

JYU DISSERTATIONS 545

---

Suvi Kouri

# Suomalainen upseeri murroksessa

---



UNIVERSITY OF JYVÄSKYLÄ  
FACULTY OF HUMANITIES AND  
SOCIAL SCIENCES

JYU DISSERTATIONS 545

---

**Suvi Kouri**

# **Suomalainen upseeri murroksessa**

Esitetään Jyväskylän yliopiston humanistis-yhteiskuntatieteellisen tiedekunnan suostumuksella  
julkisesti tarkastettavaksi yliopiston vanhassa juhlasalissa S212  
elokuun 26. päivänä 2022 kello 12.

Academic dissertation to be publicly discussed, by permission of  
the Faculty of Humanities and Social Sciences of the University of Jyväskylä,  
in building Seminarium, Old Festival Hall S212, on August 26, 2022, at 12 o'clock.



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO  
UNIVERSITY OF JYVÄSKYLÄ

JYVÄSKYLÄ 2022

Editors

Olli Pekka Moisio

Department of Social Sciences and Philosophy, University of Jyväskylä

Päivi Vuorio

Open Science Centre, University of Jyväskylä

Cover picture by Hanna Kaijoma

Copyright © 2022, by University of Jyväskylä

ISBN 978-951-39-9358-0 (PDF)

URN:ISBN:978-951-39-9358-0

ISSN 2489-9003

Permanent link to this publication: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-9358-0>

## ABSTRACT

Kouri, Suvi

Finnish Military Officer in Transition

Jyväskylä: University of Jyväskylä, 2022, 90 p.

(JYU Dissertations

ISSN 2489-9003; 545)

ISBN 978-951-39-9358-0 (PDF)

Finnish defense is based on universal conscription for men, which has affected the genderedness of the military as well as security work. The number of female military officers has remained around 3 %, even though it has been growing slightly for the past few years due to an increasing interest in women's voluntary military service. Completing military service is the precondition for pursuing a career as a professional soldier.

On one hand, this study aims to find out the kinds of strategies female officers have adopted to find their place in the male-dominated military organization. On the other hand, it examines possible fractures and changes in Finnish military officers' conceptions of the ideal soldier and their effects on the genderedness of the profession. The theoretical and conceptual framework of this study is detraditionalization in late modern society, post-Fordist working life, and the postmodern military, which is under constant change and increasingly interconnected with civilian society.

This study is based on three datasets. The first includes nine thematic interviews with female officers concerning their experiences in military service, cadet school, and working life. The second and third datasets deal with military officers' conceptions of the ideal soldier. One dataset was a collection of 108 texts that were gathered from two career courses, and the other included 12 thematic interviews based on the texts. Eight of the texts were from female officers, and a hundred of them were written by male officers. The interviewees included four women and eight men. The first and second datasets were analyzed using content analysis and the third one using thematic discourse analysis.

The results show that despite the detraditionalization of late modern society, some, mostly war-related, traditions still live on in the military and continue to contribute to the masculine ideals and norms of the profession of a military officer. However, the so-called postmodern military is being increasingly influenced by the changes in society as well as working life, which affects the ideals of the military and causes fractures in the traditionally prevalent discourses and role expectations. These developments create space for deconstructing the genderedness of the military profession and practicing soldiering in increasingly different and individual ways.

Keywords: military officer, gender, ideal soldier, military identity, military organization

# TIIVISTELMÄ

Kouri, Suvi

Suomalainen upseeri murroksessa

Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 2022, 90 s.

(JYU Dissertations

ISSN 2489-9003; 545)

ISBN 978-951-39-9358-0 (PDF)

Suomalainen maanpuolustus perustuu miesten yleiseen asevelvollisuuteen, jolla on ollut vaikutuksensa asevoimien ja yleisemminkin turvallisuusalan sukupuolittuneisuuteen. Naisten määrä upseerien joukossa on toistaiseksi pysynyt vähäisenä ollen noin kolme prosenttia upseerien kokonaismäärästä. Luku on tosin ollut hieman kasvamaan päin viime vuosina, kun vapaaehtoiseen asepalvelukseen hakeutuvien määrä on lisääntynyt. Asepalveluksen suorittaminen on edelleen ainoa mahdollinen tie ammattisotilaan tehtävään.

Tämä tutkimus selvittää yhtäältä, millaisia strategioita upseerinaiset ovat omaksuneet löytääkseen paikkansa maskuliinisessa sotilasorganisaatiossa. Toisaalta tutkimuksessa tarkastellaan, millaisia mahdollisia muutoksia ja murtumia löytyy suomalaisten upseerien käsityksissä sotilaan ideaalista ja millä tavoin ne vaikuttavat ammatin sukupuolittuneisuuteen. Näitä havaintoja peilataan myöhäismodernin yhteiskunnan detraditionalisaatiokehitykseen, postfordistiseen työhön sekä postmoderneihin asevoimiin, jotka ovat jatkuvan muutoksen alla ja yhä vahvemmassa vuorovaikutuksessa siviiliyhteiskunnan kanssa.

Tutkimuksen ensimmäinen aineisto koostuu yhdeksän upseerinaisen teemahaastattelusta, joissa käsiteltiin heidän kokemuksiaan asepalveluksesta, kadettikoulusta ja työyhteisöstä. Toinen ja kolmas aineisto sisältävät upseerien käsityksiä sotilaan ideaalista. Aineiston toinen osa koostuu sadasta upseerimiehen ja kahdeksasta upseerinaisen kirjoitelmasta, jotka kerättiin kahden virkaurakursin opiskelijoiden joukosta. Toinen osa sisältää kahdeksan upseerimiehen ja neljän upseerinaisen teemahaastattelua, jotka perustuvat edellä mainittuihin kirjoitelmiin. Ensimmäinen ja toinen aineisto analysoitiin teoriaohjaavan sisällönanalyysin avulla ja kolmanteen aineistoon sovellettiin temaattista diskurssianalyysia.

Tutkimus osoittaa, että huolimatta myöhäismodernin yhteiskunnan detraditionalisaatiosta monet sotaan liittyvät traditiot elävät edelleen puolustusvoimissa ja vahvistavat upseerin profession maskuliinisia ideaaleja. Postmodernit asevoimat ottavat kuitenkin yhä enemmän vaikutteita myös yhteiskunnan ja työelämän muutoksista, mikä voi aiheuttaa muutoksia ja murroksia asevoimien ihanteisiin, vallitseviin diskursseihin ja rooliodotuksiin. Nämä kehityskulut luovat tilaa upseerin ammatin sukupuolittuneisuuden purkamiselle ja mahdollistavat sotilaan tehtävän harjoittamisen erilaisilla, yksilöllisemmällä tavoilla.

Avainsanat: upseeri, sukupuoli, ideaalisotilas, sotilasidentiteetti, sotilasorganisaatio

**Author's address**

Suvi Kouri  
Riihipellontie 5 C 25  
00390 Helsinki  
suvi.kouri@gmail.com  
ORCID 0000-0003-3578-096X

**Supervisors**

Pertti Jokivuori  
Department of Social Sciences and Philosophy  
University of Jyväskylä

Minna Ylilahti  
Department of Social Sciences and Philosophy  
University of Jyväskylä

Martina Reuter  
Department of Social Sciences and Philosophy  
University of Jyväskylä

**Reviewers**

Päivi Korvajärvi  
Faculty of Social Sciences  
University of Tampere

Minna Leinonen  
Faculty of Social Sciences  
University of Tampere

**Opponent**

Päivi Korvajärvi  
Faculty of Social Sciences  
University of Tampere

## ESIPUHE

Kirjoittaessani tätä esipuhetta tulee kuluneeksi kolmisen kuukautta siitä, kun Venäjä aloitti laajamittaisen hyökkäyksen Ukrainaan. Syvässä rauhantilassa eläneiden Suomen turvallisuustilanne muuttui sen myötä radikaalisti ja sodanuhka tuli meillekin todelliseksi. Pitkään liittoutumattomina pysytelleet Suomi ja Ruotsi ovat juuri jättäneet hakemuksensa Natoon. Tässä maailmantilanteessa myös oma tutkimukseni ja sen aihepiiri muuttuu eri tavalla ajankohtaiseksi ja sitä luetaan nyt uudentyyntä näkökulmasta. Upseerit ovat näkyneet mediassa tiuhaan ja näyttäneet sodan asiantuntijoina, mutta myös turvallisuuden – ja turvallisuudentunteen – tuottajina tilanteessa, jossa ihmiset ovat heränneet pelkäämään jotain, mikä aiemmin tuntui hyvin kaukaiselta. Olemme eläneet kriisitilanteessa jo pidempään: puolet väitöskirjaprosessista olen tehnyt tutkimustani keskellä globaalia koronapandemiaa. Se on tehnyt jo valmiiksi yksinäisestä työstä vielä yksinäisempää ja lisännyt kerrointa moniin haasteisiin. Sitä merkityksellisempää on kaikki se tuki, jota olen matkan varrella saanut. En olisi ikinä kyennyt tähän yksin, on siis kiitosten aika.

Ensimmäisenä haluan esittää lämpimät kiitokset väitöskirjaani ohjanneille Pertti Jokivuorelle, Minna Ylilahdelle ja Martina Reuterille. Kiitos, että alusta asti olette uskoneet minuun ja tekemiseeni, olleet saatavilla ja aina äärimmäisen kannustavia! Asiantuntemuksenne ja lämmin ohjausotteenne ovat auttaneet minua jatkamaan eteenpäin hyvillä mielin. Martinalle suuri kiitos myös kaikesta tuesta etsiessäni paikkaani väitöskirjan jälkeisessä tutkimusmaailmassa.

Haluan kiittää esitarkastajina toimineita Päivi Korvajärveä ja Minna Leinosta saamistani asiantuntevista, rakentavista ja kannustavista kommentteista, joiden avulla sain hiottua väitöskirjani sen lopulliseen muotoon. Kiitos myös arvokkaasta tutkimustyöstänne, johon sain nojata omassa tutkimuksessani. Kiitos Päivi Korvajärvelle, että lupauduit vastaväittäjäkseni.

Olen ollut todella onnekas saadessani keskittyä väitöskirjan tekemiseen täysipäiväisesti. Tästä kiitokset Maanpuolustuksen kannatussäätiölle, joka myönsi sen ensimmäisen tärkeän apurahan. Kiitos Jyväskylän yliopiston Humanistis-yhteiskuntatieteellinen tiedekunta ja Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos (YFI) apurahasta ja erityisesti sitä seuranneesta lähes neljän vuoden työsuhteesta, joka mahdollisti työn tekemisen ilman jatkuvaa hakemusrumbaa ja epävarmuutta. Se edesauttoi suuresti väitöskirjan valmistumista tavoiteajassa.

YFI-laitoksen mahtavalle työyhteisölle lämmin kiitos kuluneista vuosista. Olen alusta asti kokenut kuuluvani joukkoon ja olevani sen arvostettu jäsen. Työkavereilta on aina voinut kysyä neuvoa ja olette antaneet asiantuntemuksenne ja osaamisenne varauksetta käyttöön. Kiitokset erityisesti sosiologian ja sukupuolentutkimuksen henkilökunnalle, Markku Lonkilalle ja hänen pyörittämänsä tohtoriseminaarin väitöskirjatutkijakollegoille sekä suuresti arvostamalleni laitosjohtaja Marjo Kuroselle, joka on luotsannut laitosta lämpimän jämakällä otteella läpi pandemian ja muiden haasteiden. Kiitos myös Seija Paanaselle, joka on ollut kiistattomasti yksi laitoksen kantavista voimista ja jonka kanssa asioidessa on tullut paitsi autetuksi, myös hyvälle mielelle!

Tärkeä osa matkaani väitöskirjatutkijana ovat olleet ne ystäviksi tulleet kollegat, joiden kanssa on tullut vietettyä aikaa niin laitoksen kahvihuoneessa, yliopiston lounaspaikoissa kuin yliopiston ulkopuolella. Kiitos työtoveruudesta ja ystävydestä sekä kaikesta tuesta ja neuvoista, "Ulkokahvi"-jengi: Annukka Lahti, Hanna-Mari Husu, Jenny Säilävaara ja Samuel Lindholm. En tiedä, miten olisin edes selvinnyt kaikesta ilman teitä! Toivon, että pysytte elämässäni, vaikka viimeinenkin tästä joukosta väittelee pian tohtoriksi. Matti Laukkarinen, olipa ilo, että ehdittiin vielä tutustua. Kiitos vertaistuesta ja kaikesta muustakin jakamisesta. Kiitos Minna Nikuselle ja Hannele Harjuselle, jotka olette Martinan ohella adoptoineet minut ihanasti osaksi sukupuolentutkimuksen porukkaa. Hannelle kiitos myös siitä, että tarjosit apusi tutkijavaihtoon liittyen ja sain viettää antoisat pari kuukautta Texasissa ja tutustua upeisiin ihmisiin. Thank you, Jeannine Gailey, for hosting me and becoming my friend during my wonderful visit in Texas!

Kiitokset tutkijakollegoille sotilassosiologian parissa ja Maanpuolustuskorkeakoululla. Teemu Tallbergille SPOT-seminaarin pyörittämisestä, antoisista keskusteluista ja kommenteista sekä rohkaisusta ryhtyä väitöskirjaa tekemään. Kiitos Linda Hartille tekstieni kommentoinnista sekä pyytämistä mukaan GESLA-tutkimusprojektiin. Yhteistyö jatkuu! Kiitos myös ERGOMAS-konferenssimatkoilla mukana olleille, aivan huikeita reissuja.

Pandemian iskettyä hyvin tärkeäksi muodostui omaehtoisesti käynnistämämme zoom-seminaari, jossa luimme ja kommentoimme toistemme tekstejä. Suuri kiitos erityisesti siitä, että piditte minut kiinni tutkijayhteisössä: Tiina Sihto, Annukka Lahti, Armi Mustosmäki, Heidi Elmgren, Paula Vasara, Laura Mankki, Johanna Turunen ja Anna Puhakka. Samaten pandemian myötä suuri merkitys oli niillä paikoilla, joihin saatoin välillä paeta ikuista kotoilua ja pitää omia väitöskirjaretriittejäni. Kiitos siis mökkien lainasta Laura Kouri & co, vanhempani sekä ihana kummitätini Sirpa Kestilä. Kiitos myös työhuoneen ja yhteisön tarjoamisesta Jari Visto sekä Hautomon ja Keiteleen väki. Ville-Alexi Vallille kiitos vertaistuesta ja mahdollisuudesta viestitellä loputtomasti tutkimusasioista ja muustakin.

Voi todeta, että onneksi elämää on myös väitöskirjan ulkopuolella - vaikka aina ei ehkä ihan siltä tuntunutkaan. Kiitos rakkaat ystävät, jotka myös "Kuntoutujina" tunnetaan: Leena, Minna, Nanna, Simo, Salla, Tuomas, Henna, Ulla, Jussi, Ville, Mikko, Päivikki, Tero, Helena ja Matti. Olette minulle äärimmäisen tärkeitä. Viisaassa seurassanne opin aina lisää, saatte minut nauramaan itselleni ja elämälle ja uskomaan siihen, että kaikki aina järjestyy. Erityinen kiitos vielä bonusperheelleni Leenalle ja Empulle sekä Elmerille, joka liittyi joukkoon aivan tämän matkan loppumetreillä. Teidän kanssanne koen aina olevani rakastettu ja hyväksytty juuri sellaisena kuin olen, enkä tiedä mitään arvokkaampaa. Kiitos itkuista ja nauruista. Lämmin kiitos kaikesta tuesta, ymmärryksestä ja ystävydestä Jaana, Essi, Ville, Lissu ja Päivi!

Hyvää vastapainoa tutkijan yksinäiselle puurtamiselle ovat tarjonneet myös Helsingin NMKY:n vaellusriparit, joilla olen vetäjän ominaisuudessa viettänyt "lomiani". Työ nuorten parissa on ollut joskus raskasta, mutta myös niin



suunnattoman antoisaa! Kiitos Lapin kesä ja tunturit, parhaat vetäjätoverit Jyrki Eräkorpi ja Markus Holopainen sekä kaikki Namikan upeat nuoret.

On valtava määrä ihmisiä, jotka ovat jakaneet kanssani tätä matkaa. Tuki, jonka olen saanut, on aivan uskomatonta. Kiitos siis kaikki te kollegat, sukulaiset ja ystävät, joita en tässä mahdu nimeltä mainitsemaan, mutta jotka olette yhtä lailla tärkeitä.

Lopuksi vielä perheelleni kiitos kaikesta: äidille, isille, Elinalle, Simolle, Samulle ja Tomille. Olette kiitettävällä tavalla jaksaneet kuunnella kaikki innostumiset ja vastoinkäymiset ja elää niissä mukana. Samu ja Tomi, olette pitäneet minut kiinni leikissä ja elämässä, jossa on muutakin kuin väitöskirja. Äiti ja isi, olette aina antaneet minun valita omat polkuni, kasvattaneet minut uskomaan omiin mahdollisuuksiini, tukeneet ja kannustaneet. Kiitos siitä. Elina, iloitsen siitä, että minulla on kaltaisesi sisko, jonka kanssa voi jakaa kaiken ja joka ymmärtää usein ilman sanojakin. Viimeinen kiitos vielä omalle pienelle Pampula-koiralleni, joka olet aina ja kaikessa mukana, pidät huolen säännöllisestä ulkoilusta ja annat varauksettoman rakkautesi. Keksitään jostain sinunkin päähäsi pikkuruinen tohtorinhattu, olet sen ansainnut.

