, joissa ilmeni näitä tekijöitä.

Lisäksi yhteismajoituskokeiluun osallistuneet naiset kokevat muiden heitä kohtaan ilmaiseman hyväksynnän vahvistavan omaa kuulumistaan. Usein merkityksellistä on nimenomaan läheisissä suhteissa saatu hyväksyntä, mutta myös muilta ihmisiltä saatu hyväksyntä vahvistaa kuulumista. Naiset kertoivat, että hyväksyntää ilmaistiin huomioimalla heitä henkilökohtaisesti viestimällä kiinnostuksesta, pitämisestä ja kunnioituksesta sekä pyytämällä ja ottamalla heidät mukaan yhteiseen tekemiseen. Hyväksynnän ilmaisujen sidonnaisuudesta organisaatiokulttuuriin kertoo esimerkiksi se, että moni haastateltava kertoi huumorin olleen olennainen osa kulttuuria ja pitämisestä saatettiin viestiä sillä, että henkilölle naurettiin.

Tulokset hyväksynnästä tukevat aiempia tutkimustuloksia. Kuulumiseen on liitetty myös tutkimuskirjallisuudessa ajatus siitä, että ihminen kokee olonsa hyväksytyksi (esim. Levett-Jones & Lathelan, 2009, 2872; Hagerty ym., 1996). Myös Bauer (2007) tunnistaa sosiaalisen hyväksynnän yhtenä sosiaalistumisen osa-alueena, minkä voidaan tulkita kertovan sosiaalistumisen ja kuulumisen käsitteiden limittymisestä. Koska vertaissuhteet ovat naisille merkittäviä, tulosten voidaan tulkita tukevan myös Feldmanin (1991) organisaatioon

sosiaalistumista kuvaava määritelmää, jossa yksi sopeutumisen merkki on vertaisten taholta saatu luottamus ja hyväksyntä.

Sekä kuulumista rakentava että vahvistava tekijä on yhdessä vietetty aika. Kuulumista vahvistaa yhdessä oleminen ja tekeminen. Myös yhdessä vietetyn ajan määrä on vahvistava tekijä. Ei voida kuitenkaan vetää suoraa johtopäätöksiä siitä, että yhdessä vietetty aika vahvistaisi aina kuulumista, sillä ajanvietto tapahtui naisten mukaan usein sellaisessa ryhmässä, johon he tunsivat jo ennalta kuuluvansa. Toisaalta tuloksista selviää, että ajanvietto vahvistaa kuulumista myös ennalta tuntemattomissa ryhmissä. Tutustuminen saattaa kuitenkin myös heikentää kuulumista. Tulokset vahvistavat käsitystä kuulumisesta dynaamisena, henkilöön itsensä ja ympäristön muutoksiin sidoksissa olevana ilmiönä (May, 2011).

Yhdessä vietettyyn aikaan liittyvät myös yhteiset kokemukset, ja kuulumista vahvistavia kokemuksia ovat etenkin haastavat kokemukset armeijassa. Rankat kokemukset ovat yhteydessä myös supportiiviseen viestintään. Tulosten perusteella supportiivinen viestintä on vuorovaikutustekijä, joka sekä rakentaa että vahvistaa naisten kuulumista asepalveluksessa. Etenkin emotionaalisen tuen merkitys on heille suuri, sillä armeija-aika on heille usein myös henkisesti raskasta. Myös Rajamäki ja Mikkola (2017) tunnistavat sosiaalisen tuen yhteyden kuulumiseen, etenkin haastavissa tilanteissa.

Supportiiviseen viestintään sisältyvän emotionaalisen tuen osalta tärkeä löydös on, että vertaistuki on naisille tärkeää ja varsinkin toisilta naisilta sekä vertaisjohtajilta saatu tuki vahvistaa heidän kuulumistaan. Lisäksi sekä emotionaalinen että välineellinen tuki fyysisesti haastavissa tilanteissa on heille merkityksellistä. Tärkeä havainto on myös se, että haastateltavat kertoivat miehiltä saadun tuen olleen heille tärkeää ja saaneen heidät kuulumaan vahvemmin osaksi koko organisaatiota, sillä suurin osa sen jäsenistä oli miehiä. Tulokset osoittavat yhteydessä muihin kuulumista vahvistaviin tekijöihin, että vertaistuki ja miehiltä saatu tuki ovat merkittäviä kuulumisen vahvistumisessa. Tämä myös korostaa yhteismajoitusmahdollisuuden tärkeyttä. Jos yhteismajoitus ei ole vaihtoehto, tulisi naisille tarjota organisaation puolelta myös muita keinoja tutustua vertaismiehiin.

Haastateltujen naisten kuulumista vahvistavat interpersonaaliset tekijät vertautuvat suurelta osin Rajamäen ja Mikkolan (2017) tutkimustuloksiin työyhteisössä kuulumista tuottavista interpersonaalista tekijöistä. Ne ovat verrattavissa ryhmäytymiseen ja vuorovaikutussuhteisiin, vaikutelmien hallintaan sekä rakentavaan palautteeseen ja sosiaaliseen tukeen.

Yksilötasolla motivaatio ja samaistumispiinta ovat merkittäviä kuulumista vahvistavia tekijöitä. Haastateltavat kuvasivat armeijaa heille sopivana paikkana ja itseään motivoituneina suorittamaan asepalveluksen. Silloin kun samaistumispiinta muiden kanssa ilmenee yhteisinä tavoitteina tai lähtökohtina, kuulumisen vahvistuu ja erityisesti motivoituneen ryhmän kanssa vietetty aika koetaan kuulumista vahvistavana. Kiinnostavaa on myös se, että haastatellut naiset kertoivat kokeneensa turhautumisen tunteita silloin, kun muut eivät olleet yhtä motivoituneita kuin he, mikä osaltaan korostaa yhteisten tavoitteiden merkitystä. Tulokset tukevat Levett-Jonesin ja Lathelanin (2009) määritelmää siitä, että kuuluakseen joukkoon henkilön ammatillisten tai henkilökohtaisten arvojen on oltava yhteneviä ryhmän kanssa. Ne tukevat myös Hagertyn ym. (1996) määritelmää, jonka mukaan yksiköllä on oltava ryhmän kanssa jaettuja tai sitä täydentäviä ominaisuuksia, jotta hän voi kuulua siihen.

Naisten kuulumista rakentaa ja vahvistaa myös itsevarmuus, jota he saavat onnistuessaan ja kokiessaan itsensä päteviksi. Myös merkityksellisyyden tunne vahvistaa naisten kuulumista. Se syntyy, kun he kokevat olevansa tärkeitä ja tekevänsä hyödyllisiä asioita. Molemmat kokemukset muodostuvat suhteessa siihen, että myös muut ovat heidän suorituksiinsa tyytyväisiä.