Helsingissä 20.5.2022

Suvi Kouri

## LUETTELO OSAJULKAISUISTA

- I Kouri, Suvi 2018. Upseerinaisten sukupuolen tekemisen tavat. *Sukupuolentutkimus* 31(2), 9–22.
- II Kouri, Suvi 2021. Emotional and Aesthetic Labor of Finnish Military Officers. *Nordic Journal of Working Life Studies* 11(S7), 31–50.
- III Kouri, Suvi 2021. Finnish Military Officer Identities and Micro-Political Resistance. *Armed Forces & Society* (onlinefirst).

# SISÄLLYS

ABSTRACT

TIIVISTELMÄ

ESIPUHE

LUETTELO OSAJULKAISUISTA

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	13
1.1	Tutkimuskohteena puolustusvoimat ja suomalainen upseeri.....	14
1.2	Sukupuolikysymys Suomen puolustusvoimissa.....	16
2	TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT - ASEVOIMAT MYÖHÄISMODERNISSA YHTEISKUNNASSA.....	19
2.1	Myöhäismoderni yhteiskunta ja detraditionalisaatio.....	20
2.2	Totaalinen instituutio?.....	22
2.3	Länsimaiden asevoimien postmodernisaatio.....	25
2.3.1	Muuttuva sotilasorganisaatio.....	25
2.3.2	Upseerien muuttuvat identiteetit.....	27
2.4	Uuden työn viitekehys - upseerin ammatti palvelutyönä.....	30
2.5	Sotilaan ideaali ja sukupuoli.....	33
2.5.1	Sukupuolen teoretisointi.....	34
2.5.2	Perinteisen maskuliininen ideaalisotilas.....	35
2.5.3	Muutoksen mahdollisuudet.....	37
3	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	40
3.1	Tutkimuksen aineistot.....	40
3.1.1	Upseerinaisten haastatteluaineisto.....	40
3.1.2	Kirjoitelmat ja haastattelut sotilaan ideaalista.....	42
3.2	Tutkimusmenetelmät.....	44
3.2.1	Teemahaastattelu.....	44
3.2.2	Teoriaohjaava sisällönanalyysi.....	45
3.2.3	Temaattinen diskurssianalyysi.....	46
3.3	Oma tutkijapositio sisä- ja ulkopuolisena sekä eettiset kysymykset	48
4	TUTKIMUKSEN TULOKSET - UPSEERIN SUKUPUOLITTUNEEN IDEAALIN TRADITIO JA MURROS.....	51
4.1	Upseerinaisten sukupuolen tekemisen tavat sopeutumisstrategioina.....	51
4.2	Myötätuntoa, tunneälyä ja ihanneruumis - upseerin professio palveluammattina.....	53
4.3	Lojaaliutta ja vastarintaa - muuttuva upseerin identiteetti.....	56
5	JOHTOPÄÄTÖKSET.....	58

5.1	Suomalainen upseeri tradition ja postmodernin ristipaineessa.....	59
5.2	Jatkotutkimusaiheita ja kehittämisehdotuksia .....	63
YHTEENVETO (SUMMARY).....		66
LÄHTEET .....		69
LIITTEET .....		84
ALKUPERÄISET JULKAISUT		

# 1 JOHDANTO

Eduskunta hyväksyi 31. tammikuuta 1995 äänin 103–66 lain naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta. Yksi eniten asiaan vaikuttaneista oli Suomen puolustusministerinä vuosina 1990–1995 toiminut Elisabeth Rehn. Rehnin sanojen mukaan hän sai asian tiimoilta niin haukkuja kuin kiitoksia ja otti ne kaikki vastaan, koska kyse oli kuitenkin pitkälti hänen aikaansaannoksestaan (Tanhuanpää 2015). Yksittäisistä ihmisistä juuri Elisabeth Rehnillä on ollut suurimpia vaikutuksia omaan elämääni ja urapolkuuni, joka johti naisten vapaaehtoisen asepalveluksen kautta sotilaspastorin tehtävään ja sittemmin tutkimuksen pariin. En ole suinkaan ainoa: ”Moni nainen on sittemmin tullut sanomaan, että tammikuussa 1995 tehdyllä päätöksellä on ollut harvinaisen iso merkitys heidän elämälleen”, Rehn kertoi Iltalehden haastattelussa (emt.)

Suomen maanpuolustus on nojannut pitkään miesten yleiseen asevelvollisuuteen, joka on tullut myös keskeiseksi osaksi kansallista identiteettipolitiikkaa (Jokinen 2019; Jukarainen & Terävä 2010, 13). Miesten yleisellä asevelvollisuudella on laajat vaikutukset niin suomalaiseen yhteiskuntaan kuin kulttuuriin: suomalaiseen miehuuteen (Ahlbäck 2014; Jokinen 2019; Jukarainen 2012), työelämän ja erityisesti turvallisuusalan sukupuolittuneisuuteen (mm. Tallberg 2010), suomalaiseen kriisinhallintatyöhön sekä esimerkiksi siihen, kuka käyttää ääntä turvallisuuspoliittisessa keskustelussa (Jukarainen & Terävä 2010, 12–15). Suurin ja selkein vaikutus ainoastaan miehiä koskevalla asevelvollisuudella on sotilaan ammatin sukupuolittuneisuuteen, koska tie sotilaan uralle avautuu asepalveluksen suorittamisen kautta.

Suomalaisen sotilassosiologisen tutkimuksen uranuurtajana pidetään Knut Pippingiä, joka esitti väitöskirjassaan, *Komppania pienoisyhteiskuntana. Sosiologiaa havaintoja suomalaisesta rintamayksiköstä 1941–1944*, havaintoja sotilaiden epävirallisista sosiaalisista ryhmistä ja normeista (Pipping 1978). Suomalainen sotilassosiologia on akateemisen tutkimuksen kentällä jatkanut pitkälti Pippingin perintöä ja painottunut esimerkiksi maanpuolustustahdon, asevelvollisuuden ja ryhmäkiinteyden kysymyksiin (esim. Harinen 2012; Kosonen 2019; Salo 2008, 2011; Sinkko 2015). Tässä väitöskirjatutkimuksessa yhtenä keskeisistä teemoista käsiteltävää sotilaiden sukupuolittuneisuutta on tarkasteltu Suomessa tois-

taiseksi melko vähän. Akateemiseen keskusteluun sukupuolikysymyksestä puolustusvoimissa ovat osallistuneet muun muassa Teemu Tallberg (2009), Heli Häyrynen (2017) ja Katri Otonkorpi-Lehtoranta (2017) väitöskirjatutkimuksillaan sekä Tampereen yliopiston työelämä tutkimuskeskuksessa puolustusvoimien tilauksesta tuotetut raportit ja tutkimukset esimerkiksi tasa-arvoon liittyen (ks. luku 2.3.1.).

Kansainvälinen sotilassosiologinen tutkimus on pitkään keskittynyt lähinnä Yhdysvaltoihin (mm. Ben-Ari 2016, 24–25). Tämän ohella sotilassosiologiassa tutkimuksessa on perinteisesti kiinnitetty vähemmän huomiota mikrotason sotilaaseen toimijana, vaikka yhteiskunnallinen kehitys individualismin suuntaan sekä asevoimien roolin muuttuminen on luonut tarvetta tarkastella syvemmin yksilöitä (Haltiner & Kümmel 2009, 75). Kiinnostus yksilöä kohtaan on kuitenkin ollut kasvamaan päin. Vaikka asevoimien organisaatio säätelee ja kontrolloi jäseniään identiteettitasolla, on syytä tiedostaa, että myös organisaatio koostuu yksilöistä, jotka vaikuttavat sen toimintaan ja kulttuuriin (emt.).

Alun perin tämän väitöskirjatutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella Suomen puolustusvoimissa palvelevien upseerinaisten sopeutumista sotilasyhteisöön. Kuten usein tutkimuksen kentällä käy, myös tämän väitöskirjan kohdalla tutkimusongelma eli ja muokkautui pitkin matkaa. Muistan erään upseerinaisen todenneen minulle kuka kuinkin näin: ”Miksi se on aina niin, että naisten pitäisi sopeutua? Eikö olisi jo aika, että organisaatio sopeutuisi?” Tämä kysymys poltteli mielessäni ja alkoi pikkuhiljaa kehittyä tutkimukseni punaiseksi langaksi. Halusin tarkastella sukupuolta ja ideaalisotilaan sukupuolittuneisuutta, minkä vuoksi oli tärkeää kerätä naisten lisäksi miehiä sisältävää aineistoa. Näin ollen tutkimustehtäväni muodostui kahtalaiseksi. Yhtäältä tarkoitukseni on selvittää, 1) *millaisia sopeutumisen strategioita upseerinaiset ovat omaksuneet löytääkseen paikkansa sotilasyhteisössä?* Toisaalta on ollut tärkeää lähteä tutkimaan, onko sotilaaseen liitettävissä perinteisissä, usein maskuliinisissa normeissa ja arvostuksissa mahdollisesti havaittavissa jonkinlaisia murtumia. Siksi olen ottanut tutkimukseni tavoitteeksi selvittää myös, 2) *millaisia mahdollisia muutoksia upseerin ideaalissa on tapahtunut ja miten ne ovat vaikuttaneet sotilauden sukupuolittuneisuuteen?* Näihin kysymyksiin olen pyrkinyt vastamaan kolmessa tutkimusartikkelissani: (I) Upseerinaisten sukupuolen tekemisen tavat (Kouri 2018), (II) Emotional and Aesthetic Labor of Finnish Military Officers (Kouri 2021a), (III) Finnish Military Officer Identities and Micro-Political Resistance (Kouri 2021b) sekä väitöskirjani yhteenvedossa. Ensimmäiseen tutkimuskysymykseeni vastaan erityisesti ensimmäisen (I) tutkimusartikkelini pohjalta ja toisen tutkimuskysymyksen selvittämiseen keskityn toisessa (II) ja kolmannessa (III) tutkimusartikkelissani.

## 1.1 Tutkimuskohteena puolustusvoimat ja suomalainen upseeri

Puolustusvoimien viimeisimmän henkilöstötilinpäätöksen mukaan (Pääesikunta 2020, 6–7) organisaatiossa työskenteli tarkasteluvuonna 12520 henkilöä, joista 81 % oli miehiä ja 19 % naisia. Henkilöstömäärästä siviileitä oli 4230 ja ammatti-

sotilaita 8251 (emt.)<sup>1</sup>. Ammattisotilas on määritelty puolustusvoimien Yleisessä palvelusohjeessäännessä (YLPALVO) sotilasvirassa palvelevaksi henkilöksi, joka on nimitetty puolustusvoimissa määräaikaiseen virkasuhteeseen (Halonen & Karvinen 2017, 10). Ammattisotilaita ovat upseerit, erikoisupseerit, opistoupseerit, aliupseerit ja sopimussotilaat (emt. 10–11). Upseeriksi voi opiskella Maanpuolustuskorkeakoulussa (MPKK), jonne hakeutuminen edellyttää asepalveluksen suorittamista.

Vuonna 1993 Kadettikoulu, Taistelukoulu ja Sotakorkeakoulu yhdistettiin yhdeksi opetuslaitokseksi ja syntyi MPKK. Tämän seurauksena yliopistollinen kehitys tuli aiempaa vahvemmin osaksi upseerien koulutusta (Vaahtolammi 2013, 9). Akateemisuus osana ammattisotilaiden koulutusta ei ollut tavoitteena mikään itsestäänselvyys, vaan herätti myös vastustusta puolustusvoimien sisällä (emt.). Euroopan koulutusinstituutioiden yhteinen niin kutsuttu Bolognan sopimus aiheutti tarpeen yhtenäistää koulutusta muiden yliopistojen kanssa. Kun upseerikoulutus uudistettiin vuonna 2001, MPKK:sta tuli ainoa vaihtoehto sotilasuralle haluavalle (Mäkinen 2010, 43; Vaahtolammi 2013, 81). Ensin upseeriksi opiskelevat kadetit suorittavat sotatieteiden kandidaatin tutkinnon. Noin neljän vuoden työssäolon jälkeen palataan MPKK:lle opiskelemaan sotatieteiden maisterin tutkinto. Upseerin on mahdollista suorittaa jatkotutkintona yleisesikuntaupseerin tutkinto ja sotatieteiden tohtorin tutkinto. Näistä edellinen on edellytyksenä puolustusvoimien ylimpiin sotilastehtäviin. (Päaesikunta 2015, 27–28.) Puolustusvoimien henkilöstöstrategian mukaan kadettiopintojen aikana luodaan ”vahva yhteinen arvopohja”, jonka katsotaan ilmenevän esimerkiksi alla olevasta kadettilupauksesta (Päaesikunta 2015, 27–28).

Kadettilupun, sotilaan korkeimpien hyveiden, uskollisuuden ja miehuuden, kunnian ja toveruuden vertauskuvan edessä minä lupaan uhrata työni ja elämäni Isänmaalle. Kadettiaikanani ja sen jälkeen olkoon tunnukseni Suomen vapaus ja kansamme onni. Isien sankarimuisto säilyköön minulle pyhänä, ja sotilaan kunnia olkoon toimintani johtotähti. Ajatuksieni ja tekojeni kannustimet ja tavoitteet olkoot aina ylevät ja jalot. En karta työtä, en taistelua, en kärsimyksiä, en kuolemaa tämän lupauksen lunastamiseksi. Auttakoon Jumala minua olemaan kestävä kunnian tiellä.<sup>2</sup>

Upseeriksi opiskelevat antavat kadettilupauksen toisena opiskeluvuonnaan. Laki puolustusvoimista (§ 42, 43) määrää muun muassa ammattisotilaiden käyttäytymisestä ja kunnon ylläpitämisestä ja YLPALVO:ssa on lisää määräyksiä esimerkiksi pukeutumisesta, käytöksestä, tatuoinneista, hillitystä meikistä ja hiusuuyylistä sekä kiroilun välttämisestä (Halonen & Karvinen 2017, 8). Paitsi aatteellista sitoutumista, upseereilta vaaditaan myös sitoutumista palvelukseen määrättyksi ajaksi. MPKK:uun tutkintoa suorittamaan pyrkivät sitoutuvat kirjallisesti palvelemaan puolustusvoimissa puolustusministeriön määräämän vähimmäisajan. Aiempi irtisanoutuminen aiheuttaa korvausvelvollisuuden valtiolle opiskelusta aiheutuneista kustannuksista (Vaahtolammi 2013, 84).

---

<sup>1</sup> Jäljelle jäävät 39 henkilöä on määritelty henkilöstötilinpäätöksessä ryhmiin: ”työllisyysvaaroin palkatut” ja ”muut”.

<sup>2</sup> <https://kadettikunta.fi/kadettiupseeri/kadettilupaus/>

Puolustusvoimien upseerit toimivat koulutus-, johto-, suunnittelu- ja asiantuntijatehtävissä, jotka vaihtelevat puolustushaaran ja aselajin mukaan (Maanpuolustuskorkeakoulu 2021a, 6). Virkauran alussa upseeri kouluttaa pääsääntöisesti asevelvollisia ja naisten vapaaehtoista asepalvelusta suorittavia. MPKK:lla sotatieteiden maisterin tutkinnon suorittaneet toimivat esimerkiksi varusmiehiä kouluttavan perusyksikön johtotehtävissä, joukkoyksiköiden ja -osastojen esikuntien asiantuntijatehtävissä ja aselajikoulujen kouluttajatehtävissä (emt., 16). Kun upseeri etenee urallaan, työtehtävät monipuolistuvat. Upseerit voivat palvella uransa aikana myös kriisinhallintaoperaatioissa ja kansainvälisissä esikunnissa (emt., 6).

Upseerin työ ja puolustusvoimat organisaationa asettuvat suomalaisessa työelämässä osaksi laajempaa turvallisuuden kenttää. Yhteistoiminta puolustusvoimien ja viranomais- ja vapaaehtoistoimijoiden sekä elinkeinoelämän kanssa on lisääntynyt, vaikka puolustusvoimilla on edelleen avainasema maanpuolustuksessa (Tallberg 2017, 199). Vaikka turvallisuusala ja sen sisällä maanpuolustustyö ovat erityisen sukupuolittuneita ja miesvaltaisia (mm. Tallberg 2010), suomalaisessa työelämässä vallitsee yleisemminkin vahva sukupuolten välinen ammatillinen eriytyminen (mm. Melin & Saari 2019, 32). Työelämän muutoksista huolimatta naisten ja miesten ammatit, työurat, palkka ja työn arki eroavat toisistaan ja miehet päätyvät naisia todennäköisemmin johtotehtäviin, vaikka naisten koulutusaste on keskimäärin miehiä korkeampi. Työn osa- ja määräaikaisuus osuu naisiin miehiä useammin. Vaikka kansainvälisesti tarkasteltuna Suomea pidetään yhtenä sukupuolten välisen tasa-arvon mallimaista (esim. World Economic Forum 2020), segregatio niin koulutuksessa kuin työelämässä on voimakasta verrattuna moniin muihin maihin (Melin & Saari 2019, 32). Puolustusvoimien ei näin ollen voi sanoa muodostavan erityistä poikkeusta suomalaisessa työelämässä – puolustusvoimat jatkaa ja vahvistaa osaltaan työelämän sukupuolittuneisuutta. Seuraavaksi tarkastelen sukupuolta ja tasa-arvoon liittyviä kysymyksiä puolustusvoimien kontekstissa.

## 1.2 Sukupuolikysymys Suomen puolustusvoimissa

Lakia naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta edelsi pitkä keskustelu eri järjestöjen ja muiden aihealueen toimijoiden kesken sekä puolustusministeriön asettaman Naiset ja sotilaallinen maanpuolustus -toimikunnan mietintö (1993). Toimikunnan ehdotus oli, että naisille avataan mahdollisuus vapaaehtoiseen asepalvelukseen ja tämä toteutetaan mahdollisimman pienin erityisjärjestelyin. Kaikki koulutus ja tehtävät avattiin saman tien kaikille niiden vaatimat edellytykset täyttävälle sukupuolesta riippumatta (emt.). Naisten vapaaehtoiseen asepalvelukseen hakeutuvien määrä on ollut viime vuosina kasvussa. Lain naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta tultua voimaan vuonna 1995 hakijoiden määrä alkoi pikkuhiljaa vakiintua noin 400–600 naiseen vuodessa. Vuonna 2017 hakijoiden määrä ylitti ensimmäistä kertaa tuhannen rajan ja heti seuraavana vuonna hakijoita oli jo yli 1500. Vuonna 2021 ennätys rikkoutui jälleen hakijamäärän ollessa



1675 (Puolustusvoimat 2021). Naisten hakeutumista vapaaehtoiseen asepalvelukseen on pyritty helpottamaan ja lisäämään ottamalla käyttöön sähköinen hakujärjestelmä (emt.).

Naisten vapaaehtoiseen asepalvelukseen hakeutuvan tulee olla 18–29-vuotias Suomen kansalainen, joka terveydentilaltaan ja henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan nähdään soveltuvan asepalvelusta suorittamaan (Laki naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta 1 §). Naisilla on asepalvelusta suorittaessaan samat vaatimukset kuin miehillä. Poikkeuksena tästä on 45 vuorokauden sisällä mahdollisuus peruttaa asepalveluksesta annettu määräys. Tämän ajanjakson jälkeen naiset ovat miesten tavoin asevelvollisia 60 ikävuoteen saakka (Laki naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta 4 §, 5 §). Vapaaehtoisen asepalveluksen suoritavista naisista 65–70 % käy johtajakoulutuksen (Maavoimat 2020). Miehillä vastaava luku on noin 30 % (Kauppinen 2019). Puolustusvoimissa on vuoteen 2021 mennessä koulutettu reserviin yli 10 000 naista (Puolustusvoimat 2021).

Vuonna 2000, kun naisten vapaaehtoisen asepalveluksen käynnistämisestä oli kulunut viisi vuotta, ensimmäinen nainen valmistui upseeriksi (Vaahtolammi 2013, 82). Vuosina 1991–2000 alkaneilta kadettikursseilta naisia valmistui yhteensä 17 ja vuosina 2001–2005 alkaneilta kursseilta valmistui perusopinnot suorittaneena 12 (/196), sotatieteiden kandidaatiksi 35 (/376) ja maisteriksi 39 (/456) naista. Vuosina 2009–2012 valmistuneesta 486 sotatieteiden kandidaatista naisia oli yhteensä 14 (emt.). Maanpuolustuskorkeakoulun erilaisten tutkintouudistusten myötä tilastointitapa on vaihdellut.

Niin Norjan kuin Ruotsin siirryttyä valikoivaan sukupuolineutraaliin asepalvelukseen julkinen keskustelu Suomen asevelvollisuusjärjestelmän kehittämisestä on saanut lisää vauhtia. Asevelvollisuusjärjestelmää kehittämään perustettiin keväällä 2020 parlamentaarinen komitea. Kehitystyölle asetettiin tavoitteeksi tukea maanpuolustustahdon ylläpitämistä ja vahvistamista sekä tukea kansalaisten yhdenvertaisuuden vahvistamista (Parlamentaarinen komitea 2021). Komitea sai työnsä päätökseen lokakuussa 2021 ja julkaisi raporttinsa marraskuun lopulla (emt.). Yksi komitean esityksistä oli, että kutsuntoihin käskettäisiin myös naiset samoilla ehdoilla kuin miehet. Pakolliset kutsunnat naisille saattavat lisätä naisten tietoisuutta asepalveluksesta ja kannustaa tätä kautta lisää naisia hakeutumaan palvelukseen. Komitean näkemyksen mukaan yhteiskunnassa vallitseva käsitys sukupuolten välisestä tasa-arvosta edellyttää naisten osallisuuden vahvistamista maanpuolustuksessa. Parhaimmillaan kutsuntaikäisten naisten tavoittaminen miesten tavoin voisi myös ehkäistä syrjäytymistä – erityisesti kutsuntoihin liittyvän terveystarkastuksen avulla (emt., 84). Asevelvollisuuden vahva sukupuolittuneisuus säilyy kuitenkin edelleen, eikä voida puhua kansalaisten yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta, kun asevelvollisuusjärjestelmä jatkaa sukupuolten välisen epätasa-arvon tuottamista ja vahvistamista (ks. myös Leinonen, Nikkanen & Otonkorpi-Lehtoranta 2020, 123). Sukupuolten välistä tasa-arvoa asepalvelusta suorittavien keskuudessa on pyritty kohentamaan muun muassa yhteistupakokeilulla, josta on raportoitu hyviä tuloksia niin Suomessa kuin muissa Pohjoismaissa (Ellingsen, Lilleaas & Kimmel 2016 ja 2017; Rones 2017; Tallberg & Rahikka 2021).

Toimenpide-ehdotuksista huolimatta muutos on hidasta. Puolustusvoimat kouluttaa vuosittain noin 24 000 varusmiestä, joista vapaaehtoista asepalvelusta suorittavia naisia on noin 4–5 % (Puolustusvoimat 2020, 16). Ammattisotilaista naisia on myös edelleen varsin pieni määrä: upseereista 2,8 %, erikoisupseereista 2,2 %, opistoupseereista 0,7 % ja aliupseereista 7,9 % (Puolustusvoimat 2020, 8). Varusmiesten keskuudessa tehdyt tutkimukset osoittavat, että erityisesti sukupuolten välisessä tasa-arvossa on kehitettävää (Leinonen, Nikkanen ja Otonkorpi-Lehtoranta 2017; 2018b). Asepalvelusta suorittavilla naisilla syrjinnän kokemukset liittyvät useimmiten sukupuoleen ja fyysiseen kuntoon. Sukupuoli on merkittävin yksittäisistä eriarvoisen kohtelun selittäjistä. Tutkimuksissa naispuoliset varusmiehet ovat raportoineet miehiä enemmän kokemuksia kielteisestä kohtelusta, sukupuolisesta häirinnästä sekä tuen puutteesta ryhmässä (emt.). Viimeisimmässä tutkimusraportissa, joka koski puolustusvoimien tasa-arvotilannetta palkatun henkilöstön osalta, upseerinaisten kriittisyys tasa-arvokysymyksissä oli lisääntynyt aiempaan verrattuna (Leinonen et al. 2020). Sotilasmiesten ja sotilasnaisten väliset erot vastauksissa olivat suuria. Esimerkiksi kysymyksessä työntekijöiden arvostuksesta yli puolet upseerinaisista oli sitä mieltä, että miehiä arvostetaan naisia enemmän (emt., 20) ja että miehillä on naisia paremmat mahdollisuudet edetä uralla (emt., 22).

”Mä oon aina vihannu sitä, että halutaan nostaa naisupseeri tai naissotilas tai naisvarusmies”, totesi yksi haastattelemistani upseerinaisista. Halusin tutkimuksessani välttää sen asetelman, että sukupuoli määrittää informanttien sotiluutta tai upseeriutta. Pohdin pitkään, millä käsitteellä välttäisin tämän, mutta toisin kuitenkin esiin sukupuolen, joka on yksi tutkimukseni keskeisistä teemoista – ja myös tutkimukseni tuloksissa merkitykselliseksi noussut asia. Päädyin kääntämään asetelman toisinpäin ja käyttämään ilmausta *upseerinainen*. Kriittisessä miestutkimuksessa on nostettu mies naisen rinnalle sukupuolitietoisuuden tarkastelun alle (Jokinen, Ahlbäck & Kinnarinen 2012, 171). Arto Jokinen kuvaa hyvin sitä problemaattisuutta, että vain naista ajateltaisiin sukupuolen kautta: ”perinteisesti tarkasteltua länsimaista miestä ei ole kutsuttu mieheksi vaan ihmiseksi” (Jokinen 1999, 15). Jos puhutaan upseerinaisista, on puhuttava myös *upseerimiehistä*, eikä olettaa miestä upseerin normiksi.

## 2 TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT - ASEVOIMAT MYÖHÄISMODERNISSA YHTEISKUNNASSA

Myöhäismodernin yhteiskunnan piirteet ja yhteiskunnan eri alueilla tapahtuneet muutokset ovat väistämättä vaikuttaneet osaltaan myös asevoimien todellisuuteen ja sitä kautta siihen, millaista upseeria nykypäivänä tarvitaan. Yhteiskunnan detraditionalisaatio eli traditioiden purkautuminen on kiinnostava kehitys suhteessa asevoimien traditionaaliseen instituutioon ja varsinkin perinteikkääseen upseerin ammattiin. Myöskään traditionaalinen instituutio ei voi jähmettyä paikalleen – vaikka puolustusvoimista puhuttaessa viljellään usein fraasia: ”Isot laivat kääntyvät hitaasti.” Voisi sanoa, että suomalainen upseeri elää ja työskentelee kiinnostavassa rajapinnassa, jossa kohtaavat monet jännitteiset vaateet – niin asevoimien, yhteiskunnan kuin henkilökohtaisen elämän taholta. Tutkimukseni tulokset ottavat kantaa yhtäältä siihen, miten nämä jännitteet tai ristiriidat on ratkaistu yksilötasolla ja toisaalta siihen, millaisia murroksia ne saavat aikaan puolustusvoimien organisaatiokulttuurissa. Tässä luvussa avaan tutkimukseni taustalla olevia teorioita ja käsitteitä sekä esittelen aiheeseen liittyvää aiempaa tutkimusta. Pyrin rakentamaan kehyksen, jolta pohjalta tutkimukseni tulokset ovat paremmin ymmärrettävissä ja esittämäni havainnot ja väitteet tulevat perustelluiksi.

Keskustelussa – tai pikemminkin kiistelyssä – siitä, elämmekö modernissa vai postmodernissa yhteiskunnassa, Ulrich Beck, Anthony Giddens ja Scott Lash (1995) päätyivät kehittämään teoriaa refleksiivisestä modernisaatiosta. Olen tässä tutkimuksessa omaksunut Giddensiltä (1995) *myöhäismodernin* käsitteen, jotta en sido itseäni liiaksi moderni-postmoderni-kiistelyyn. Sotilassosiologisessa tutkimuksessa käsitteitä *postmodernit asevoimat* käytetään kuitenkin sen verran vakiintuneesti, että katson voivani liittyä tuohon keskusteluun vain hyväksymällä postmodernin käsitteen kuvaamaan erityisesti länsimaiden asevoimissa tapahtunutta ja tapahtuvaa muutosta. Käytän siis myöhäismodernin yhteiskunnan (Giddens 1995) ja postmodernien asevoimien (esim. Moskos, Williams & Segal 2000) käsitteitä rinnakkain ja avaan molempia tarkemmin seuraavissa alaluvuissa.

## 2.1 Myöhäismoderni yhteiskunta ja detraditionalisaatio

Beck, Giddens ja Lash (1995, 7) määrittelevät detraditionalisaation käsitteen tradition aseman muuttumisena yhteiskunnallisessa järjestyksessä. Traditioiden purkautuminen ei tarkoita perinteiden puuttumista, mutta traditiot joutuvat myöhäismodernissa yhteiskunnassa puolustautumaan jatkuvalta kyseenalaistamiselta (emt.). Myös Charles C. Moskoksen, John Allen Williamsin & David R. Segalin (2000, 4) mukaan nykyiselle aikakaudelle ominainen kulttuurinen piirre aiempaan verrattuna on vanhojen totuuksien kyseenalaistaminen. Yhä harvemmin löytyy yleinen konsensus siitä, mitä tarkoitetaan ”yhteisellä hyvällä” ja millaisia arvoja tähän sisältyy. Yhteiskunnan traditionaalisten instituutioiden tehtävä on usein juuri ”vanhojen totuuksien” ylläpitäminen (emt.). Tradition pysyvyys ja uudelleenluominen ovat olleet länsimaisissa yhteiskunnissa keskeistä valtion vallan legitimoinnin kannalta (Giddens 1995, 83).

Yhtenä detraditionaalisuuden piirteenä on auktoriteetin muutos: ennalta määrätyn järjestyksen ja ulkoisen auktoriteetin sijaan yksilöstä tulee oman itsensä auktoriteetti (Heelas 1996, 2). Detraditionalisaatio ei ole tyhjiydessä virtaava prosessi, vaan sen rinnalla voi ajatella tapahtuvan samanaikaisesti myös traditioiden säilyttämistä, rakentumista ja uudelleen rakentumista sekä aivan uusien traditioiden syntymistä (emt.). Liityn tutkimuksellani joukkoon, joka määrittelee detraditionalisaation edellä mainitulla tavalla: rinnakkaisina prosesseina, joiden seurauksena ei ole traditioiden loppuminen tai katoaminen kokonaan, vaikka niiden merkitys elää ja muuttuu. Myös Suomen puolustusvoimien viitekehityksessä traditioiden merkitys muuttuu, osa traditioista katoaa ja osan tilalle tulee uusia. Nämä rinnakkaiset prosessit aiheuttavat kiinnostavia hankauksia, kun instituutio ja osa sen jäsenistä pyrkii säilyttämään traditioita ja osa murtamaan ja muuttamaan niitä. Instituutio kohtaa myös yhteiskunnallisen muutospaineen, kun tietyt traditiot menettävät merkitystään.

-- *jokin* tradition ajatuksessa edellyttää säilymistä: traditionaalisella uskomuksella tai käytännöllä on eheyttä ja jatkuvuutta, joka vastustaa ajan iskuja. Traditiot ovat luonteeltaan orgaanisia: ne kehittyvät ja kypsyvät tai heikentyvät ja ”kuolevat”. (Giddens 1995, 91)

Giddens (1995, 83–84) toteaa tradition jähmettävän paikoilleen tiettyjä yhteiskuntaelämän keskeisiä elementtejä, kuten perheen ja seksuaalisen identiteetin. Traditioilla on aina normatiivinen tai moraalinen sisältö ja sitä kautta myös moraalista ja emotionaalista sitovuutta: ne kertovat, mitä yhteiskunnassa tehdään ja mitä siinä pitäisi tehdä (emt., 95). Tradition sitoutuneille sen moraaliluonne luo ontologista turvallisuudentunnetta. Tradition liittyy yleensä rituaaleja sekä ilmiö, jota Giddens (1995, 92) nimittää *kaavalliseksi totuuskäsitykseksi*. Rituaalit kietovat tradition osaksi käytäntöä ja yhdessä kaavallisen totuuden kanssa ne erottavat *sisäpiirin* ja *ulkopuoliset* (1995, 113). Traditio voi toimia myös identiteetin välineenä, jolloin oma identiteetti rakentuu suhteessa *toisiin* eli tradition ulkopuolelle jääviin. Giddensin (1995, 114) mukaan henkilökohtaisen identiteetin ylläpitämistä voi pitää ontologisen turvallisuuden edellytyksenä. Jos tunneside tradi-

tioon on vahva, siihen kohdistuva uhka voidaan kokea uhkana myös minän eheydelle. David Knights ja Hugh Willmott (1989) esittävät, että epävarmuus on itseasiassa identiteetin olemisen ehto. Jos yksilöt pyrkivät rakentamaan vakaata identiteettiä ja järjestystä, he kokevat todennäköisemmin muutoksen suurena uhkana.