Tuloksista on nähtävissä yksilötason kuulumista vahvistavien tekijöiden suhde interpersonaalisiin tekijöihin. Sen voidaan tulkita kuuluvan kahteen sosiaalistumisen osa-alueeseen, joista toinen on Feldmanin (1981) kuvaamaan sosiaalisen hyväksynnän osa-alue. Se kertoo siitä, että muut pitävät yksilöstä ja häneen luotetaan. Tulokset vastaavat myös Feldmanin (1981) kuvausta minäpystyvyydestä sosiaalistumisen osa-alueena. Hyväksynnän ilmaisut vahvistavat kuulumista ja itsevarmuutta, mikä edelleen vahvistaa kuulumista. Siispä kuulumisen edistämiseksi armeijaorganisaatiossa voitaisiin kiinnittää vielä enemmän huomiota siihen, miten varushenkilöiden suorituksia kommentoidaan.

Haastateltavat kertoivat myös oman viihtymisensä vahvistaneen kuulumista. Tätä tapahtui esimerkiksi silloin kun he itse nauttivat muiden seurasta. Bauerin ym. (2007) kuvaama sosiaalistuminen ei huomioi tiettävästi yksilön omaa kiintymistä muihin tai viihtymistä heidän seurassaan. Esimerkiksi Hagertyn ym. (1996) määritelmä kuulumisesta on laajempi ja huomioi myös yksilön sopimisen joukkoon hänen omien ominaisuuksiensa ja mieltymystensä kautta. Sen perusteella, miten kiinteästi yksilötason tekijät liittyvät vuorovaikutukseen, voidaan väittää, että sosiaalistumisen määritelmässä tulisi huomioida vahvemmin vuorovaikutuksen merkitys. Lisäksi tämän tutkielman perusteella voidaan väittää, että kuulumisen käsitteellä voidaan huomioida paremmin vuorovaikutuksen merkitys organisaatioon kiinnittymisessä.

6.1.4 Kuulumista heikentävät vuorovaikutustekijät

Yhteismajoituskokeiluun osallistuneiden naisten kuulumista heikentäviä vuorovaikutustekijöitä ilmenee niin organisaatio- ja yksilötasolla kuin interpersonaalisellakin tasolla. Mikään taso ei erityisesti korostu kuulumisen heikentymisessä, vaan sen sijaan ne limittyvät hyvin tiiviisti yhteen. Lisäksi moni heikentävistä tekijöistä on päinvastainen vahvistavien tekijöiden kanssa.

Organisaatiokulttuurin tasolla kuulumista heikentävät tiedonkulun ongelmat, epätasa-arvo, vähättely ja kilpailu. Naiset kertoivat, että tiedonkulun ongelmia esiintyi vain silloin, kun he asuivat naistuvassa. Tämä johtuu siitä, että naisille saatetaan unohtaa ilmoittaa asioita, koska suuri osa muusta joukkueesta asuu miestuvassa. Tulosten voidaan tulkita rinnastuvan Rajamäen ja Mikkolan (2017) kuvaamiin organisaation vuorovaikutuskäytänteisiin. Tiedonkulun ongelmien merkitys kuulumiselle on yhtenevä myös Jonesin (1986) kuvaamien organisaation kontekstitaktiikoiden kanssa, joiden on tarkoitus auttaa yksilöä sosiaalistumaan organisaatioon. Kontekstitaktikat kuvaavat sitä, kuinka työn vaatimuksista ja aikatauluista viestitään.

Tiedonkulun merkitys huomattiin myös Tallbergin ja Rahikan (2021) tutkimuksessa yhteismajoituskokeiluun osallistuneiden kokemuksista. Heidän tutkimustuloksissaan tiedonkulun parantuminen nostettiin yhdeksi yhteismajoituskokeilun parhaista puolista, ja myös tässä tutkielmassa tiedonkulun kerrottiin parantuneen yhteismajoituskokeilussa. Tulos siitä, että tiedonkulun ongelmat heikentävät kuulumista, täydentää siis Tallbergin ja Rahikan tuloksia.

Todella merkittävää on, että naiset kokevat kuulumista heikentävää epätasa-arvoisuutta kantahenkilökunnan osalta. He esimerkiksi kertoivat, että heiltä vaadittiin miehiä parempia suorituksia. Tulokset osoittavat, että organisaatiossa on tarkkailtava suoritusten kriteerejä ja pyrittävä tekemään niistä yhteneviä kaikille sukupuolille. Myös organisaatiokulttuuriin liittyvä sukupuolen tai sairastelun vähättely heikentää naisten kuulumista asepalveluksessa. Tämä voidaan tulkita vastakkaisena ilmiönä Levett-Jonesin ja Lathelanin (2009) kuvaamille kuulumisen osa-alueille, kuten kunnioitukselle ja arvostukselle.

Naiset kokevat armeijan olosuhteiden, kuten pisteytyksen ja rajattujen koulutuspaikkojen edellyttävän kilpailua. He kertoivat, että moni nainen oli hyvin motivoitunut ja halusi edetä armeijassa korkeisiin tehtäviin, minkä seurauksena naisten välille syntyi kilpailua, joka heikensi kuulumista. Lisäksi naiset kertoivat kokeneensa naistuvissa syntyneiden konfliktilanteiden heikentäneen kuulumistaan. Syytä siihen, miksi juuri naistupien konfliktitilanteet heikensivät kuulumista, ei osattu antaa, mutta haastateltavat selittivät, että konfliktit johtuivat usein juuri naisten välisestä kilpailusta. On mielenkiintoista, miksi kilpailua syntyi lähinnä vain naisten välille, sillä on todennäköistä, että myös muiden kuin naisten joukosta löytyy motivoituneita varushenkilöitä. Jatkossa syytä naisten väliseen kilpailuun armeijassa tulisikin tutkia lisää.

Vaikka ryhmäytyminen on kuulumista vahvistava tekijä, toisinaan se myös erottaa naiset muista ryhmistä ja heikentää kuulumista. Tätä tapahtuu etenkin naistuvissa, joissa naiset ryhmäytyvät usein keskenään ja miestuvassa asuneet miehet keskenään. Myös supportiivisen viestinnän puute heikentää kuulumista, mikä on linjassa sen kanssa, että tässä tutkielmassa havaittiin saadun ja havaitun supportiivisen viestinnän vahvistavan kuulumista.

Ihmissuhteiden merkitystä korostaa se, että naiset kertoivat ihmissuhteiden puutteen heikentäneen kuulumistaan asepalveluksessa. Ihmissuhteiden merkitys näkyy myös siinä, että yksilötason tekijöistä yksinäisyyden tunne heikentää naisten kuulumista asepalveluksessa. Jos armeijaorganisaatiossa panostettaisiin jatkossa ihmissuhteiden muodostamista tukeviin käytäntöihin, voidaan tämän tutkielman tulosten perusteella väittää, että se voisi sekä ehkäistä kuulumisen heikentymistä että edistää sen vahvistumista. Suhteiden muodostaminen riippuu toki vuorovaikutuksen osapuolista, mutta kuten myös Rajamäki ja Mikkola (2017) toteavat, organisaation vuorovaikutustekijät luovat kehyksen siellä tapahtuvalle vuorovaikutukselle.