Myöhäismodernin yhteiskunnan teoriaan (esim. Beck & Giddens) sisältyvät myös muutokset sukupuolirooleissa ja -järjestyksissä. Yksilöllistyminen ja refleksiivisyys myöhäismodernin yhteiskunnan keskeisinä prosesseina vaikuttavat osaltaan parisuhteisiin, perheisiin ja sukupuoleen. Myöhäismoderni yksilö muokkaa oman elämäntarinansa, eikä ole enää niin vahvasti tradition pakottama tai ohjaama. Naiset ovat modernista myöhäismoderniin siirryttäessä astuneet yksityiselämän alueelta julkiselle puolelle ja ottaneet vahvasti paikkansa työelämässä (McDowell 1991, 401). Työelämässä vallitseva sukupuolten välinen segregatio ja muut työhön liittyvät sukupuolia eri tavalla kohtelevat piirteet ovat kuitenkin feministisen kritiikin mukaan jääneet pois myöhäismodernin suurista teorioista (esim. McDowell 1991; Mulinari & Sandell 2009; Skeggs 2004). Samoin kritiikki kohdistuu luonnollistettuun ajatukseen heteroseksuaalisesta ydinperheestä, joka jättää ulkopuolelleen ei-heteroseksuaaliset parisuhteet ja unohtaa esimerkiksi luokan ja etnisyyden kaikkia yhteiskunnan osa-alueita lävistävinä vaikuttajina. Yhtä kaikki, myöhäismodernissa yhteiskunnassa myös sukupuoleen liittyvät muutokset ovat keskeisiä, mutta niihin on keskitytty vähemmän suhteessa muihin muutosprosesseihin (McDowell 1991, 417).

Asevoimat nojaa institutionaalisesti vahvasti traditioihin. Traditioihin liittyvät kansalliset narratiivit hidastavat niiden murtumista ja osallistuvat institutionin jäsenten – usein varsin maskuliinisen – identiteetin rakentamiseen. Nina Ronen (2015a, 77) on tarkastellut Norjan armeijan perinteisen hiihtävän jalkaväkisotilaan narratiivia ja havainnut sen olevan yksi esteistä naisten rekrytoinnille ja sitoutumiselle ammattisotilaan tehtävään. Myös Suomen puolustusvoimissa narratiivi sotien aikaisesta korpisoturista eli pitkään vahvana. Traditiot ja niihin liittyvät narratiivit voivat jähmettää sotilaan maskuliinisen ideaalin paikalleen ja tehdä siitä opillisen totuuden kaltaisen. Arto Jokisen (2019, 19) postuumisti julkaistussa, sotakirjallisuutta tarkastelevassa kirjassa, *Isänmaan miehet*, hän esittää kysymyksen: ”Missä määrin suomalaisuus, kansallinen identiteetti-projekti, on ollut samalla suomalaisten maskuliinisuuksien ja hegemonisten maskuliinisuuksien rakentamisen hanke?” (Palaan hegemonisen maskuliinisuuden käsitteeseen tarkemmin luvussa 2.5.1). Talvisodan kuvaukset kirjallisuudessa rakentavat Jokisen (emt., 279) mukaan ”fyysisesti ja henkisesti piinattua, tunteensa hallitsevaa, toverillista ja sankarillisesti sotivaa miessubjektia”, joka ei ole ainoastaan sotilaiseen liitettävä ihannekuva, vaan yleisemmin ihannemaskuliinisuutta. Ronen (2015a, 55) väittää, että norjalaisen hiihtävän jalkaväkisotilaan narratiivi hegemonisena maskuliinisenä ihanteena on vaikeuttanut niin naisten kuin kyseiseen ihannekuvaan sopimattomien miesten ammatillisen arvostuksen saavuttamista Norjan asevoimissa.

Maskuliiniset identiteetit rakentuvat usein suhteessa *toisiin* eli naisiin tai sellaisiin miehiin, jotka eivät täytä vallitsevan mieskuvan mukaisia ihanteita

(Collinson & Hearn, 1994; Collinson, 2003). Sotilasmaailmassa naisten astuminen palvelukseen on uhannut traditioita ja niiden varaan rakentuneita maskuliinisia identiteettejä ja muun muassa sen vuoksi naiset ovat kohdanneet vastustusta. Traditioita voidaan kyseenalaistaa ja ne voidaan purkaa – ja näin tapahtuukin yhä useammin myöhäismodernin yhteiskunnan kehyksessä. Traditioiden jättäminen kokonaan oman identiteetin ulkopuolelle ei välttämättä ole mahdollista sitoutuessa traditionaaliseen ammattiin ja instituutioon, sillä ne ovat osa ammatikulttuuria ja -käytänteitä. Traditiot ja narratiivit asettavat kuitenkin miehet ja naiset erilaiseen asemaan, kuten Ronen (2015a) on todennut. Sotilasmaskuliinisuudet tai ylipäätään sotilasidentiteetit eivät toki synny ja elä tyhjiössä, vaan ottavat vaikutteita siviiliyhteiskunnan muuttuvista maskuliinisuuksista (Woodward & Winter, 2007, 5), sukupuolirooleista ja -järjestyksistä.

## 2.2 Totaalinen instituutio?

Erving Goffman (1969) määrittelee armeijan yhdeksi *totaalisista instituutioista*, joita ovat esimerkiksi luostarit, vankilat ja mielisairaalat. Armeija täyttääkin useita Goffmanin luettelemista totaalisen laitoksen tunnuspiirteistä. Klaus Mäkelän (1969) kokoamat Goffmanin määritelmän mukaiset tunnuspiirteet ovat: 1) Totaaliset yhteisöt on eristetty ulkomaailmasta luonnonestein tai muurein. 2) Asukkien yhteydet ulkomaailmaan ovat vähäiset. 3) Henkilökunnan ja asukkien välillä vallitsee tiukka kahtiajako. 4) Työ, vapaa-ajan vietti ja nukkuminen tapahtuvat kaikki samassa paikassa ja saman auktoriteetin silmälläpidon alaisina. 5) Kaikkien asukkien toiminnot tapahtuvat muiden samanarvoisten asukkien seurassa. 6) Perhe-elämää ei ole. 7) Vuorokausi on jaoteltu ennalta määrätyn ohjelman mukaan. 8) Asukkien elämää sitovat lukuisat yksityiskohtaiset säännöt, joita tuetaan rangaistuksin. Mikko Salasuo (2009, 55) toteaa näiden piirteiden kuvaavan hyvin todellisuutta, jonka suomalainen varusmies kohtaa astuessaan puolustusvoimien palvelukseen. Armeija: ”yhdistää kaikki elämän piirit samaan fyysiseen tilaan riistäen totutun minuuden”, Salasuo (emt.) kuvaa Goffmaniin viitaten. Goffmanin (1969, 18) mukaan totaalinen laitos poistaa vähintään osan asukkaansa identiteetin rakennusvälineistä ja määrittää tämän fyysistä olemusta.

Suomalaisen yhteiskunnan kontekstissa asepalvelusta suorittavat varusmiehet joutuvat sitoutumaan tietynlaiseen instituution määrittelemään elämään, jota ohjataan erilaisten käskyjen, ohjeistusten ja näiden noudattamatta jättämiseen liittyvien rangaistusten kautta (vrt. Goffman 1969, 34–35). Varusmiesten aikataulu ja päiväohjelma ovat ennalta määrättyjä ja he pääasiassa viettävät niin yönsä, vapaa-aikansa kuin heille käsketyt tehtävät samassa laitoksessa tietyn auktoriteetin alaisena (emt., 7). Anni Ojajärvi (esim. 2009) käyttää useammissa tutkimuksissaan ilmausta totaali-instituutio ja toteaa, että armeija sulkee varusmiespalvelustaan suorittavien nuorten arjen ja sosiaaliset suhteet ulkopuolelleen. Ojajärvi (2009, 78) tekee Goffmanin mukaisesti eron siinä, millaisena instituutio näyttääytyy asukkien (varusmiehet) ja henkilökunnan näkökulmasta. Jälkimmäisille kyse on oikeastaan byrokraattisesta organisaatiosta.

Ojajärvi (2009, 83–84) pohtii tutkimuksessaan myös yhteiskunnallisten muutosten vaikutusta Goffmanin teoriaan, joka on kehitetty 1960-luvulla. Hän kuitenkin toteaa, että vaikka totaalinen instituutio pyrkii myös sopeutumaan yhteiskunnalliseen muutokseen, se säilyttää silti totalisuutensa suhteessa yhteiskuntaan. Tästä esimerkkinä ovat varusmiesten elämässä läsnä olevat totaaliset piirteet: ympärivuorokautinen eristys ulkomaailmasta, laitoksen vaatteet, käskyvaltasuhde ja minuuteen kajoaminen (emt., 83). Kuitenkin esimerkiksi varusmiesten iltavapaiden ja viikonloppuvapaiden lisääntyessä ympärivuorokautisuus vähenee. Ojajärvi (emt., 84) myöntää myös, että internetin ja mobiilitekniologian myötä eristyneisyys on tullut haastetuksi.

Vaikka ammattisotilaan näkökulmasta olisi kuinka houkuttelevaa ajatella, että puolustusvoimat voi määritellä täysin sodanajan tarpeiden mukaan varusmiesten tuotantotarpeen, ei tämä ajattelu kutoudu realistisesti 2000-luvun yhteiskuntaan, vapaan nuoruuden ihanteisiin ja demokratian perinteisiin. Ihminen ja yksilö ovat varusmiespalvelun ja puhtaan sotilaallisia ideaaleja haikailevien ja maalailevien mallien tiellä (Salasuo 2009, 59).

Salasuon yllä oleva sitaatti antaa melko yksioikoisen kuvan suomalaisesta ammattisotilaasta ja puolustusvoimien tarpeesta muokata palveluksessa olevien identiteettejä vastaamaan omia ihanteitaan ja tarpeitaan. Myös suomalainen ammattisotilas on kuitenkin myöhäismodernin yhteiskunnan ”tuote”, joka ottaa oman identiteettinsä rakennusainekset muun muassa yksilöllistymiskehityksestä sen sijaan, että rakentaisi sen puhtaasti organisaation tarpeiden ja odotusten mukaisesti. Varusmiesten kohtaaminen yksilöinä ja heidän tukemisensa palvelusaikana ovat nykyisessä ammattisotilaan työssä aiempaa keskeisemmässä asemassa yhteiskunnasta yhä enemmän vaikuttavia ottavien organisaatiokulttuurin ja sotilasjohtamisen kulttuurin muutosten myötä (Alvinus, Holmberg & Larsson. 2018; Halonen 2007).

Suomen puolustusvoimat osuu osittain Goffmanin kuvaukseen, mutta väitän, että se osuu nykyisessä muodossaan aiempaa huonommin totaalisen instituution määritelmään. Oman tutkimukseni näkökulma on ammattisotilaisissa, joten kyse on tässä yhteydessä enemmän byrokraattisesta organisaatiosta totaalisen instituution sijaan – vaikka piirteitä myös jälkimmäisestä on läsnä henkilökunnankin työssä. Yhteiskunnan detraditionalisaatio, asevoimien lisääntynyt avoimuus siviiliyhteiskunnan suuntaan, työelämän muutokset sekä muutokset sodassa ja sotilasorganisaatioiden kulttuureissa vaikuttavat osaltaan armeijainstituution totaalisen luonteen heikentymiseen. Näitä piirteitä avaan lisää seuraavissa alaluvuissa. Myös Michel Foucault (2014) rinnastaa keskenään esimerkiksi vankilan ja armeijan, mutta toisaalta myös koulun ja työpaikan ja puhuu näistä kontrollin tiloina. Jos *totaalinen* tarkoittaa kokonaista ja täydellistä, olisin halukkaampi puhumaan armeijasta kontrollin tilana tai instituutiona kuin totaalisenä instituutiona.

Myös Joseph L. Soeters (2018, 253) toteaa, että sosiologisessa kielenkäytössä varuskuntiin ja armeijan tukikohtiin viitataan Goffmanin määritelmän mukaisina totaalisinä instituutioina. Soeters lainaa Lynn Hallia (2011) kirjoittaessaan sotilasyhteisöstä ”linnakkeena”, joissa sotilaat perheineen elävät eristyksissä

muusta yhteiskunnasta. Tämä on lähempänä totuutta amerikkalaisessa kontekstissa, jossa Hall (emt.) on tehnyt omat tutkimuksensa. Suomalaisessa sotilasorganisaatiossa on tapahtunut muutoksia, jotka vievät sitä aina vaan kauemmaksi Goffmanin kuvaamasta totaali-instituutiosta. Esimerkiksi vielä 1950- ja 1960-luvuilla kantahenkilökunnan perheet tyypillisesti asuivat varuskunta-alueella, mutta nykyään tämä on yhä harvinaisempaa (Autio, Leinonen & Otonkorpi-Lehtoranta 2011, 8). Anitta Hannolan (2016, 312) mukaan puolustusvoimien palkatun henkilöstön osalta organisaation asettamat rajat ovat lähinnä symbolisia tai aineettomia, kuten vaatetuksen säätely univormuineen sekä sotilaan työhön oleellisesti liittyvä vaitiolovelvollisuus (myös Hall 2011; Soeters 2018). Soeters (emt., 255) lisää tähän listaan niin kutsumansa ”seremoniallisen kurin”, joka määrittelee yhdenmukaisen ulkoisen olemuksen, johon kuuluu pukeutumisen ja hiustyylin lisäksi tervehtiminen sekä jonossa marssiminen.

Useimmat länsimaiden asevoimista ovat luopuneet asevelvollisuudesta ja siirtyneet ammattiarmeijaan, mikä on aiheuttanut muutoksia työskentely- ja asumisolosuhteisiin (esim. King 2013). Soetersin (2018, 253) mukaan myös sotilailla on nykyisin enemmän aikaa ja mahdollisuuksia valitsemiinsa vapaa-ajan aktiviteetteihin siviiliasuissaan. Monet armeijassa työskentelevät saattavat myös opiskella samaan aikaan siviilioppilaitoksissa tai ovat jo suorittaneet lisäksi jonkin muun tutkinnon. Soeters (2018, 254) yhtyy Moskokseen (1988) todetessaan, että työskentelystä armeijassa on tullut ”työ muiden joukossa”, joka ei niin suuresti eroa mistä tahansa tehtävästä esimerkiksi valtiollisissa virastoissa tai liiketoiminnan puolella. Suomen upseeriston keskuudessa tehty arvokysely viittaa samantyyppiseen kehitykseen, jossa upseerien sitoutuminen instituutioon on heikentynyt ja professionalismi kasvanut (Heinänen 2012). Yhä useampi upseereista on sitä mieltä, että heidän ammattinsa on vain työ muiden joukossa sen sijaan, että se määrittäisi kaikkia elämän osa-alueita (emt.).

Goffman (1969, 94) ilmaisee totaalisten laitosten voimakkuuseroja suhteessa ympäröivään yhteiskuntaan käsitteen *läpäisevyys* avulla. Mitä enemmän läpäisevyyttä, sitä enemmän yhteiskunnan muutokset vaikuttavat puolustusvoimien toimintaan ja käytäntöihin (myös Ojajärvi 2009, 80). Moskos et al. (2000, 11) toteavat yhdeksi postmodernien asevoimien piirteeksi niin rakenteellisen kuin kulttuurisen läpäisevyyden suhteessa siviiliyhteiskuntaan. Per Norheim-Martinsenin (2016, 321) mukaan sotilaan ammatin määritteleviä piirteitä on aiemmin ollut kysymys siitä, miten pitkälle organisaation harjoittama kontrolli ulottuu muihin elämänalueisiin. Nykyään tämä piirre koskee myös muita ”normaaleja” organisaatioita, joissa työn ja yksityiselämän väliset rajat hämärtyvät. Norheim-Martinsenin (emt.) toteaa, että Goffmanin ajatus sotilasorganisaatioista totaalisina instituutioina vaatii päivitystä. Jatkuva vuorovaikutus siviiliyhteiskunnan kanssa johtaa osaltaan myös siihen, että nykypäivän asevoimat ottavat yhä enemmän vaikutteita yleisistä julkisista kehityssuunnista.



## 2.3 Länsimaiden asevoimien postmodernisaatio

Pitkän linjan sotilassosiologit Moskos, Williams ja Segal (2000, 1) väittävät, että Yhdysvaltojen sekä muiden kehittyneiden länsimaisten demokraattisten maiden asevoimat ovat siirtymässä *modernista postmoderniin*. He kuvaavat modernia asevoimien organisaation olevan sekoitus varusmiehiä ja ammattiupseereita tehtävään sota, eetokseltaan maskuliinisia ja kokoonpanoltaan sekä hyvin eriytyneitä siviiliyhteiskunnasta niin kulttuurinsa kuin rakenteensa puolesta. Sitä vastoin postmodernit asevoimat pohjaa enemmän vapaaehtoisuuden varaan, suuntautuu moninaisempiin tehtäviin, on sukupuolineutraalimpi ja vahvemmassa yhteydessä siviiliyhteiskunnan kanssa.

Myös Anthony Kingin (2006, 359) mukaan useimpien länsimaiden asevoimat noudattelevat yhtäläistä kaavaa: keskittävät ja ulkoistavat toimintojaan, verkostoituvat sekä luopuvat asevelvollisuudesta. King tosin käyttää tästä kehityksestä termiä *postfordistinen* ja kritisoi termin *postmoderni* käyttöä. King haluaa tällä välttää sitoutumasta laajempaan yhteiskuntatieteelliseen keskusteluun postmodernismista ja sen tarjoamaan epäkoherenttiin teoreettiseen viitekehykseen. Käytän itse tässä tutkimuksessa Moskoksen et al. (2000) käsitettä postmodernit asevoimat. Teollisuusmaailmasta omaksuttu termi postfordistinen, vaikka tarjoaakin hyviä rinnastuksia armeijan todellisuuteen, jättää mielestäni kapeamman kuvan tapahtuneista ja käynnissä olevista muutoksista. Linda McDowell (1991) erottelee postfordismin ja postmodernismin käsitteet toteamalla, että edellinen kuvaa taloudellisia muutoksia ja jälkimmäinen viittaa enemmänkin kulttuurisiin muutoksiin, jotka liittyvät *myöhäiskapitalismiin* (engl. *late capitalism*) tai *jälkiteolliseen* (engl. *post-industrial*) yhteiskuntaan. Kulttuurisia muutoksia tavoittavana terminä postmoderni soveltuu paremmin kehykseksi, jossa kuvaan asevoimien moniulotteisia muutosprosesseja.

### 2.3.1 Muuttuva sotilasorganisaatio

Eurooppalaiset asevoimat ja turvallisuusala ovat olleet jatkuvassa muutoksessa viimeisen 20 vuoden ajan ja siitä on tullut niiden normaali olotila (Norheim-Martinsin 2016, 315–316). Norheim-Martinsin (emt., 313) kyseenalaistaa asevoimien tarkastelun ainutlaatuisena organisaationa ja rinnastaa sen muihin julkisiin ja yksityisiin organisaatioihin samoine dynamiikkoineen ja vaatimuksineen. Hänen mukaansa (emt., 313–315, ks. myös Leinonen, Nikkanen & Otonkorpi-Lehtoranta 2018a; Tallberg 2010) monet eurooppalaiset maanpuolustusalan toimijat ovat omaksuneet *new public managementin* (NPM) piirteitä ja periaatteita. Asevoimat ovat aiempaa avoimempia siviiliyhteiskunnan suuntaan, toimissaan läpinäkyvämpiä, vastuullisempia sekä markkinaorientoituneempia ja niihin vaikuttavat yhä enemmän yleiset trendit. Vaikka asevoimien ydintehtävä voidaan nähdä josain määrin ainutlaatuisena, se asettuu muiden julkisten toimijoiden kanssa samaan riviin, kun sitä ajatellaan julkisen palvelun tuottajana, joka tässä tapauksessa on turvallisuus (Norheim-Martinsin 2016, 314).

Giuseppe Caforio (2006, 4) kuvaa sotilassosiologiaa sosiologian erityisalojenkin joukossa "erityisen erityiseksi". Armeijamaailma on pitkään muodostanut siviiliyhteiskunnasta ja muista instituutioista erillisen ympäristön ja näin toki edelleen jossain määrin on (emt.). Oman tutkimukseni yksi tavoitteista on ollut myös osallistua keskusteluun asevoimista ainutlaatuisena organisaationa ja ka-ventaa kuilua sotilassosiologian ja muun työelämäntutkimuksen välillä. Tämä tien ovat suomalaisen sotilassosiologian alalta osaltaan jo avanneet muun muassa Katri Otonkorpi-Lehtoranta, Minna Leinonen, Tuula Heiskanen ja Risto Nikkanen, jotka ovat tuottaneet omia tutkimusraporttejaan ja -artikkeleitaan Tampereen yliopiston työelämän tutkimuskeskuksen alla. Kyseiset tutkimukset ovat koskeneet esimerkiksi tasa-arvotilannetta (Leinonen et al. 2020), organisaatiouudistuksen seurauksia (Leinonen et al. 2018a) sekä sukupuoleen, ikään ja ammattiryhmään liittyviä kysymyksiä (Otonkorpi-Lehtoranta et al. 2015) puolustusvoimissa ja naisten ja miesten osallisuutta (Leinonen et al. 2017) sekä eriarvoisen kohtelun syitä (Leinonen et al. 2018b) varusmiespalveluksessa. Erityisen media-kiinnostuksen herättäneissä raporteissa on käsitelty myös puolustusvoimissa esiintynyttä sukupuoleen kohdistuvaa syrjintää ja seksuaalista häirintää (esim. Leinonen et al. 2012; Leinonen et al. 2017).

Suomen puolustusvoimat osuu nykyisessä muodossaan suurelta osin postmodernien asevoimien alle, mutta sisältää piirteitä myös moderneista asevoimista – omana erityisyytenään miesten asevelvollisuuteen perustuva maanpuolustus. Suomen ohella muista pohjoismaista myös Ruotsi, Norja ja Tanska pohjaavat puolustusratkaisuissaan merkittävässä määrin asevelvollisuuteen. Asevelvollisuusjärjestelmänsä jo alas ajanut Ruotsi käynnisti sen uudelleen ja siirtyi samalla Norjan esimerkkiä seuraten sukupuolineutraaliin valikoivaan asevelvollisuuteen. Tanskassa on valikoiva asevelvollisuus miehille ja Suomen tapaan vapaaehtoinen asepalvelus naisille. Suomeen verrattuna muiden sodanajan joukkojen vahvuus on kuitenkin huomattavan paljon pienempi, jolloin se tarvitsee tuekseen myös pienemmän määrän asevelvollisia (Juonala 2020; Norwegian Armed Forces 2020; Valtioneuvosto 2017). Puolustusratkaisuissaan Suomi ja Ruotsi ovat eronneet muista pohjoismaista pysyessään liittoutumattomina, kun taas Norja, Tanska ja Islanti ovat Naton jäseniä. Venäjän aloitettua laajamittaisen hyökkäyksen Ukraina helmikuussa 2022 turvallisuustilanne on kuitenkin muuttunut nopeasti ja Suomi ja Ruotsi ovat jättäneet jäsenhakemuksensa Natoon. Aika näyttää, millaiset vaikutukset mahdollisella Nato-jäsenyydellä tulee olemaan suomalaiseen asevelvollisuusjärjestelmään ja yleisemminkin puolustusvoimiin, sen kulttuuriin ja sukupuolittuneisuuteen.

Huolimatta siitä, että eri maiden ja niiden asevoimien välillä on eroavaisuuksia, sotilassosiologian kentällä vaikuttaa vallitsevan yksimielisyys siitä, että niiden välillä on myös yhtäläisyyksiä, jotka mahdollistavat tiettyjen tutkimustulosten ja väitteiden soveltamisen asevoimiin maasta riippumatta (Holmberg & Alvinus 2019, 131). Olen omassa tutkimuksessani hyväksynyt tämän oletuksen, mutta pyrkinyt huomioimaan myös Suomen puolustusvoimien ja yleisemmin suomalaisen yhteiskunnan erityispiirteet peilatesani aiempia tutkimuksia omaan aineistooni ja havaintoihini. Arita Holmberg ja Aida Alvinus (2019) ovat

tarkastelleet yhtäältä niitä muutospaineita, joita ulkopuolelta kohdistuu sotilasorganisaatioon ja toisaalta niitä sotilasorganisaation piirteitä, jotka tulevat näiden paineiden myötä haastetuksi. He esittävät huolensa siitä, että jos sotilasorganisaatio pitää ehdoin tahdoin kiinni perinteisistä piirteistään ottamatta huomioon yhteiskunnan muutoksia, se saattaa menettää legitimaationsa (emt. 130).

Holmbergin ja Alviniuksen (2019, 132) kuvaamat yhteiskunnalliset muutokset ovat samassa linjassa niiden piirteiden kanssa, joita olen itsekin liittännyt myöhäismoderniin yhteiskuntaan, postmoderneihin asevoimiin ja uuteen työhön: 1) globalisaatio ja kansainvälistyminen 2) asevoimien laajempi käyttö valtion rajojen puolustamisen lisäksi 3) teknologian kehitys ja tähän liittyvä erityisosaaminen 4) professionalisaatio 5) arvojen muutos, kuten individualismi ja itsensä kehittämisen mahdollisuus työssä 6) sosiaalinen kiihtyvyys tietotulvineen 7) normalisaatio eli asevoimien lähentyminen muiden organisaatioiden kanssa. Armeijaorganisaation muutosvastaisiksi piirteiksi Holmberg ja Alvinus nimeävät byrokraattisuuden ja hierarkkisuuden sekä kulttuurisiksi ominaisuuksiksi ”narsismin” (Brown 1997) ja ”ahneuden” (Coser 1974). Näiden piirteiden myötä asevoimat olettaa olevansa muita organisaatioita tärkeämpi ja voivansa vaatia jäseniltään keskimääräistä enemmän. Osa organisaation piirteistä vaikuttaa enemmän sen muutosvastarintaan kuin toiset ja osa muutoksista on toisia vaikeampia hyväksyä, mutta Holmberg ja Alvinus (emt., 145) olettavat, että sukupolvenvaihdon myötä myös hitaat ja kipeät muutokset voivat hiljalleen toteutua.

Suomen puolustusvoimissa toteutettiin merkittävä organisaatiouudistus vuosina 2012–2015 (Leinonen et al. 2018a, 138). Jo tätä ennen noin 20 vuoden ajan puolustusvoimissa oli tapahtunut monia muutoksia johtuen niin puolustusbudjetin leikkauksista kuin turvallisuusympäristön muutoksista (emt., 136). Puolustusvoimauudistuksen myötä joukko-osastoja suljettiin, toimintoja ulkoistettiin ja henkilöstöä vähennettiin. Myös varusmiespalvelusta lyhennettiin säästöjen aikaansaamiseksi. Puolustusvoimien palkatun henkilöstön määrä väheni 14 000:sta 12 000:een, joista siviilien määrä laski 5700:sta 4000:een ja sotilaiden 8700:sta 8000:een (Pääsikunta 2016). Leinosen et al. (emt., 150) mukaan puolustusvoimauudistuksen vaikutukset kohdistuivat voimakkaimmin naisiin ja siviilihenkilöstöön, jotka jo aiemmin olivat organisaatiossa marginalisoidussa asemassa (myös Tallberg 2009; 2010). Todennäköisyys sille, että työn tulevaisuus koettiin epävarmana, kasvoi, jos vastaaja oli iältään vanhempi, sukupuoleltaan nainen ja/tai siviilitehtävässä (Leinonen et al. 2018a, 149).

### 2.3.2 Upseerien muuttuvat identiteetit

Sotilasorganisaatiolla on tiettyjä odotuksia ja vaatimuksia sotilaita kohtaan, minkä vuoksi ne pyrkivät vaikuttamaan näiden identiteetteihin ja saamaan heidät sisäistämään kyseiset odotukset (Kümmel 2018, 480). Moskos et al. (2000, 1–2) esittelevät asevoimien ja yhteiskunnan typologian kolme vaihetta, joilla on ollut oma vaikutuksensa sotilaiden identiteetteihin: moderni, myöhäismoderni ja postmoderni tyyppi. Moskoksen et al. (emt.) esittelemä moderni tyyppi sijoittuu ajallisesti 1800-luvulta toisen maailmansodan loppuun. Erityisesti kyseinen

tyyppi perustuu Ranskan vallankumouksen myötä syntyneeseen kansalaissotilaan käsitteeseen. Myöhäismoderni tyyppi oli hallitseva 1900-luvun puolivälistä kylmään sotaan. Tuolloin elivät rinnakkain niin varusmiehistä koostuva massa-armeija kuin sodan ammattilaiseksi koulutettu upseeristo. Postmodernin tyyppin Moskos et al. (emt.) määrittelevät nykyään vallalla olevaksi ja se liittyy historiallisesti kylmän sodan päättymiseen ja kommunismin romahdukseen.

Nojaten Yhdysvaltojen asevoimien kehitykseen ja kokemuksiin Moskos (2000, 15) kuvailee edellä mainittujen ajanjaksojen vallitsevaa ammattisotilaan identiteettiä seuraavanlaisesti: 1) modernin ajan taistelunjohtaja (engl. *combat leader*) 2) myöhäismodernin ajan päällikkö tai teknikko (engl. *manager/technician*) 3) postmodernin ajan sotilas-valtiomies, sotilas-tutkija (engl. *soldier-statesman, soldier-scholar*). Samat piirteet ovat sovellettavissa vähintään tiettyyn rajaan asti myös muihin maihin, joista Moskos käyttää ilmausta edistykselliset länsimaiset demokratiat.

Sotilassosiologisessa tutkimuksessa klassikoiden asemaan nousseet Samuel Huntingtonin (1957) *The Soldier and the State*, Morris Janowitzin (1960) *The Professional Soldier* ja Charles C. Moskoksen (1977) "From Institution to Occupation" ovat kaikki kuvanneet tietystä näkökulmasta ammattisotilaan profession ja identiteetin muutoksia, mutta omasta tutkimuksestani poiketen enemmän makrotason näkökulmasta. Huntington (1957, 7) on itse nostanut teoksensa keskeiseksi väitteeksi, että "nykyajan upseeristo on ammattilaisten ryhmä ja nykyajan upseeri ammattimies". Huntingtonin (emt.) mukaan professio eroaa muista ammatteista erityisosaamisen, vastuun ja järjestäytyneisyyden kautta. Janowitzin (1960) teoksen tärkein anti sotilassosiologiseen keskusteluun on Moskoksenkin (2000) yllä kuvaama siirtymä taistelunjohtajasta manageri-tekniikkoon vallitsevana ammattisotilaan tyyppinä. Moskoksen (1977) artikkelissa kuvataan Yhdysvaltojen asevoimien siirtymää institutionaalista (engl. *institutional*) kohti ammatillista (engl. *occupational*) mallia. Instituution tarkoituksena on Moskoksen (1977, 42) mukaan olla "suuremman hyvän" palveluksessa ja sen jäsenet seuraavat kutsusta. Ammatillisen mallin piirteisiin kuuluu samat markkinavoimien lait kuin muissakin työpaikoissa ja sen palveluksessa motivaatio löytyy enemmänkin jäsenten omista intresseistä kuin yhteisestä hyvästä (emt., 43). Moskoksen (emt., 44) väite on, että (Yhdysvaltojen) asevoimat muuttuvat institutionaalista ammatillisempaan suuntaan, mutta organisaatio sisältää yhä piirteitä molemmista malleista.

Suomen puolustusvoimien tehtävistä modernille asevoimien tyyppille ominainen kansallisvaltion puolustaminen on edelleen ensimmäinen ja tärkein. Tätä tarkoitusta varten Suomella on yhä olemassa yleinen asevelvollisuus, jonka varaan sotilaallinen maanpuolustus pitkälti pohjaa. Tässä kohtaa Suomi eroaa Moskoksen et al. (2000) tyyppittelyistä ja sen myötä myös niiden vaikutuksista suomalaisen upseerin identiteettiin. Vaikka suomalaisen upseerin identiteetin rakentamisessa yhä merkittävä osa on oman valtion rajojen puolustaminen ja varusmiesten kouluttaminen tähän tehtävään, myös suomalaisen upseerin kohtaamat vaatimukset vaadittavista taidoista ja ominaisuuksista ovat laajentuneet ja kasvaneet. Muun muassa kansainvälisten tehtävien lisääntyminen upseerin uralla on lisän-

nyt tarvetta erilaisiin taitoihin ja ominaisuuksiin. Suomen puolustusvoimien neljänneksi ydintehtäväksi on vuodesta 2017 alkaen määritelty laissa myös osallistuminen Euroopan unionin kansainväliseen yhteistyöhön ja kansainvälisen avun antamiseen (Laki puolustusvoimista 2017, 2§). Gerhard Kümmel (2018, 488), kirjoittaa ”hybridisotilaasta”, joka on soturi ja taistelija, mutta myös poliisi, diplomaatti ja aseistunut globaali katutyöläinen. Sodan ammattilaisuuden lisäksi postmodernin upseerin on hallittava vuorovaikutus siviilitoimijoiden kanssa, mikä edellyttää sosiaalisia taitoja ja kykyä myötätuntoon (Kümmel 2018, 488–489).

Organisaatiota tarkastellessa on tärkeää tiedostaa, että yksilöt sen sisällä eivät ole passiivisesti organisaation kontrollille alistuvia. Yksilöt eivät suoraan rakenna identiteettejään organisaation tarjoamien rakennusainesten mukaiseksi, vaan myös muokkaavat organisaatiota, jonka sisällä itse ovat ja toimivat (Collinson 2003). Vaikka armeija sisältää myös ammattiupseerin näkökulmasta piirteitä totaalaisesta laitoksesta (ks. luku 2.2) ja pyrkii kontrolloimaan ja määrittelemään yksilöiden identiteettejä, yksilöt rakentavat identiteettejään myös persoonallisilla tavoilla ja muiden elämän osa-alueiden vaikutuksessa. Identiteettiteorian (Stets, Burke, Serpe & Stryker, 2020) mukaan identiteetit ovat hierarkkisessa suhteessa toisiinsa. Kun identiteetti on tärkeysasteikon kärkipäässä, sen aktivoituminen eri tilanteissa on todennäköisempää kuin niiden identiteettien, jotka ovat vähemmän tärkeitä. Tämä hierarkkinen järjestys on muuttuva ja identiteettien tärkeys voi vaihdella erilaisten elämäntapahtumien vaikutuksesta. Kun yksilö on hyvin sitoutunut organisaatioonsa, organisaation tarjoama identiteetti on korkealla tärkeysasteikolla ja todennäköisesti se heijastaa organisaation arvoja ja normeja (Stryker 2002 [1980], 84).