Naiset kohtaavat asepalveluksessa myös syrjintää ja kiusaamista, jotka heikentävät heidän kuulumistaan. Haastatellut naiset kertoivat sekä omassa tuvassaan että sen ulkopuolella asuneiden vertaisten kiusanneen ja syrjineen heitä, ja myös heidän omat johtajansa ja kantahenkilökunta käyttäytyivät syrjivästi. Lisäksi tulokset osoittavat, että naiset kohtaavat kiusaamista etenkin naistuvissa asuessaan. Heitä kiusataan naistupien sisällä ja lisäksi he kohtaavat syrjintää tuvan ulkopuolisilta. Yhteistupien haastateltavat kuvasivat olevan paikkoja, joissa ei ilmennyt juurikaan kiusaamista ja joissa oli parempi ilmapiiri kuin naistuvissa. On huomattava, että kuitenkin myös joissain yhteistuvissa ilmeni haastateltujen mukaan syrjivää käytöstä.

Naisten kuulumista heikentää myös se, jos miehet käyttäytyvät heidän seurassaan eri tavalla kuin toistensa kanssa, eivätkä esimerkiksi uskalla vitsailla heille yhtä rajusti kuin toisilleen. Joitakin haastateltavia tämä harmitti, koska he olisivat halunneet miesten kohtelevan heitä samalla tavalla kuin toisiaan. Toisaalta se, että miehet rajoittivat käytöstään naisten seurassa, oli joidenkin mielestä myös kunnianosoitus naisia kohtaan. Naistupiin liittyvien tulosten voidaan tulkita havainnollistavan polarisaatiota eli valtaryhmän ja vähemmistön välisten erojen korostamista, joka on yksi tokenismin muoto (Kanter, 1977). Tulosten perusteella voidaan osoittaa haitallisuus, joka koituu siitä, että ihmisiä kohdellaan vuorovaikutustilanteissa vähemmistöryhmään liittyvien stereotyyppien pohjalta, eikä yksilöinä.

Kuulumista heikentävät yksilötason tekijät liittyvät fyysiseen kuntoon, kuten sairastumiseen, jonka vuoksi naiset kokevat, etteivät saa muilta kunnioitusta tai etteivät he ole tarpeellisia. Tulos on yhteydessä sekä organisaatiokulttuurin normeihin että vuorovaikutussuhteissa saatuun hyväksyntään.

Myös epävarmuuden koetaan sekä rakentavan kuulumista että heikentävän sitä. Kuulumista heikentävää epävarmuutta ilmenee etenkin asepalveluksen alkuvaiheessa. Tulos tukee Kramerin (2010) väittämää siitä, että organisaation uusi tulokas kokee erilaisia epävarmuuden muotoja. Myös se, että naiset kokevat epävarmuuden vähenevän asepalveluksen loppua kohden, voidaan tulkita kyseistä väitettä vahvistavaksi. Sitä voidaan pitää myös osoituksena onnistuneesta sosiaalistumisprosessista. Jotta kuulumista heikentävää epävarmuutta voidaan vähentää, tämän tutkielman tulosten perusteella huomio kannattaa kiinnittää organisaation

sosiaalistamistaktiikoihin, jotka perustuvat Jonesin (1986) kuvaukseen. Organisaation tulee viestiä vaatimuksistaan ja uuden jäsenen roolista selkeästi. Lisäksi myös abstraktimmista asioista, kuten normeista ja valta-asetelmista tulisi viestiä uusille tulokkaille, jotta heidän epävarmuutensa vähenisi.

Samaistumispuutteen puute on yksi kuulumista heikentävistä yksilötason tekijöistä. Siihen liittyy ominaisuuksia ja ajatuksia, jotka erottavat naiset muista organisaation jäsenistä. Tämä tukee Hagertyn ym. (1996) ajatusta siitä, että kuulumiseen liittyy tunne joukkoon sopimisesta sekä Levett-Jonesin ja Lathelanin (2009) määritelmää siitä, että kuulumisen edellyttää yhteneviä arvoja muun joukon kanssa.

Myös yksinäisyyden tunne heikentää naisten kuulumista asepalveluksessa, mikä kertoo ihmissuhteiden merkityksestä. Yksinäisyys voi johtua ihmissuhteiden puutteen lisäksi siitä, että naiset kokevat olevansa ryhmälleen tarpeettomia ja sen vuoksi eristäytyvät siitä suojellakseen ryhmää. Yksinäisyyden tunne ei siis aina liity siihen, hyväksyvätkö muut henkilön tai onko hänellä ystävyys-suhteita, vaan se saattaa olla hyvin tilannekohtaista. Tulos vahvistaa käsitystä kuulumisesta muuttuvana ilmiönä (May, 2011).

6.1.5 Kuulumisen seuraukset

Puolustusvoimien yhteismajoituskokeiluun osallistuneiden naisten heikentynyt ja vahvistunut kuulumisen tuottaa erilaisia seurauksia. Kuulumisen seuraukset puolestaan usein rakentavat, vahvistavat tai heikentävät kuulumista. Niitä on havaittavissa sekä organisaatiotasolla, interpersonaalisisella ja yksilötasolla.

Organisaatiotasoon yhdistyvä kuulumisen seuraus on se, että naiset mukautuvat kulttuurin vuorovaikutuskäytäntöihin ja normeihin, kuten kielenkäyttöön ja tunneilmaisuuksiin. Organisaatioon mukautuminen myös rakentaa naisten kuulumista. Tämän tutkielman pohjalta ei voida määrittellä, onko mukautuminen enemmän yritys kuulua vai seuraus kuulumisesta, mutta jatkossa aihetta olisi syytä tutkia lisää. Naiset nimittäin mukautuvat myös sukupuoliperustaiseen syrjintään, mikä saattaa heikentää heidän omaa asemaansa organisaatiossa.

Interpersonaalisella tasolla vahvistuneen kuulumisen seurauksista moni edelleen vahvistaa kuulumista ja synnyttää siis ikään kuin positiivisen kierteen. Heikentyneen kuulumisen seuraukset ovat tämän osalta moninaisempia.

Ystävyys- ja kaverisuhteet ovat yksi vahvistuneen kuulumisen seurauksista. Niiden olemassaolo puolestaan vahvistaa ja rakentaa kuulumista. Kun naiset kuuluvat johonkin kaveriporukkaan, se myös edesauttaa heitä muihin ihmisiin tutustumisessa, mikä rakentaa kuulumista. Lisäksi ihmissuhteet ja niiden määrä voivat myös suojata naisia ulkopuolisuuden kokemuksilta, sillä jäädessään ulkopuolelle, he kertoivat hakeneensa seuraa muualta. Kuuluminen ihmissuhteissa lisää myös yksilötasolla naisten turvallisuuden ja viihtymisen tunteita.

Kiinnostava tutkimustulos on se, että vahvistuneen kuulumisen seurauksena haastateltavat kertoivat luottaneensa esimerkiksi tupansa jäseniin, minkä seurauksena konfliktitilanteita syntyi enemmän. Tämän voidaan nähdä olevan yhteydessä siihen, että läheisten ihmisten kanssa haastateltavat kokivat yhdessäolon luontevaksi.