Vaikka sotilasorganisaatio traditionaalisenä instituutiona pyrkii kontrolloimaan työntekijänsä identiteettiä, myös sotilasidentiteetti on altis muutoksille ja siihen vaikuttaa ympäröivä todellisuus organisaation ulkopuolella (Kümmel 2018, 481; Woodward & Jenkins 2011, 255). Sotilasidentiteettejä kuten sotilasorganisaatiota ja sen kulttuuria on kuitenkin pidetty poikkeuksellisen kestävinä ja haastavina muuttua (esim. Do & Samuels 2020; Holmberg & Alvinus 2019; Pendlebury 2020). Sotilaan identiteetin systemaattinen rakentaminen alkaa alokkaan astuessa palvelukseen ja upseerin ollessa kyseessä jatkuu edelleen kadettikoulussa ja myös myöhemmin virkaurakursseilla koulutuksen ja sosialisoinnin kautta. Maanpuolustuskorkeakoulun hallinnoimalla yleisesikuntaupseerikursilla identiteetteihin vaikuttaminen on ääneen lausuttuna tavoitteena: ”Jatkotutkinto-osaston ja sen johtajien erityisenä vastuualueena on kasvattaa yleisesikuntaupseerikurssin opiskelijoista sotilaalliset toimintatavat ja -käyttäytymisen sisäistänyttä yleisesikuntaupseeristöä isänmaan palvelukseen” (Maanpuolustuskorkeakoulu 2021c). Kollektiivisten identiteettien haurastuessa, yksilöllisyyden korostuessa ja itsensä toteuttamisen tullessa yhä tärkeämmiksi nyky-yhteiskunnassa myös tämän tyyppistä yritystä kontrolloida aikuisen ihmisen identiteettiä – ja sen tarpeellisuutta – olisi hyvä tarkastella kriittisesti. Mats Alvessonin ja Hugh Willmottin (2002) mukaan organisaation harjoittama kontrolli saattaa sitoutumisen ja uskollisuuden sijaan synnyttää vastarintaa. Suomalaisten upsee-

rien harjoittamaa mikropoliittista vastarintaa tarkastelen lähemmin kolmannessa tutkimusartikkelissani, jota esittelen luvussa 4.3.

## 2.4 Uuden työn viitekehys – upseerin ammatti palvelutyönä

Myöhäismodernin yhteiskunnan työelämässä on tapahtunut – ja tapahtuu jatkuvasti – paljon muutoksia, joita kuvaamaan ovat syntyneet käsitteet *uusi työ* tai *postfordistinen työ* (esim. Castells 1996; Gibson-Graham 1996), myös *jälkiteollinen* ja *jälkimoderni* ovat käytössä erityisesti englanninkielisessä keskustelussa (Amin 1994, 1; Julkunen, 2008, 18). Uusi työ on muun muassa *subjektivoitua, henkilökohtaistunutta, yksilöitynyttä, tietoisunutta, affektiivista, interaktiivista, kommunikatiivista, feminisoitunutta* ja *prekaaria* (esim. Adkins & Jokinen 2008; Julkunen 2008; McDowell 2009). Se on sekä paikaltaan että sisällöltään yksilöllistä, joustavaa ja liikkuvaa – Raija Julkunen (2008, 20) kuvaa 2000-luvun työtä *hybridinä* ja *mosaiikkina*.

Subjektivoidulla työllä viitataan siihen, että työelämän ulkoiset kontrollit eivät enää riitä, vaan työssä pyritään valtaamaan myös työntekijöiden mielet ja muuttamaan ulkoisen kontrollin sisäiseksi kontrolliksi sekä itseohjautuvuudeksi (Julkunen 2008, 118–119, vrt. Foucault 2014). Fordistisessa työssä, joka painottui pitkälti tehtaisiin ja massatuotantoon, työntekijöiden työkyky oli pelkistetty lähinnä ruumiillisuuteen (Amin 1994; Julkunen 2008, 120). Vaikka subjektivoitunut ja yksilöllistynyt työ eivät ole samoja asioita, edellinen antaa mahdollisuuksia jälkimmäiseen, toisin kuin aiempi objektivoitu ja standardisoitu fordistinen työ. Manuel Castellsin (1996, 265) mukaan uusi työ on myös yksilöllistynyttä. Kollektiiviset ammatti-identiteetit haurastuvat ja työhön tulee mukaan yhä enemmän henkilökohtaista identiteettityötä (Castells 2010). Beck, Giddens ja Lash (1995) kuvaavat yksilöllistymistä vapautumisena rakenteista ja traditioista, mutta samalla syntyy uudenlaisia riskejä. Foucault (2014) puolestaan pitää yksilöä normalisoivan vallan tuotteena (ks. luku 2.2). Uuden työn henkilökohtaistumiseen liittyy oman persoonan tuomista työn kentälle kaikkine tunteineen ja aisteineen (Julkunen 2008, 122). Vastapainoksi työntekijä odottaa, että pääsee työssään toteuttamaan ja kehittämään itseään (emt., 126). Jaana Parviainen, Taina Kinnunen ja Ilmari Kortelainen (2016, 219) kuvailevat nykytyössä olevan kaksi ristiriitaista voimaa: ”kyky rakentaa itsestä täydellinen esitys ja tarve olla täysin oma itsensä”.

Uuden työn kehyksessä työntekijän ruumiillisuus on siirtynyt fyysisen voimankäytön sijaan tunteiden, affektien ja vuorovaikutuksen hallintaan (Parviainen et al. 2016, 9). Ruumiillisia eleisiin ja tekoihin liittyviä vuorovaikutustaitoja ei voida erottaa esimerkiksi sukupuolesta, iästä, ihonväristä, pituudesta tai painosta. Työnantajat voivat nähdä tietyt piirteet ammatin ja tehtävien kannalta hyvinä tai huonoina, mutta tätä ei voi julkilausua, jotta ei tule syytetyksi työsyrynnästä (McDowell 2009, 73; Parviainen 2011, 211). Osa edellä mainituista piirteistä ja taidoista on opittavissa, mutta osa liittyy myös geneettisiin tai sosiaalisesti perittyihin ominaisuuksiin, joihin työntekijällä on rajallinen vaikutusmahdollisuus (Parviainen et al. 2016, 10). Parviainen et al. (emt., 14) väittävät, että melkein kai-

kista ammateista on tullut palveluammatteja. Siihen liittyvä asiakaslähtöisyys muuttaa työn luonnetta ja tekee se tavoitteita jopa ristiriitaisiksi, esimerkiksi ope-  
tusalalla tai terveydenhuollossa. Parviaisen et al. (emt., 15) mukaan uudessa asi-  
antuntijavetoisessa palvelutaloudessa korostetaan vuorovaikutustaitoja ja oman  
persoonan käyttöä osana ammatillisia taitoja.

Vaikka työn ruumiillinen ulottuvuus ei varsinaisesti ole uusi ilmiö, merkit-  
tävää on se, miten laajasti erilaisissa ammateissa ja tehtävissä nojataan yhä enem-  
män näkyvään, vuorovaikutukselliseen ja ruumiilliseen "vaihtokauppaan"  
(McDowell 2009, 8–9). Työntekijäruumiis ja työntekijän tunteet ovat tulleet aiem-  
paa merkityksellisemmäksi osaksi työtä. Tämän tyyppinen työ on aiempaa hen-  
kilökohtaisempaa ja personoidumpaa ja siihen liittyy suora kanssakäyminen pal-  
veluntuottajan ja asiakkaan välillä, joten ruumiillisten piirteiden merkitys koros-  
tuu. Tätä kautta myös ruumiiseen kiinnittyneet luokka- ja statuserot sekä suku-  
puolittuneet jaot järjestyvät ja rakentuvat uudelleen (emt.).

Uuden työn myötä myös ideaalityöntekijän ominaisuudet ovat muuttuneet.  
Yksi uusista piirteistä on aiemman fordistisen rationaalisuuden ihanteen (Julkun-  
nen 2008, 144) sijaan emotionaalisuuden ja sensitiivisyyden arvostaminen. Tämä  
ulottuu myös sellaisiin ammatteihin ja tehtäviin, jotka on perinteisesti mielletty  
rationaalisiksi, esimerkiksi IT-ala ja johtajuus (Kelan 2008a; 2008b) sekä poliisin  
työ (Martin, 1999). Myös stereotyyppiseen ja traditionaaliseen käsitykseen soti-  
laasta liittyy vahvasti tunteiden säätely, tunteiden poissaolo sekä rationaalisuu-  
teen perustuva päätöksentekokyky (esim. Goldstein 2001, 267–268). Tämän käsi-  
tyksen murrosta olen käsitellyt toisessa tutkimusartikkelissani, jonka tuloksia  
esittelen tarkemmin luvussa 4.2. Tunteet valuvat myös työn käyttöön niin kutsu-  
tuksi *tunnetyöksi* tai *emotionaaliseksi työksi* (Hochschild 1983) ammatista riippu-  
matta. Julkunen (2008, 149) kuvaa, kuinka "julkisten professionalistienkin odote-  
taan toimivan palveluhenkisesti ja saavan asiakkaissaan aikaan tiettyjä moraali-  
sia ja affektiivisia tiloja".

Uuden työn affektiivinen ulottuvuus voidaan ymmärtää tunteiden, tunte-  
musten tai aistikokemusten hyödyntämisenä työssä. Eeva Jokisen, Juhana Venä-  
läisen ja Jussi Vähämäen (2015, 19) mukaan: "Affekti on jotain tuntemusta ja  
emootiota avoimempaa ja ambivalentimpaa; niihin liittyvää, mutta niihin palau-  
tumatonta." Affekti käsitteenä purkaa ruumiin ja mielen välistä dikotomiaa sa-  
moin kuin järjen ja tunteiden (mm. Hardt 2007, ix). Affektit ovat kaksisuuntaisia:  
ne viittaavat mahdollisuuteen sekä vaikuttaa maailmaan että vaikuttua siitä  
(emt., x). Kun työntekijä hyödyntää tunteita asiakaskohtamisissa, tavoitteena on  
tuottaa asiakkaalle tietty mielentila tai affekti (Hochschild 1983; McDowell 2009;  
Nickson et al. 2001). Michael Hardt (1999, 90) nimeää affektiivisen työn yhdeksi  
osa-alueeksi immateriaalisen työn, jolla on vallitseva asema globaalissa kapita-  
listisessa taloudessa. Jollain tasolla affektiivinen työ läpi leikkaa koko palveluta-  
louden ja on osa ihmisten välistä vuorovaikutusta. Työ on immateriaalista, vaik-  
kakin samalla ruumiillista ja affektiivista tarjoten hyvinvoinnin, tyydytyksen,  
jännityksen tai intohimon kokemuksia – jopa yhteyden tai yhteisöllisyyden tun-  
temusta (emt. 95–96).

Puolustusvoimien epävirallisen yhteiskunnallisen kasvatustehtävän myötä myös upseerin tehtävässä korostuu tietyiltä osin palvelutyömyönteisyys. Asepalveluksen suorittamista on niin Suomessa kuin globaalimminkin perinteisesti pidetty kansallisena siirtymäriittinä, jossa ”pojista tulee miehiä” (Ahlbäck 2014; Jukarainen 2012). Myös puolustusvoimien päätehtävä eli Suomen sotilaallinen maanpuolustus, korostaa osaltaan kasvatuksellista puolta, kun päätehtävää varten on koulutettava varusmiehiä tähän tarkoitukseen. Suomalaisen upseerin ura alkaa kadettikoulusta valmistumisen jälkeen pääasiallisesti tehtävissä, joihin liittyy varusmiesten kouluttaminen. Koulutus-, opetus- ja kasvatustehtäviin liittyy palvelutyötyyppisiä kohtaamisia ja esimerkiksi asepalvelustaan suorittavat nuoret miehet ja naiset voivat usein olla myös henkisen tuen tarpeessa. Kuten Parviainen et al. (2016, 14) toteavat, asiakaslähtöisyys voi aiheuttaa ristiriitaisuuksia työn muihin tavoitteisiin nähden. Asevoimat on legitimoitu voimankäytön ja jopa kuolettavan väkivallan instituutio (Godfrey & Brevis 2018), mutta samalla senkin palveluksessa olevilta työntekijöiltä vaaditaan palvelutyöasennetta, tunteita sekä kykyä vuorovaikutukseen.

Uuden työn prekarisoituminen tarkoittaa työvoimaa, jonka toimeentulo ja tulevaisuus työelämässä on epävarmaa (Julkunen 2008, 112; Standing 2014, 10). Prekarisaatio ei ole välttämättä pelkästään negatiivista pätkä- tai keikkatyötä ja epävakautta, vaan siihen voi liittyä myös myönteisiä attribuutteja, kuten itsenäisyyttä suhteessa työhön sekä työn joustavuutta. Puolustusvoimat on ollut aiemmin hyvin varma ja vakaa työnantaja, jolle työllistyminen on merkinnyt turvattua tulevaisuutta (Leinonen et al. 2018a, 136). Nykypäivänä puolustusvoimien organisaatiossa on kuitenkin myös prekaareja piirteitä. Määräaikaiset työsopimukset koskevat lähinnä siviileitä ja aliupseereita (Pääesikunta 2020) ja aiemmin mainittu puolustusvoimauudistus (ks. luku 2.3.1) lisäsi entisestään erityisesti naisten ja siviilihenkilöstön epävarmuutta työnsä tulevaisuudesta (Leinonen et al. 2018a, 149–150). Upseerin ammatilla on kuitenkin vahva yhteiskunnallinen legitimitetti, erityisesti muuttuneessa turvallisuustilanteessa, jossa sodanuhka on kasvanut. Silti myös upseerien asema on muuttunut aiempaa epävakammaksi. Upseerien ja Upseeriliiton paljon kritisoiman upseerien koulutusjärjestelmän uudistuksen myötä osa upseerien positioista muuttui määräaikaisiksi (Westerlund 2010). Esimerkiksi Ruotsin asevoimissa on havainnointu samaa kehityskulkua vakaasta työpaikasta määräaikaisuuteen ja prekariaattiin (Alvinus et al. 2018, 107). Sodanuhan lisääntyttyä puolustusvoimat on saamassa lisää rahoitusta ja upseerien määrää on tarvetta kasvattaa myös mahdollisen Nato-jäsenyyden myötä syntyvien uusien tehtävien vuoksi. Todennäköistä on, että upseerin ammatin arvostus, vakaa asema ja yhteiskunnallinen status ovat enemmänkin nousussa kuin muuttumassa prekaarimpaan suuntaan.

Monet uuden työn mukaiset ihanteet, kuten tunnetaidot, myötätunto, hoiva, ruumiillisuus ja esteettisyys, ovat kulttuurisesti naisiin ja feminiinisyysiin liitettyjä attribuutteja (Hochschild 1983; Lewis & Simpson 2007). Juuri tähän kulttuuriseen muutokseen viitataan uuden työn viitekehityksessä käsitteellä työn *feminiisaatio* (Adkins 2002). Työn feminiisoituminen ei koske vain naisia, vaan aiemmin yksityiselämää liitettyjä feminiinisyysiä harjoitetaan työelämässä rutiiniomai-



sesti sukupuolesta riippumatta (Adkins 2002, 60–62; McNay 1999a, 112). Työelämän ideaalien vaihtuessa toisiin ja upseerin ammatin muuttuessa yhä enemmän ”työksi muiden joukossa” (Soeters 2018, 254) myös upseerin ammattiin liittyvät attribuutit ja ihanteet vaihtuvat ja lisääntyvät. Uuden työn mukaisten ihanteiden valuminen traditionaalisen armeijainstituutioon voi mahdollistaa myös sotilaan sukupuolittuneisuuden purkamisen. Perinteiset niin työelämään kuin sotilaaseen liitetyt ihanteet ovat asettaneet miehet etuoikeutettuun asemaan naisiin nähden, sillä ne ovat olleet useimmin kulttuurisesti miehiin liitettyjä ominaisuuksia. McDowell (2009, 13) kuitenkin väittää, että sukupuoli vaikuttaa siihen, kuinka paljon feminiinisyyksien harjoittamista arvostetaan. Naisten harjoittamia feminiinisyyksiä pidetään usein luonnollisina ja itsestään selvinä, kun taas miesten vastaavaa toimintaa voidaan pitää ammatillisesti arvostettavana (emt.). Näin ollen työelämän feminisaation ei voi ainakaan automaattisesti katsoa purkavan miesten etuoikeutettua asemaa suhteessa naisiin.