Yhdessäolon luontevuus on seurausta vahvistuneesta kuulumisesta ja se myös itsessään vahvistaa kuulumista. Tärkeä havainto on, että yhdessäolon luontevuuteen liittyy mahdollisuus näyttää omia tunteitaan ja esimerkiksi itkeä, mikä on armeijan organisaatiokulttuurissa väheksyttyä. Merkittävää on myös se, että naiset rikkovat hegemoniseen maskuliinisuuteen perustuvia käytösnormeja myös miesten seurassa, etenkin yhteismajoituksessa asuessaan. Tämän voidaan tulkita tarkoittavan sitä, että yhteismajoitus parantaa naisten mahdollisuuksia vaikuttaa organisaatiokulttuuriin ja päästä osaksi vallassa olevaa ryhmää ilman, että heidän ei tarvitse mukautua sitä koskeviin normeihin.

Haastateltavat kertoivat kuitenkin käsitelleensä haastavia tunteitaan vain läheisten ihmisten seurassa ja mukautuneensa organisaatiokulttuurin tunneilmaisua rajoittaviin normeihin tuntemattomampien ihmisten kanssa. He kuvasivat käyttäytyneensä varautuneesti etenkin sellaisissa vuorovaikutussuhteissa, jotka heikensivät heidän kuulumistaan. Rajamäen ja Mikkolan (2017) mukaan ilmaisen rajoittuneisuus voi heikentää kuulumista. Tämän tutkielman tulokset täydentävät sitä tuomalla esiin näkökulman siitä, että käytöksen rajoittaminen voi olla seurausta heikentyneestä kuulumisesta.

Tuloksista selviää myös, että kun naiset tietävät joidenkin ihmisten kanssa olemisen vahvistavan kuulumista, he hakeutuvat näiden seuraan myös vapaa-ajalla. Kun heidän kuulumisensa on heikentynyt esimerkiksi ulkopuolisuuden kokemusten takia, he hakevat aktiivisesti seuraa muualta. Toisaalta he saattavat heikentyneen kuulumisen seurauksena myös vältellä joidenkin ihmisten seuraa tai vetäytyä omiin oloihinsa. Sekä seuran hakemisen että sen välttelemisen voidaan nähdä myös rakentavan kuulumista, mikä havainnollistaa Mayn (2011) kuvausta kuulumisesta aktiivisena prosessina, joka muotoutuu yksilön ja ympäröivän maailman muutosten kautta. Tulokset tukevat myös Manerin ym. (2007) havaintoa siitä, että ulkopuolelle jätetyt ihmiset olivat halukkaita etsimään seuraa muualta.

Kuulumisen seurauksena naiset myös hakevat, saavat ja antavat tukea supportiivisen viestinnän keinoin. He kuvasivat kuulumisen saaneen heissä aikaan luottamuksen tunteen, mikä edesauttoi sitä, että he jakoivat ja hakivat tukea esimerkiksi tuvan tai ystävien kesken. Kuulumisen seurauksena haastateltavat siis saavat tukea, mutta myös antavat sitä itse, mikä on merkittävää sen kannalta, millaiseksi koko ryhmän dynamiikka ja sen myötä myös organisaatiokulttuuri rakentuu.

Vahvistunut kuuluminen lisää joissain tapauksissa naisten motivaatiota ja itsevarmuutta. Ne rakentavat ja vahvistivat heidän kuulumistaan. Työhön liittyvän itsevarmuuden voidaan tulkita myös tukevan organisaatioon sosiaalistumista ja sopeutumista Feldmanin (1981) määritelmän mukaan.

Merkityksellistä on myös se, että yksilötasolla haastateltavat kertoivat tunteneensa heikentyneen kuulumisen seurauksena halveksuntaa ja turhautumista. Naiset myös välttelevät kuulumista heikentävien henkilöiden seuraa ja ovat varautuneita heidän kanssaan. Samanaikaisesti organisaatio kuitenkin on vastuussa monien sellaisten ryhmien muodostamisesta, joiden kanssa naiset viettävät paljon aikaa. Nämä tutkimustulokset puoltavat monien muiden ohella sitä, että organisaation tekemiin ryhmäjakoisiin tulisi kiinnittää huomiota.

6.2 Tutkielman arviointi

Viitekehys ja aineiston keruu. Laadullisen tutkimuksen teossa tutkimuksen arvioinnin kannalta keskeinen asia on tutkimusprosessin luotettavuus (Eskola ja Suoranta, 1998; Tuomi ja

Sarajärvi, 2018). Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan luotettavuuden arviontiin liittyy sen perustelu, mitä ilmiötä tutkitaan ja miksi. Tässä tutkielmassa on kerrottu kattavasti kuulumisen rakentumisesta ja perusteltu aiheen merkitystä sekä viestinnän tutkimuksen että yhteiskunnallisten kysymysten kannalta. Tutkielmassa käytetty teoreettinen perusta on monitieteinen ja sisältää viestinnän näkökulman lisäksi myös sosiologiaa, psykologiaa ja queer-tutkimusta. Sen tarkoitus on laajentaa ymmärrystä kuulumisesta ilmiönä, joka on sidoksissa ympäristöön, yksilöön ja vuorovaikutukseen. Tutkielma keskittyy kuulumiseen viestinnällisenä ilmiönä, mutta on tärkeä tietää, millainen on konteksti, jossa naisten kuulumisen arveijaan muodostuu.

Luotettavuuden kannalta on arvioitava myös aineiston keruuta (Tuomi ja Sarajärvi, 2018). Tässä tutkielmassa käytettiin menetelmänä teemahaastattelua. Sen käyttö osoittautui tässä tutkielmassa hyväksi valinnaksi, sillä sen avulla haastateltavat saivat kertoa juuri heille merkityksellisistä asioista, ja heidän vastaustensa kautta nousi esiin uusia, merkittäviä aiheita, joista tutkimuksen tekijä ei olisi alun perin kysynyt.

Analyysimenetelmä. Tulosten luotettavuutta voidaan tarkastella myös analyysimenetelmän kautta (Tuomi ja Sarajärvi, 2018). Analyysissä kuvataan tutkijan tekemää tulkintaprosessia, joka on Eskolan ja Suorannan (1998) mukaan olennainen myös tutkimuksen uskottavuuden kannalta. Uskottavuudella kuvataan sitä, kuinka hyvin tutkijan omat käsitteellistykset ja tulkinnat ovat verrattavissa tutkittavien käsityksiin (Eskola ja Suoranta, 1998). Aineistolähtöinen analyysi oli tutkielmaan sopiva, sillä sen tuloksena kuulumisesta saatiin selville tietoa, jota tutkielman teoreettisesta perustasta ei löytynyt. Aineisto jäsennettiin neljään yhdistävään luokkaan, joiden avulla pystyttiin vastaamaan tutkimusongelmaan, joten myös se perustelee aineistolähtöisen analyysin tarkoituksenmukaisuutta, sillä analyysiyksiköiden on oltava linjassa tutkimusongelman- ja kysymysten kanssa (Tuomi ja Sarajärvi, 2018, 80–81).

Teoriaohjaavaa analyysia käyttämällä aineisto olisi voitu jäsentää esimerkiksi kuulumisen käsitettä käyttämällä, mutta koska tutkielmassa haluttiin keskittyä naisten omiin käsityksiin kuulumisesta, aineistolähtöinen analyysi antoi tilaa heidän kokemuksilleen sen sijaan, että kuulumisen kokemus olisi ollut analyysissa ennalta määritelty. Aineiston analyysin luotettavuutta lisäsi se, että se tehtiin tarkasti ja vastaukset käytiin läpi moneen otteeseen

ennen kuin niitä alettiin rajata, mukaillen Tuomen ja Sarajärven (2018, 90–95) kuvausta aineistolähtöisen analyysin kulusta.

Tutkijan asema. Laadullisen tutkimuksen arvioinnissa on tärkeää tunnistaa myös tutkijan subjektiviteetti, sillä tutkijan oma tieto, kokemukset ja ennakoajatukset ovat läsnä tutkimuksen kaikissa vaiheissa (Eskola ja Suoranta, 1998; Tuomi ja Sarajärvi, 2018). Tämä tutkielman tekeminen lähti kiinnostuksesta armeijan miesvaltaista organisaatiokulttuuria kohtaan ja halusta edistää tasavertaisuutta. Tutkijan omat intressit ovat näkyvissä siinä, että tutkielmassa käydään paljon läpi sukupuoleen liittyviä valta-asetelmia ja tuloksia tarkastellaan niiden valossa. Lisäksi subjektiviteetti näkyy siinä, että tutkielman tekijä ei ollut itse käynyt armeijaa, eikä tuntenut organisaatiota omakohtaisesti. Toisaalta suurin osa haastattelussa kysytyistä asioista liittyi haastateltavien omiin kokemuksiin, joten vaikka tutkija olisi itse käynyt armeijan tai tiennyt aiheesta enemmän, haastateltavien kokemukset eivät välttämättä olisi vastanneet hänen omaa käsitystään.

Ulkopuolinen näkökulma aiheeseen voi myös auttaa ymmärtämään haastateltavien kokemuksia, kun tutkijan omat subjektiiviset kokemukset eivät luo ennakkoluuloja, vaikka tietenkin myös tutkijan kokemattomuus tuo mukanaan ennakkokäsityksiä tutkittavasta aiheesta. On muistettava, että laadullinen tutkimus on aina subjektiivista, ja tärkeää on tunnistaa ja ymmärtää, mistä lähtökohdista tutkimusta tehdään (Eskola ja Suoranta, 1998).

Tutkijan valmistautumisen voidaan nähdä vaikuttaneen myös tutkielman varmuuteen. Eskola ja Suoranta (1998) pitävät yhtenä laadullisen tutkimuksen luotettavuuden kriteerinä varmuutta. Heidän mukaansa varmuus kuvaa sitä, että tutkija ottaa mahdollisuuksiensa mukaan huomioon ennakkotekijöitä, jotka saattavat vaikuttaa tuloksiin ennustamattomasti. Tätä tutkielmaa tehdessä pyrittiin varautumaan yllättäviin tilanteisiin esimerkiksi varmistamalla etäyhteyden toimivuus ennen haastatteluja ja tallentamalla haastattelut kahdella eri laitteella. Varmuutta lisäsi myös se, että tutkija valmistautui keskustelemaan haastattelutilanteissa niin, ettei antaisi mahdollisten ennako-oletustensa tulla esille, jotta ne eivät vaikuttaisi haastateltavien vastauksiin.

Vahvistuvuus. Vahvistuvuus, eli se, vastaavatko tutkimusaineistosta tehdyt tulokset jo olemassa olevia tutkimustuloksia niitä vastaavista ilmiöistä, kertoo Eskolan ja Suorannan

(1998) mukaan laadullisen tutkimuksen luottavuudesta. Moni tässä tutkielmassa esille tullut asia oli yhteneväinen aiempien tutkimustulosten kanssa. Aiempi tutkimus armeijan organisaatiokulttuurista, naisten kokemuksista miesvaltaisissa organisaatioissa sekä työyhteisöön kuulumisesta saadut tutkimustulokset olivat osin yhteneviä tutkielman tulosten kanssa. Tutkimus tuotti myös tuloksia, joita ei ollut löydettävissä aiemmasta tutkimuksesta, mikä saattaa johtua joko riittämättömästä tiedonhausta tai siitä, että aihetta on tutkittu tämän tutkielman näkökulmasta vain vähän.

Siirrettävyys. Tutkimustulosten siirrettävyys on myös tekijä, jolla voidaan arvioida tutkimusta. Se kuvaa sitä, olisiko tutkimus mahdollista toteuttaa toisessa tutkimusympäristössä samankaltaisin tuloksin. Siirrettävyyttä vahvistaa se, että tutkija tekee päätelystään mahdollisimman läpinäkyvää. (Aaltio & Puusa, 172, 2020). Tässä tutkielmassa on kuvattu tutkimuksen vaiheet ja arvioitu niiden toteutumista yksityiskohtaisesti, minkä voi tulkita lisäävän sen siirrettävyyttä. Siirrettävyyttä voidaan Eskolan ja Suorannan (1998) arvioida myös sen kautta, ovatko haastateltavien kokemukset yhteneviä, onko heillä ensikäden tietoa tutkimuksen aiheesta ja ovatko he kiinnostuneita tutkimuksesta. (Eskola ja Suoranta, 1998.) Tähän tutkielmaan haastatellut naiset olivat henkilökohtaisesti hyvin kiinnostuneita aiheesta, mistä kertoo se, että kaikki haastateltavat löydettiin yhden päivän aikana ja he kertoivat myös sanallisesti pitävänsä tutkimusaihetta tärkeänä. He olivat käyneet armeijan ja osallistuneet yhteismajoituskokeiluun, eli heillä oli ensikäden tietoa aiheesta. He myös kuvasivat kokemuksiaan monipuolisesti ja heidän vastauksensa olivat monilta osin yhteneviä.

6.3 Jatkotutkimus

Sekä tämän tutkielman tulokset että armeijan tasa-arvoistamisen eteen tehty kehitystyö osoittavat, että naisten asemaan organisaatiossa kiinnitetään nykypäivänä huomiota, mutta organisaatiokulttuuri pohjautuu edelleen hegemonisen maskuliinisuuden ideaaleihin (Lehtonen, 2015). Aiemmasta tutkimuksesta (esim. Hellum, 2017) ja tästä tutkielmasta käy ilmi, että kuuluminen on tärkeä osa naisten suoriutumista ja jaksamista armeijassa, ja se on yhteydessä sekä organisaation kulttuuriin että jokapäiväiseen vuorovaikutukseen, joka rakentaa kulttuuria. Jotta naiset voisivat sopeutua ja kuulua armeijaan entistä paremmin, kehitystyötä tasa-arvoisemman ympäristön eteen on jatkettava. Jotta armeijasta saadaan tasavertaisempi paikka kaikille varushenkilöille, tutkimusta on tehtävä lukumäärällisesti

vähemmistössä olevien naisten lisäksi myös muista vähemmistöryhmistä, kuten sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöistä sekä etnisistä vähemmistöistä.