## 2.5 Sotilaan ideaali ja sukupuoli

Julkunen (2010, 10) kuvaa yhteiskunnan modernisaatiota, jonka myötä syntyy idea yksilöstä, jota sukupuoli ei määrittele. Vaikka modernisaatioon liittyy vahvasti myös sukupuolijärjestelmän muutos, sukupuolen merkitys ei ole kadonnut ja sukupuoleen liittyvät hierarkiat, erot ja valta purkautuvat yhtäällä ja rakentuvat toisaalla (emt.). Suomalaiselle yhteiskunnalle ja erityisesti työelämälle on tyyppillistä sukupuolesta vaikeneminen, harmoniahakuisuus ja näennäinen sukupuolineutraalius (Korvajärvi 2002, 120). Työelämän sukupuolistavia käytäntöjä tutkinut Päivi Korvajärvi (2010, 190) toteaa, että tyyppillistä on myös ajatus siitä, ettei omalla työpaikalla ole sukupuoleen liittyviä ristiriitoja, vaikka niitä tiedostetaan olevan yhteiskunnassa yleensä tai muissa työpaikoissa. Korvajärven (emt., 191) mukaan sukupuoli kuitenkin tulee merkitykselliseksi työelämän tilanteissa, joissa työntekijä kokee henkilökohtaisesti sukupuoleen liittyvää syrjintää. Lääkäreitä sukupuolen näkökulmasta tutkinut Varpu Löyttyniemi (2004, 32–33) kuvaa, kuinka lääkärit ajattelevat ammatillisen minänsä ilman sukupuolta, mutta kuinka sukupuoli tulee kuitenkin näkyviin sille asetettuja normeja ja rajoja rikottaessa. Julkunen (2010, 147) viittaa muun muassa tehtaisiin, armeijaan, poliisiin ja kirkkoon *miestyöpaikkoina*, joissa naisilla on suurempi riski joutua kokemaan sukupuoleen liittyvää syrjintää ja seksuaalista häirintää. Monet näistä instituutioista, joihin naisilla ei aiemmin ollut pääsyä, ovat sittemmin avanneet ovensa myös naisille, mutta sukupuolihierarkia ei ole välttämättä muuttunut ja seksistiset käytänteet saattavat kukoistaa (emt.).

Raewyn Connellin (2005, 1) mukaan organisaatiot eivät ole sukupuolineutraaleja, vaan luonnostaan sukupuolittuneita ja ne osallistuvat sukupuolihierarkioiden järjestämiseen, sukupuolittuneiden kulttuurien rakentumiseen sekä määrittävät kullekin sukupuolelle sopivia töitä ja vakiinnuttavat maskuliinisuuksien ja feminiinisyyksien määritelmiä. Annica Kronsell (2005) toteaa, että hegemonisen maskuliinisuuden (ks. seuraava luku) instituutioissa maskuliinisuus on läsnä

kaikkialla ja siksi usein ”vaiettu” tai ”näkymätön”. Se näyttäytyy luonnollisena ja normittaa sen, mikä on oikeanlaista käyttäytymistä ja tekemistä (emt., 282–284). Tässäkin tutkimuksessa piilossa olevat maskuliiniset normit ovat tulleet näkyviin erityisesti sukupuoleen liittyvissä hankauksissa ja ristiriidoissa. Näitä käsitelen tarkemmin ensimmäisessä tutkimusartikkelissani, jonka tuloksia esittelen luvussa 4.1.

### 2.5.1 Sukupuolen teoretisointi

Aiemmissä tutkimuksissa asevoimiin ja sukupuoleen liittyen (esim. Duncanson 2015; Kronsell 2005; Rones & Fasting 2017; Via 2010) peilataan usein teoriaan hegemonisesta maskuliinisuudesta, joka alun perin pohjaa pääasiassa Connellin (Carrigan, Connell & Lee, 1985; Connell 1987) ajatuksiin. Hegemonisen maskuliinisuuden käsite on luotu selittämään yhtäältä miesten valta-aseman pysyvyyttä, toisaalta myös mahdollisuutta muutokseen. 1980-luvulla luotua käsitettä on sittemmin päivitetty ja sen käyttökelpoisuudesta on myös käyty paljon keskustelua. Hegemoninen maskuliinisuus merkitsee maskuliinisuuksien hierarkiaa, jossa tietyntyyppiselle maskuliinisuudelle annetaan valta-asema, joka ei perustu pakkoon vaan suostumukseen (esim. Connell & Messerschmidt 2005, 832). Claire Duncanson (2015, 232) toteaa, että maskuliinisuuksien ja feminiinisyyksien konstruktioit asevoimien kontekstissa vaikuttavat suuresti sukupuolten hierarkiaan myös sen ulkopuolella ja tästä syystä asevoimien tarkastelu hegemonisten maskuliinisuuksien näkökulmasta on tärkeää. Myös Connellin (1995, 213) mukaan asevoimat ovat keskeisessä roolissa niin eurooppalaisen kuin amerikkalaisen kulttuurin hegemonisen maskuliinisuuden luomisessa. Kümmel (2002, 630) luonnehtii asevoimien olevan sukupuolittunut organisaatio ja samanaikaisesti sukupuolta tekevä ja rakentava.

Duncanson (2015, 232) pitää hegemonisen maskuliinisuuden käsitettä edelleen käyttökelpoisena, mutta toteaa, että sen prosessin ymmärtäminen, millä ehdoilla hegemonia voi murtua (Connell & Messerschmidt 2005, 853), vaatii päivittämistä. Katri Otonkorpi-Lehtoranta (2017, 57) kirjoittaa väitöskirjassaan, *Sotilaat, työ ja perhe*, että juuri Duncansonin esille tuoma aukko hegemonisen maskuliinisuuden teoriassa on saanut monet asevoimia ja sukupuolta tarkastelleet tutkijat keskittymään hegemonisen maskuliinisuuden ja militarismin pysyvyyteen sen sijaan, että syventyisivät sosiaalisiin muutoksiin. Oman tutkimukseni keskiössä on tästä poiketen nimenomaan muutoksen havainnoiminen ja selittäminen. Arto Jokisen (2010, 136) mukaan hegemonisen maskuliinisuuden teoria auttaa makrotason tarkastelussa, mutta mikrotaso jää siinä vailla huomiota. Tutkimuksessani havaitsemieni ilmiöiden ymmärtämiseen hegemonisen maskuliinisuuden teoria ei tarjoa tyhjentävää selitystä – erityisesti upseerien harjoittamat feminiinisyydet vaativat selitysvoimaa kyseisen teorian ulkopuolelta. Samaten kysymykseen siitä, miten upseerit yksilötasolla tuottavat identiteettiään, teoria ei tarjoa vastausta keskittyessään makrotason ilmiöihin, kuten Jokinen (emt.) toteaa. Toisin sanoen: hegemonisen maskuliinisuuden teoriaan väljästi pohjaten haluan tutkimuksellani viedä keskustelua eteenpäin keskittymällä mikrotason upseerin ideaaliin liitettyjen maskuliinisuuksien ja feminiinisyyksien tarkasteluun ja saada sitä kautta

kiinni mahdollisista muutoksista ja murtumista hegemonisen maskuliinisuuden instituution sukupuolittuneissa arvostuksissa. Olen tutkimuksessani omaksunut kriittisestä miestutkimuksesta miesten sukupuolittamisen sen sijaan, että mies oletettaisiin yleiseksi normiksi ja ideaaliksi (ks. myös luku 1.2.).

Otonkorpi-Lehtoranta (2017, 52) toteaa väitöskirjassaan: ”Sotilaaksi sosiaalistumisen prosessi sisältää joka tapauksessa sukupuoli-identiteettien rakentumisen, neuvottelun ja uusintamisen prosessin, joka on prosessina olennainen armeijainstituutiolle.” Myös Rachel Woodward ja Trish Winter (2007, 3–6) nivovat kirjassaan, *Sexing the Soldier: The Politics of Gender and the Contemporary British Army*, armeijan ja sukupuolen erottamattomaksi kaksikoksi. Heille sukupuolikysymys on monilla eri tasoilla armeijan kysymys ja koska armeijan vaikutus yhteiskuntaan on laaja, armeijan sukupuolikysymys on myös yhteiskunnallinen kysymys (emt). Tätä keskustelua haluan osaltani käydä myös omassa tutkimuksessani. Liityn ajattelussani poststrukturalistiseen käsitykseen siinä, että sukupuoli on liikkuva ja tunnustan yksilöiden väliset erot sukupuolten kategorioiden sisällä. Vaikka nimeän tutkimukseni informantit miehiksi ja naisiksi, irrotan maskuliinisuudet ja feminiinisyydet miesten ja naisten kategorioista sekä tutkin myös mahdollisuutta esittää sukupuoli toisin ja purkaa olemassa olevia järjestelmiä ja normeja.

Väitöskirjani ensimmäisessä artikkelissa (ks. luku 4.1) olen hyödyntänyt *sukupuolen tekemisen* (engl. *doing gender*) käsitteen laajaa tutkimusperinnettä (esim. Butler 1990; West & Zimmerman 1987). Käsite viittaa sukupuolen rakentumiseen arjen käytännöissä ja vuorovaikutuksessa, jotka eivät välttämättä palauta sukupuolta ’miesten’ ja ’naisten’ kategorioihin. Sukupuolen tekemisen käsitteeseen liittyy kuitenkin myös mahdollisuus *purkaa sukupuolta* (engl. *undoing gender*) (Butler 1990) tai *tehdä sukupuolta toisin* (engl. *redoing gender*) (West & Zimmerman 1987). Myös sukupuolistamisen prosesseista työorganisaatioissa tutkimusta tehneen Joan Ackerin (1990) mukaan ihmiset tekevät identiteettityötä, johon liittyy sukupuolen ja seksuaalisuuden esittäminen eri tavalla eri tilanteissa työpaikalla. Acker niin ikään näkee sukupuolistaminen prosesseissa paitsi sukupuoleen tai seksuaalisuuteen perustuvaa alistusta, myös mahdollisuuden purkaa sitä. Sukupuolen tekemistä ohjaavat kuitenkin aina normit ja rakenteet, jotka myös rajoittavat toimijuutta (esim. Nentwich & Kelan 2014).

## 2.5.2 Perinteisen maskuliininen ideaalisotilas

Aiemmissä tutkimuksissa sotilaaseen ja sukupuoleen liittyen piirity melko itseltään selvästi kuva maskuliinisesta sotilaan ideaalista, johon sotilasnaisten on samaistuttava voidakseen sopeutua sotilasyhteisöön ja lunastaakseen paikkansa uskottavana ammattilaisena (esim. Haaland 2012; Jacoby 2010; Sasson-Levy 2003; Via 2010). Sotilasnaiset joutuvat tasapainottelemaan organisaation odotusten ja kulttuuristen ihanteiden ristipaineessa neuvotteluissa siitä, mitä on olla nainen tai mies ja millainen on ideaalisotilas. Naisten historia ammattisotilaina on verrattain lyhyt, kun tarkastellaan sotaan ja sotiluuteen liittyvää historiaa maailman mittakaavassa. Sodankäynti ja siihen sisältyvät ydintehtävät ovat olleet pääasiassa miesten harjoittamia ja naisille on ollut tilaa lähinnä tukitehtävissä. Tässä

alaluvussa tarkastelen paitsi perinteisen maskuliinista sotilaan ideaalia, myös sotilasnaisille varattuja ja syntyviä positioita.

Sotilassosiologinen tutkimus on keskittynyt sotilaan sukupuoleen liittyvissä keskusteluissa pitkälti anglo-amerikkalaiseen kontekstiin. Myös anglo-amerikkalainen käsitys ideaalisotilaasta on valunut erityisesti populaarikulttuurin kautta muihin länsimaihin vallaten tilaa kansallisten kertomusten sotilaan representaatioilta (Duncanson 2013; Rones & Fasting 2017). Nämä keskustelut tarjoavat hyvän pohjan omalle tutkimukselleni, mutta niin yhteiskunnallisista kuin asevoimien välisistä eroista johtuen käsitykset sotilaaseen liitettävistä normeista ja ideaaleista sekä tähän liittyen sotilaiden harjoittamista maskuliinisuuksista ja feminiinisyyksistä eroavat myös merkittävästi. Aiemmissa alaluvuissa käsittelemäni yhteiskunnalliset muutokset, uuden työn viitekehys sekä länsimaisten asevoimien postmodernisaatio ja sodankäynnin muutokset vaikuttavat suuresti käsityksiin siitä, millainen tässä ajassa tarvittava ja arvostettava sodan ammattilainen – eli ideaalisotilas – on. Myös suomalaisessa kontekstissa miehuus ja armeija liittyvät vahvasti yhteen. Suomalaisten miesten yleinen asevelvollisuus on osaltaan vaikuttanut siihen, millaista miehuutta yhteiskunnassamme arvostetaan (esim. Ahlbäck 2014; Jokinen 2019; Jukarainen 2012; Tallberg 2009). Ei siis ole yhteiskunnallisesti yhdentekevää, millainen käsitys ideaalisotilaasta on, sillä se vaikuttaa myös sotilasmaailman ulkopuolella rakentuviin miehuuden ideaaleihin ja normeihin.

Perinteiseen ja populaarikulttuurin vahvistamaan stereotyyppiseen käsitykseen ideaalisotilaasta on liitetty enimmäkseen miehiin ja maskuliinisuuksiin yhdistettyjä piirteitä ja ominaisuuksia, kuten: fyysisesti vahva, rationaalinen, kontrolloitu ja päättäväinen (Davis & McKee 2004; Goldstein 2001; Via 2010). Modernin ajan asevoimien tehtävä oli yksinkertaisesti puolustaa maan rajoja ja tuolloin sotilaalla tarvittavat ominaisuudet ja taidot liittyivät pitkälti sodankäyntiin ja taistelukykyyn (Haltiner & Kümmel 2009, 78; Moskos 2000, 16). Sotiluus kytkeytyi miehuuteen, jota rakennettiin vastakkaisena naiselliseksi mielletylle herkkyydelle ja tunteellisuudelle, joita pidettiin sotilaskontekstissa häpeällisinä ja osoituksena kyvyttömyydestä kohdata taistelukentän vaativia ja vaarallisia olosuhteita (Rones & Fasting 2017, 146). Perinteisen sankarillisen miehen mallin pohjalta rakennetun sotilaan ideaalin voi nähdä esteenä aidosti inklusiivisille asevoimille, jotka edustaisivat koko yhteiskunnan moninaisuutta ja hyväksyisivät sotilasnaiset tasaveroisina toimijoina ja yhteisön jäseninä (Davis & McKee 2004, 72; Pendlebury 2020, 163).

Sotilasnaiset ovat joutuneet häivyttämään feminiinisyyttään suhteessa perinteisen maskuliiniseen ideaaliin, jotta voisivat saavuttaa ammatillisen uskottavuuden ja tulla hyväksytyksi ”yhdeksi jätkistä” (Haaland 2012; Jacoby 2010; Sasson-Levy 2003; Via 2010). Suomen puolustusvoimissa etnografista tutkimusta tehnyt Anni Ojajärvi (2015) havaitsi naispuolisten varusmiesten joutuvan vastaavaan samanaikaisesti kahteen hyvin erilaiseen ideaaliin, joista yksi oli käsitys ideaalisotilaasta ja toinen kulttuurinen käsitys naisesta ja naiseudesta: 1) piti olla fyysisesti ja henkisesti vahva ja olla valittamatta 2) piti ylläpitää riittävää – mutta

ei liiallista – naisellisuutta sekä harjoittaa hoivaa, olla pehmeä ja lempeä (emt., 120–121).

Perinteiseen sodankäyntiin pohjaavat ideaalit ovat kuitenkin menettämässä merkitystään teknologian muuttaessa sodankuvaa (Mellström 2012; Pendlebury 2020). Upseereista vain hyvin harvat olisivat sotatilanteessa fyysisesti osallistumassa aktiivisiin taistelutoimiin. Myös asevoimien tehtävien painopisteen siirtyminen sodankäynnistä enemmän rauhanturvaamiseen ja kriisinhallintaan muuttaa sotiluuden merkitystä ja olemusta (Mellström 2012). Edellä mainitut muutokset osallistuvat myös perinteisen maskuliinisen sotilaan ideaalin purkamiseen ja sukupuolirajojen murtamiseen (emt). Niin Anthony Kingin (2013) kuin Ulf Mellströmin (emt.) mukaan postmodernien asevoimien sotilaan identiteetti rakentuu enemmän professionaalisuuden kuin miehuuden varaan. Myös sotilaan fyysiset vaatimukset, joilla on usein perusteltu naisten sopimattomuutta sotilaan tehtävään, muuttuvat vähemmän merkityksellisiksi (Kümmel 2002, 630).