Yhteismajoituskokeilusta tuotetaan seurantatutkimusta Maanpuolustuskorkeakoulussa, mutta nimenomaan viestinnän näkökulmasta tehty tutkimus kokeilusta olisi tärkeää myös jatkossa. Esimerkiksi niitä organisaation keinoja, joilla naisia pyritään sopeuttamaan armeijaan, olisi tutkittava ja arvioitava uudelleen tasavertaisuuden ja tarkoituksenmukaisuuden näkökulmasta. Tutkimusta voisi olla hyödyllistä tehdä myös muissa miesvaltaisissa organisaatioissa.

Tässä tutkielmassa keskitytään yhteismajoituskokeiluun osallistuneiden naisten kokemuksiin organisaatio-, yksilö- ja interpersonallisella tasolla, mutta ne rajattiin koskemaan lähinnä vertaissuhteita. Haastateltavien kertomuksissa tuli kuitenkin useasti esille se, miten armeijassa suhtaudutaan naisjohtajiin. Aihetta olisi tärkeää tutkia lisää, jotta saadaan selville, mitkä tekijät ovat yhteydessä naisten johtamiskokemuksiin Suomessa. Sen myötä voitaisiin kehittää koko organisaation johtamiskulttuuria ja johtajien koulutusta.

KIRJALLISUUS

Aaltio, I., & Puusa, A. (2020). Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon? Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (s. 169–180). Gaudeamus.

Asevelvollisuuslaki. 28.12.2007/1438.

Bauer, T. N., Bodner, T., Erdogan, B., Truxillo, D. M., & Tucker, J. S. (2007). Newcomer Adjustment During Organizational Socialization: A Meta-analytic Review of Antecedents, Outcomes, and Methods. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 707–721. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.3.707>

Baumeister, R. F., Brewer, L.E., Tice, D. M., & Twenge, J. M. (2007). Thwarting the Need to Belong: Understanding the Interpersonal and Inner Effects of Social Exclusion. *Social and Personality Psychology Compass* 1(1), 506–520. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2007.00020.x>

Baumeister, R. F., DeWall, C. N., Ciarocco, N. J., & Twenge, J. M. (2005). Social Exclusion Impairs Self-regulation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88(4), 589–604. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.88.4.589>

Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The Need to Belong: Desire for Interpersonal Attachments as a Fundamental Human Motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497–529. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.3.497>

Butler, J. (1990). *Gender trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. Routledge.

Carreiras, H. (2008). From Loyalty to Dissent: How Military Women Respond to Integration Dilemmas. Teoksessa H. Carreiras & G. Kümmel (toim.), *Women in the Military and in Armed Conflicts* (s. 161–181). VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Carreiras, H., & Kümmel, G. (2008). Off limits: The Cults of the Body and Social Homogeneity as Discursive Weapons Targeting Gender Integration in the Military. Teoksessa H. Carreiras

& G. Kümmel (toim.), *Women in the Military and in Armed Conflicts* (s. 29–48). VS Verlag für Sozialwissenschaften.

De Haas, S., & Timmerman, G. (2010). Sexual Harassment in the Context of Double Male Dominance. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 19*(6), 717–734. <https://doi-org.libproxy.tuni.fi/10.1080/09541440903160492>

DeWall, C. N., & Baumeister, R. F. (2006). Alone But Feeling No Pain: Effects of Social Exclusion on Physical Pain Tolerance and Pain Threshold, Affective Forecasting, and Interpersonal Empathy. *Journal of Personality and Social Psychology, 91*(1), 1–15. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.91.1.1>

DeWall, C. N., Baumeister, R. F., Stillman, T. F., & Gailliot, M. T. (2007). Violence Restrained: Effects of Self-regulatory Capacity and its Depletion on Aggressive Behavior. *Journal of Experimental Social Psychology, 43*(1), 62–76. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2005.12.005>

Eisenberger, N. I., Lieberman, M. D., & Williams, K. D. (2003). Does Rejection Hurt? An fMRI Study of Social Exclusion. *Science, 302*(5643), 290–292. <https://doi.org/10.1126/science.1089134>

Ellingsen, D., Lilleaas, U., & Kimmel, M. (2016). Something is Working – But why? Mixed Rooms in the Norwegian Army. *NORA – Nordic Journal of Feminist and Gender Research, 24*(3), 151–164. <https://doi.org/10.1080/08038740.2016.1236037>

Eskola, J., Lätti, J., & Vastamäki, J. (2018). Teemahaastattelu: lyhyt selviytymisopas. Teoksessa R. Valli (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1 Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle* (5. painos, s. 24–46). PS-kustannus.

Eskola, J., & Suoranta, J. (1998). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Vastapaino.

Estrada, A. X., & Berggren, A. W. (2009). Sexual Harassment and its Impact for Women Officers and Cadets in the Swedish Armed Forces. *Military Psychology, 21*(2), 162–185. <https://doi.org/10.1080/08995600902768727>

- Farvid, P., Braun, V., & Roney, C. (2017) 'No Girl Wants to Be Called a Slut!': Women, Heterosexual Casual Sex and the Sexual Double Standard. *Journal of Gender Studies*, 26(5), 544–560. <https://doi.org/10.1080/09589236.2016.1150818>
- Feldman, D. C. (1981). The Multiple Socialization of Organisation Members. *Academy of Management Review*, 6(000002), 309–318. <https://doi.org/10.5465/AMR.1981.4287859>
- Felski, R. (2002). Introduction. *New Literary History*, 33(4), 607–622. <https://doi.org/10.1353/nlh.2002.0038>
- Foschi, M. (2000). Double Standards for Competence: Theory and Research. *Annual Review of Sociology*, 26, 21–42. <https://www.jstor.org/stable/223435>
- Foucault, M. (2005). *Tarkkailla ja rangaista* (suom. E. Nivanka). Otava.
- Furia, S. R. (2010). Navigating the Boundaries: Army Women in Training. Teoksessa C. L. Williams & K. Dellinger (toim.), *Gender and Sexuality in the Workplace* (s. 107–126). Emerald Publishing.
- Gardner, W. L., Pickett, C. L., Jefferis, V., & Knowles, M. (2005). On the Outside Looking in: Loneliness and Social Monitoring. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31(11), 1549–1560. <https://doi.org/10.1177/0146167205277208>
- Gustafson, J. L. (2008). Tokenism in Policing: An Empirical Test of Kanter's Hypothesis. *Journal of Criminal Justice*, 36(1), 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.icrimjus.2007.12.001>
- Hagerty, B. M., Williams, R. A., Coyne, J. C., & Early, M. R. (1996). Sense of Belonging and Indicators of Social and Psychological Functioning. *Archives of Psychiatric Nursing*, 10(4), 235–244. [https://doi.org/10.1016/S0883-9417\(96\)80029-X](https://doi.org/10.1016/S0883-9417(96)80029-X)
- Hearn, J. (2012). Men/Masculinities. War/Militarism—Searching (for) the Obvious Connections? Teoksessa A. Kronsell, E. Svedberg (toim.), *Making Gender, Making War* (s. 35–48). Routledge.
- Hellum, N. (2017). "Not focusing on whether it's a spout or a handle": An anthropological study on even gender balance among conscripts in a Norwegian Air Force battalion. FFI-Report

17/01196. Norwegian Defence Research Establishment (FFI). <https://ffi-publikasjoner.archive.knowledgearc.net/bitstream/handle/20.500.12242/1327/17-01196.pdf>

Ingraham, C. (2005). *Thinking Straight: The Power, the Promise, and the Paradox of Heterosexuality*. Routledge.

Iverson, J. O. (2011). Knowledge, Belonging and Communities of Practice. Teoksessa H. E. Canary & R. D. McPhee (toim.), *Communication and Organizational Knowledge: Contemporary Issues for Theory and Practice* (s. 35–52). Routledge.

Iverson, J. O. (2013) Communicating Belonging: Building Communities of Expert Volunteers. Teoksessa M. W. Kramer, L. K. Lewis & L. M. Gosset (toim.), *Volunteering and Communication: Studies from Multiple Contexts* (s. 45–64). Peter Lang.

Jablin, F. M. (1987). Organizational Entry, Assimilation, and Exit. Teoksessa F. M. Jablin, L. L. Putnam, K. H. Roberts & L. W. Porter (toim.), *Handbook of Organizational Communication: An Interdisciplinary Perspective* (s. 679–740). Sage.

Jablin, F. M. (2001). Organizational Entry, Assimilation, and Disengagement/Exit. Teoksessa F. M. Jablin & L. L. Putnam (toim.), *The New Handbook of Organizational Communication* (s. 732–818). Sage.

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

Jones, G. R. (1986). Socialization Tactics, Self-efficacy, and Newcomers' Adjustments to Organizations. *Academy of Management Journal*, 29(2), 262–279. <https://www.jstor.org/stable/256188>

Kantola, J. (2010). Sukupuoli ja valta. Teoksessa T. Saresma, L. Rossi & T. Juvonen (toim.), *Käsikirja sukupuoleen* (s. 78–87). Vastapaino.

Kanter, R. M. (1977). Some Effects of Proportions on Group life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women. *American Journal of Sociology*, 5(82), 965–990.
<http://www.jstor.org/stable/2777808>

Kramer, M. W. (2004). A Theory of Managing Uncertainty: A New Model. Teoksessa M. W. Kramer (toim.), *Managing Uncertainty in Organizational Communication* (s. 64–113). Routledge.

Kramer, M. W. (2010). *Organizational Socialization: Joining and Leaving Organization*. Cambridge.

Kramer, M. W., & Sias, P. M. (2014). Interpersonal Communication in Formal Organizations. Teoksessa C. R. Berger (toim.), *Interpersonal Communication* (s. 467–491). De Gruyter.

Lahti, M. (2020). Diversity and Social Interaction at Work. Teoksessa L. Mikkola & M. Valo (toim.), *Workplace communication* (s. 110–122). Routledge.

Laki naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta 17.2.1995/194.

Laki naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta 13.4.2022/285.

Lehtonen, J. (2015). Going to the ‘Men’s School’? Non-heterosexual and trans youth choosing military service in Finland. *Norma: International Journal for Masculinity Studies*, 10(2), 117–135. <https://doi.org/10.1080/18902138.2015.1050861>

Leinonen, M., Nikkanen, R., & Otonkorpi-Lehtoranta, K. (2012). *Sukupuolten tasa-arvo puolustusvoimissa - kehittämistarpeiden näkökulma asepalvelusta suorittavien ja henkilöstön kokemuksiin*. Työraportti: 88/2012. Työelämän tutkimuskeskus. Tampereen yliopisto.
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-8879-5>

Leinonen, M., Nikkanen, R., & Otonkorpi-Lehtoranta, K. (2018). Naisten ja miesten eriarvoisen kohtelun syyt asepalveluksen koulutustoiminnassa. *Kasvatus*, 49(3), 198–212.
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:tuni-201903121348>

Levett-Jones, T., & Lathlean, J. (2009). The Ascent to Competence Conceptual Framework: An Outcome of a Study of Belongingness. *Journal of Clinical Nursing*, 18 (20), 2870–2879. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2008.02593.x>

Lähdesmäki, T., Saresma, T., Hiltunen, K., Jäntti, S., Säaskilahti, N., Vallius, A., & Ahvenjärvi, K. (2016). Fluidity and flexibility of “belonging”: Uses of the concept in contemporary research. *Acta Sociologica*, 59(3), 233–247. <https://doi.org/10.1177/0001699316633099>

Löytty, O. (2005). Toiseuttamista ja tilakurittomuutta. Teoksessa O. Löytty (toim.), *Rajanylityksiä – Tutkimusreittejä toiseuden tuolle puolen* (s. 7–24). Gaudeamus.

Maavoimat. (4.11.2018). Tärkeimmät suorituskyvyt ovat osaaminen ja yhteishenki. Puolustusvoimat. <https://puolustusvoimat.fi/-/1950813/tarkein-suorituskyky-on-yhteishenki>

Maner, J. K., DeWall, C. N., Baumeister, R. F., & Schaller, M. (2007). Does Social Exclusion Motivate Interpersonal Reconnection? Resolving the “Porcupine Problem”. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(1), 42–55. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.1.42>

May, V. (2011). Self, Belonging and Social Change. *Sociology*, 45(3), 363–378. <https://doi.org/10.1177/0038038511399624>

McPhee, R. D., & Zaugg, P. (2008). The Communicative Constitution of Organizations: a Framework for Explanation. Teoksessa L. L. Putnam & A. M. Nicotera (toim.), *Building Theories of Organization: The Constitutive Role of Communication* (s. 21–47). Routledge.

Mikkola, L. (2006). *Tuen merkitykset potilaan ja hoitajan vuorovaikutuksessa*. Jyväskylä Studies in Humanities 66. Jyväskylän yliopisto.

Miles, M. B. & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis* (2. painos). Sage.

Miller, V. D., & Jablin, F. M. (1991). Information Seeking During Organizational Entry: Influences, Tactics, and a Model of the Process. *Academy of Management*, 16(1), 92–120. <https://doi.org/10.2307/258608>

Myers, K. K., & Oetzel, J. G. (2003) Exploring the Dimensions of Organizational Assimilation: Creating and Validating a Measure. *Communication Quarterly* 51(4), 438–457. <https://doi.org/10.1080/01463370309370166>

Nezlek, J. B., Wesselmann, E. D., Wheeler, L., & Williams, K. D. (2012). Ostracism in Everyday Life. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 16(2), 91–104. <https://doi.org/10.1037/a0028029>

OECD/EU. (2018). *Health at a Glance: Europe 2018: State of Health in the EU Cycle*. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/health_glance_eur-2018-en

Puolustusvoimat. (2023). Yhteismajoituskokeilu jatkuu. <https://intti.fi/yhteismajoituskokeilu>

Puusa, A. (2020). Haastattelutyypit ja niiden metodiset ominaisuudet. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (s. 99–112). Gaudeamus.

Puusa, A. & Juuti, P. (2020). Organisaatiokulttuurinäkökulma esimerkkinä laadullisen tutkimuksen yleistymisestä. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (s. 58–72). Gaudeamus.

Rajamäki, S., & Mikkola, L. (2017). Työyhteisön vuorovaikutus ja työyhteisöön kuuluminen, hoitohenkilökunnan käsityksiä. *Työelämän tutkimus*, 15(3), 250–265. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/85277/44272>

Rones, N. (2017). Gender-Mixed Army Dorm Rooms, 50% Women and All-Female Special Forces Training: How Does Norway’s Radical Attempt to Integrate Women in the Military Work? *Res Militaris*, 7(2), 1–28. https://www.researchgate.net/publication/322505734_Gender-Mixed_Army_Dorm_Rooms_50_Women_and_All-Female_Special_Forces_Training_How_Does_Norway%27s_Radical_Attempt_to_Integrate_Women_in_the_Military_Work

Rossi, L. (2010). Sukupuoli ja seksuaalisuus, erosta eroihin. Teoksessa T. Saresma, L. Rossi & T. Juvonen (toim.), *Käsikirja sukupuoleen* (s. 21–38). Vastapaino.

Rossi, L. (2015). *Muuttuva sukupuoli: seksuaalisuuden, luokan ja värin politiikkaa*. Gaudeamus.

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. <https://doi.org/10.1037//0003-066X.55.1.68>

Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1997). Organizational Socialization: Making Sense of Past and Present as a Prologue for the Future. *Journal of Vocational Behavior*, 51(2), 234–279. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1997.1614>

Scott, C. R., Corman, S. R. & Cheney, G. (1998). Development of Structural Model of Identification in the Organization. *Communication Theory* 8(3), 298–336. <https://doi-org.libproxy.tuni.fi/10.1111/j.1468-2885.1998.tb00223.x>

Scott, C. W., & Myers, K. K. (2010). Toward an Integrative Theoretical Perspective on Organizational Membership Negotiations: Socialization, Assimilation, and the Duality of Structure. *Communication Theory* 20(1), 79–105. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2885.2009.01355.x>

Sias, P. M., & Shin, Y. (2020). Workplace relationships. Teoksessa A. M. Nicotera (toim.), *Origins and Traditions of Organizational Communication: A Comprehensive Introduction to the Field* (s. 187–206). Routledge.

Stolcke, V. (1995). Talking Culture: New Boundaries, New Rhetorics of Exclusion in Europe. *Current Anthropology*, 16(1), 1–23. <https://doi.org/10.1086/204339>

Tallberg, T., & Rahikka, R. (2021). *Mies- ja naisvarusmiesten yhteismajoituskokeilun seurantatutkimus (TUPA)*. Työpaperi: 7/2021. Johtamisen ja sotilaspedagogiikan laitos. Maanpuolustuskorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-25-3196-7>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (2022). Tasa-arvosanasto. <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/sukupuoli/tasa-arvosanasto>

Tilastokeskus. (2022). Väestön tieto- ja viestintätekniikan käyttö sukupuolen ja ikäluokan mukaan, 2013–2022. https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_sutivi/statfin_sutivi_pxt_13ud.px/table/tableViewLayout1/

Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Uudistettu laitos. Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2019). *Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa*. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019. https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf

Twenge, J. M., Baumeister, R. F., DeWall, C. N., Ciarocco, N. J., & Bartels, J. M. (2007). Social exclusion decreases prosocial behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(1), 56–66. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.1.56>

Valtioneuvosto. (2021). *Yleisen asevelvollisuuden kehittäminen ja maanpuolustusvelvollisuuden täyttäminen – Parlamentaarisen komitean mietintö*. Valtioneuvoston julkaisuja 91/2021. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-975-5>

Williams, K. D. (2001). *Ostracism: The power of silence*. Guilford Publications.

Wilson, D. & VanAntwerp, J. (2021). Left Out: A Review of Women’s Struggle to Develop a Sense of Belonging in Engineering. *Sage Open*, 11(3). <https://doi.org/10.1177/21582440211040791>

Yhdenvertaisuusvaltuutettu. (15.3.2023). Rasismi [Päiväämätön artikkeli]. <https://syriinta.fi/rasismi>

Yoder, B. (1991). Rethinking Tokenism: Looking Beyond Numbers. *Gender and Society*, 5(2), 178–192. <http://www.jstor.org/stable/189483>

Yuval-Davis, N. (2004). Borders, Boundaries and the Politics of Belonging. Teoksessa S. May, T. Modood & J. Squires (toim.), *Ethnicity, Nationalism and Minority Rights* (s. 214–230). Cambridge University Press.

LIITE 1: HAASTATTELURUNKO

1) Demografiset tiedot

- Ikä
- Palveluksen kesto
- Kauanko palveluksen suorittamisesta on aikaa
- Sotilasarvo
- Tupien sukupuolijakauma

2) Millainen kokemus armeija oli?

- Miten sopeuduit armeijaan?
 - Miten sopeutuminen näkyi käytännössä?

2) Miten koit kuuluvasi joukkoon?

- Millaisiin ryhmiin koit kuuluvasi?
 - Millaisia ihmissuhteita sinulla oli?
 - Miten ne vaikuttivat kuulumisen tunteeseesi?
- Millaisissa tilanteissa koit kuuluvasi joukkoon palvelusajalla?
- Entä vapaa-ajalla?
- Millaista vuorovaikutus oli näissä tilanteissa?

3) Miten viihdyit sekativassa/sekativissa?

- Millainen yhteishenki tivassa oli?
 - Voitko antaa esimerkkejä tilanteista, jotka kuvaavat yhteishenkeä?
 - Millaista teidän vuorovaikutuksenne oli?
- Miten koit kuuluvasi joukkoon?
 - Mikä sai sinut tuntemaan niin?

4) Milloin koit itsesi ulkopuoliseksi?

- Millaista vuorovaikutus oli näissä tilanteissa?
 - Oliko ryhmiä, joista koit jääväsi täysin ulkopuolelle?
 - Mikä siihen oli syynä?

- Miten ulkopuolisuuden kokemukset vaikuttivat kuulumisen kokemukseen?

5) Millaista oma käyttäytymisesi oli armeijassa?

- Oliko se sinulle tyypillistä?
 - Voitko antaa esimerkkejä siitä?
 - Miksi käyttäydyit kuvaamallasi tavalla?
- Millaista käyttäytymisesi oli eri seurassa?