Duncanson (2015) ehdottaa, että asevoimien kontekstin hegemoninen mieskuva on muuttumassa ”pehmeämmäksi” ja omaksuu piirteitä alisteisista maskuliinisuuksista ja feminiinisyyksistä, jotta vastaisi paremmin myös nyky-yhteiskunnan ihanteita ja odotuksia sen suhteen, millainen miehen tulisi olla. Tämä ei välttämättä automaattisesti johda esimerkiksi parempaan sukupuolten väliseen tasa-arvoon, vaan saattaa myös uusintaa tiettyjä eroja ja hierarkioita. Postmodernin sotilaan työssä maskuliinisuuden käsite ei välttämättä riitä kuvaamaan kaikkia tarvittavia ulottuvuuksia, mitä se pitää sisällään (Sløk-Andersen 2018, 232). Varusmiespalveluksesta alkava sotilaan sosialisointiprosessi voi pitää sisällään esimerkiksi usein feminiiniseksi miellettyä hoivaa, jonka varusmies kohdistaa itseensä ja vertaisiinsa ja jonka esimies kohdistaa alaisiinsa (emt.). Sotilassosiologisessa tutkimuksessa on alettu löytää perinteisistä käsityksistä poikkeavia attribuutteja ja taitoja, joita postmoderniin ideaalisotilaaseen liitetään (Davis & McKee 2004, 66). Kun sotilaan tehtävä laajenee sodankäynnin ammattilaisesta esimerkiksi rauhanturvaamiseen ja kriisinhallintaan, ideaalisotilaan ominaisuuksia ovat neuvottelutaidot, myötätunto, sensitiivisyys ja empaattisuus, jotka mielletään kulttuurisesti feminiiniseksi ominaisuuksiksi (Duncanson 2015, 241–242).

### 2.5.3 Muutoksen mahdollisuudet

Tässä tutkimuksessa olen omaksunut postrukturalistisen feministisen tavan teoretisoida vastarintaa ja sitä kautta mahdollisuutta muutokseen. Kolmannessa tutkimusartikkelissani (kts. 4.3) hyödyntämäni mikropoliittisen vastarinnan käsite voidaan määritellä organisaation sisältä nousevaksi ”hienovaraiseksi häiriöksi” (van Dijk 1996). Annette Daviesin ja Robyn Thomasin (2004) mukaan mikropoliittinen vastarinta kumpuaa erilaisuuden ja toiseuden kokemuksista, jotka saavat yksilön etsimään mahdollisuuksia organisaation vallitsevasta diskurssista poikkeaville rooleille ja positioille. Henkilökohtainen ristiriita tarjottujen positioiden ja omien arvojen välillä synnyttää tarpeen muuttaa merkityksiä ja rakentaa uudenlaisia identiteettejä. Sen sijaan, että vastarinta nähtäisiin negatiivisena ilmiönä, se voidaan tulkita yksilön uutta luovaksi toimijuudeksi, jonka myötä or-

ganisaation kulttuuri voi tulla haastetuksi ja muuttua (emt.). Kun useampi yksilö valitsee vaihtoehtoisia diskursseja ja niiden sosiaalinen valta tätä myötä kasvaa, avautuu mahdollisuus suurempaan muutokseen (Thomas, Mills & Helms Mills 2004; Weedon 1993).

Uuden subjektivoidun työn mukaisen työntekijöiden ”sydänten ja mielen” kontrolloinnin myötä työelämän vastarintakin voi usein olla diskursiivista ja tapahtua nimenomaan merkitysten ja identiteettien tasolla (Alvesson and Willmott 2002; Thomas et al. 2004). Heather M. Zollerin ja Gail T. Fairhurstin (2007) mukaan vastarinta yhdistettynä johtamiseen auttaa ymmärtämään niitä prosesseja, joilla hienovaraiset ja yksilölliset vastarinnan muodot voivat johtaa avoimempaan ja yhteisöllisempään vastarintaan sekä laajempaan muutokseen. Diskursiivinen tarkastelutapa avaa organisaation valtasuhteiden kompleksisuutta sekä kamppailua tiedontuotannosta, merkityksistä ja identiteeteistä (emt. 1333). Vastarinta työpaikalla yhdistetään usein työntekijöiden ja johtajien väliseksi hankaukseksi, mutta johtajat ovat myös itse organisaation työntekijöitä ja kykeneviä vastustamaan vallitsevia käytäntöjä (Davies & Thomas 2004, 86; Zoller & Fairhurst 2007, 1343).

Katharine A.M. Wright, Matthew Hurley ja Jesus Ignacio Gil Ruiz (2019) ovat tutkineet Naton, sukupuolen ja asevoimien suhdetta. Heidän mukaansa (emt., 3) sotilasnaisten sisäpuolisen näkökulman kautta on saatavissa tietoa niin vastustuksesta kuin muutoksen mahdollisuudesta hegemonisen maskuliinisuuden instituutioissa. Tutkittaessa naisia ja asevoimia, on tärkeää pohtia, näkeekö naiset aseellisten konfliktien uhreina, tukijoina vai toimijoina. Annica Kronsell (2005, 289) pitää oleellisena, ettei tutkimus aliarvioi organisaation sisäpuolisten naisten muutosvoimaa. Asevoimissa työskenteleviä naisia ei tule automaattisesti työntää marginaaleihin ja kapeuttaa heidän rooliaan organisaatiossa joko ”valemieheksi” tai ”kiintiönaiseksi” (emt., 289). Vaikka armeijaa voidaan joidenkin tutkijoiden (esim. Duncanson & Woodward 2016; Kronsell 2005; Wright et al. 2019) pitää hegemonisen maskuliinisuuden instituutiona, tämä ei estä sitä, ett-eikö kyseinen instituutio voisi muuttua ja alkaa arvostaa tasapuolisemmin niin kulttuurisesti maskuliiniseksi kuin feminiiniseksi miellettyjä ominaisuuksia. Tämä edellyttäisi myös sitä, että miehet nähtäisiin sukupuolitettuna yksilöinä sen sijaan, että heidät oletetaan joko sukupuolineutraaleiksi tai pelkästään hegemonisen maskuliinisuuden edustajiksi. Juuri tätä asetelmaa olen itsekin pyrkinyt tutkimuksellani purkamaan. Upseerien harjoittaman mikropoliittisen vastarinnan tarkastelu purkaa myös sukupuolittuneita asetelmia samalla, kun tarjoaa tietoa siitä, miten organisaation vallitsevat diskurssit tulevat haastetuiksi.

Länsimaisten demokraattisten yhteiskuntien muuttuessa yhä moninaisemmiksi, myös niiden asevoimien tulisi heijastaa tätä kehitystä säilyttääkseen legitimaationsa kansalaisten silmissä – niin sukupuolen kuin muun diversiteetin osalta (Heinecken 2009, 25–26; Holmberg & Alvinus 2019, 130). Gwyn Harries-Jenkinsin (2004, 35) mukaan yksi postmodernien asevoimien määritelmällisistä piirteistä on moninaisuuden tunnistaminen ja erilaisuuden hyväksyminen. Monesti traditionaalisten instituutioiden avoimuus muutoksia kohtaan on kuitenkin puutteellista (esim. Holmberg & Alvinus 2019). Joissain tapauksissa, kuten Suo-

men asevelvollisuusjärjestelmän osalta, muutoksen edistämiseen tarvittava lain-säädännöllinen tuki puuttuu (Harries-Jenkins 2004, 35). Suomalaisten upseeri-naisten voisi sanoa sijoittuvan puolustusvoimissa jonnekin valta-aseman ja mar-ginaalien välimaastoon. Johtava asema organisaatiossa ja vahva yhteiskunnalli-nen asema ja legitimizeetti professionille varustavat naisia sosiaalisella vallalla, mutta sukupuolensa ja vähemmistöasemansa vuoksi valta on rajattu suhteessa upseerimiehiin. Tämän vuoksi suurempiin muutoksiin puolustusvoimien orga-nisaatiokulttuurin sukupuolittuneisuudessa vaaditaan sukupuolten rajat ylittä-vää solidaarisuutta esimerkiksi naisten yksilöllisen vastarinnan tai omien epävi-rallisten verkostojen lisäksi.

## 3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimukseni aineisto koostuu kolmesta osasta, joista kaksi on haastatteluaineistoja ja yksi on kirjoitusaineisto. Kaikki aineiston informantit ovat aineistokeruuhetkellä työskennelleet Suomen puolustusvoimissa upseerin tehtävässä. Aineiston keruuta varten on haettu ja saatu puolustusvoimilta tutkimusluvut (Liitteet 1 ja 2). Tutkimuslupa on määräaikainen ja henkilökohtainen, eikä sen nojalla kerättyä aineistoa saa luovuttaa kolmansille osapuolille. Tutkimusluvassa määritellään myös, että tutkimuksen toteutus on oltava kaikilta osin julkista ja siihen osallistumisen tulee olla puolustusvoimien henkilöstön osalta vapaaehtoista. Tutkimukseen osallistuvien anonymiteetin tärkeyttä korostetaan. Tutkimusluvassa määritellyllä tavalla artikkelit on luettu ja tarkistettu Maanpuolustuskorkeakoululla ennen niiden lähettämistä eteenpäin julkaisuprosessiin. Tulkintani mukaan tutkimusartikkelien tarkistamisen tarkoitus on varmistaa, ettei niistä löydy tietoturvaluokiteltua ei-julkista aineistoa. Puolustusvoimien tutkimusluvassa tai artikkelien tarkistamisen yhteydessä ei ole otettu kantaa tutkimusasetelmaan, aineiston tulkintaan tai raportointiin, eikä niillä ole siten ollut vaikutusta tutkimukseen tai sen lopputuloksiin.

### 3.1 Tutkimuksen aineistot

#### 3.1.1 Upseerinaisten haastatteluaineisto

Keräsin tutkimuksen ensimmäisen aineiston haastatteleamalla yhdeksää naispuolistaa upseeria, jotka työskentelivät haastatteluhetkellä Suomen puolustusvoimien maa- ja merivoimissa. Upseerit olivat tuolloin iältään 24–41-vuotiaita ja työkokemusta heillä oli noin puolesta vuodesta 15:een vuotta. Suurin osa haastatelluista oli ennen hakeutumistaan kadettikouluun toiminut määräaikaisessa sopimussotilaan tehtävässä, mikä on puolustusvoimissa hyvin yleinen rekrytointikanava upseerin uralle. Myös määräaikainen tehtävä on laskettu työssäolovuosiin.



Oman taustani vuoksi löysin haastateltavat helposti omien verkostojeni kautta niin kutsutulla lumipallomenetelmällä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 99). Menetelmänä käytin teemahaastattelua (Hirsjärvi & Hurme 2001). Haastatteluissa käsiteltiin informanttien varusmiespalvelusta, opiskeluaikaa kadettikoulussa sekä upseerin työuraa. Haastatteluiden teemat olivat ennalta valittuja, mutta informanteilla oli niiden sisällä mahdollisuus tuoda esiin niitä kokemuksia, joita itse halusivat kertoa. Vaikka tutkijan ja tutkittavan välille syntyvää valta-asetelmaa on vaikea välttää, tämä antoi mahdollisuuden kuulla myös tutkittavien omaa ääntä heidän tehdessään valintoja sen mukaan, mitä halusivat haastattelussa nostaa puheeksi. Valta-asetelmaa pohdin enemmän teemahaastattelua koskevassa alaluvussa. Haastattelurunko on liitteenä 3.

Otin yhteyttä kymmeneen upseerinaiseen, joista kaikki suostuivat haastateltavaksi. Yhden kanssa ei muiden kiireiden vuoksi saatu lopulta sovittua yhteistä aikaa, joten päädyin haastattelemaan yhdeksää heistä. Haastateltavat suhtautuivat tutkimukseen innostuneesti ja myönteisesti. Useimmat heistä totesivat aiheen olevan tärkeä ja olivat sitä mieltä, että on aika antaa ääni upseerinaisille. Pyysin haastateltavia varaamaan haastattelutilanteeseen aikaa kaksi tuntia, jotta voisimme keskustella asioista rauhassa. Haastattelut tehtiin informanttien kotona, työpaikalla, sotilaskodissa ja ulkona puistossa. Näistä työpaikan ulkopuolelle sijoittuneet haastattelut olivat tunnelmaltaan hieman rennompia kuin työpaikalla tapahtuneet. Työpaikalla tehdyt haastattelut myös poikkeuksetta keskeytyivät hetkeksi työasioiden vuoksi. Haastatteluiden kesto oli 45 minuutista tuntiin ja 15 minuuttiin. Nauhoitin ja litteroin haastattelut.

Aineistossani on jonkin verran hajontaa iän osalta, mutta se painottuu lievästi virkaurassaan pidemmälle ehtineisiin upseereihin. Laajemmalla aineistolla suuremman hajonnan saaminen olisi ollut mahdollista. Tutkimuskysymykseni kannalta en kuitenkaan pitänyt tarpeellisena kerätä suurta aineistoa. Laadullisen aineiston osalta niin kutsutun kylläntymisen eli saturaation arviointi on hieman haasteellista (Tuomi & Sarajärvi 2018, 99–101). Pystyin kuitenkin havaitsemaan haastatteluissa toistuvia teemoja ja kokemuksia, minkä perusteella arvioin, että aineistollani saa vastattua asettamiini kysymyksiin (emt., 99). Aineistonkeruussa ja tutkimustehtävässä ei ollut tavoitteena kerätä edustavaa otosta upseerinaisista, vaan tuoda esiin yksilöiden kokemuksia suhteessa sukupuoleen. Toki myös laadullisessa tutkimuksessa jonkinasteisen yleistettävyyden saavuttaminen on mahdollista. Aineisto mahdollisti niin erojen kuin samuuksien havaitsemisen yksilöiden välillä kuin esimerkiksi virkaiän vaikutuksen upseerinaisten käsityksiin oman paikan löytämisestä.

Ensimmäisen tutkimusartikkelini osalta päätin keskittyä nimenomaan naispuolisten upseerien kertomuksiin ja kokemuksiin. Miespuolisten upseerien haastattelut samasta aihepiiristä olisi toki tuonut vertailuasetelemaa, mutta toisaalta halusin välttää itse sen vahvistamisen, että naiset tässäkin tilanteessa vertautuvat miessotilaaseen, joka on lähtökohtaisesti normi ja ideaali. Olen lisäksi pyrkinyt välttämään naisten käsittelyä yhdenmukaisena ryhmänä ja vahvistamaan heidän omaa ääntään ja toimijuuttaan heidän kertomustensa kuulemisen ja esittämisen kautta.

Upseerinaisten pienen määrän vuoksi on ollut erityisen tärkeää huomioida informanttien anonymiteettiä koskevat asiat. Häivyitin käyttämistäni lainauksista kaikki kohdat, jotka olisivat voineet johtaa informantin tunnistamiseen: maininnat joukko-osastoista ja varuskunnista, vuosiluvuista ja henkilöiden nimistä. Vaikka iän kertominen olisi ollut mielenkiintoista tutkimuskysymysten kannalta, myös sen yksilöiminen olisi vaarantanut anonymiteetin. Lainauksissa olen käyttänyt informanteista pseudonyymia.

### 3.1.2 Kirjoitelmat ja haastattelut sotilaan ideaalista

Sekä toinen että kolmas tutkimuksessa käyttämäni aineisto on kerätty Maanpuolustuskorkeakoulun järjestämällä esiupseeri- (EUK) ja yleisesikuntaupseerikursseilla (YEK). Kyseisten kurssien johtajat suhtautuivat tutkimukseen myönteisesti ja antoivat aineistonkeruuseen aikaa kurssin yhteisestä opetuksesta puoli tuntia kurssia kohden. Tämä mahdollisti hyvän osallistumisprosentin, noin 70 %, kurssien opiskelijoiden keskuudesta. Molemmilla kursseilla opiskeli aineistonkeruuhetkellä noin 80 upseeria. Kurssilaisten tarkan lukumäärän sekä kurssien ja aineistonkeruun tarkemman aikataulun kertominen mahdollistaisi kyseessä olevan kurssin tunnistamisen, joten jätän nämä tiedot summittaisiksi. Samoin kursseilla opiskelleiden naisten määrä yksilöisi kurssit liian tarkasti.

Annoin molemmille kursseille tehtäväksi kirjoittaa sotilaan ideaalista. En rajannut sotilaan ideaalin käsitettä tarkasti, sillä halusin informanttien itse muodostavan käsitteen ja pienentää tätä kautta omaa rooliani tiedontuottajana. En halunnut ohjata tehtävänannolla liiaksi sitä, mitä he kirjoitelmiinsa kirjoittivat. En myöskään rajannut kirjoituksen pituutta. Tehtävänannossa otsikkona oli ”Sotilaan ideaali” ja lisäksi asetin kolme apukysymystä: 1) Millainen on minun käsitykseni sotilaan ideaalista? 2) Miten näen itseni suhteessa tuohon ideaaliin? 3) Miten käsitykseni sotilaan ideaalista on ehkä muuttunut uran/elämän myötä ja mikä siihen on vaikuttanut? Jo aineistonkeruuvaiheessa esitettiin kysymys siitä, kirjoitetaanko sotilaan vai upseerin ideaalista, mutta annoin myös sen suhteen vapauden omaan määrittelyyn. Osa oli pohtinut tätä eroa myös kirjoitelmissaan ja tarkentanut kirjoittavansa nimenomaan upseerin ideaalista, mikä oli luonnollisesti heitä eniten lähellä oleva.

Kirjoitelmia palautettiin yhteensä 108, joista 51 tuli EUK:n ja 57 YEK:n opiskelijoilta. Suurin osa kirjoitelmista oli pituudeltaan puolesta sivusta yhteen sivuun, mutta muutama koostui vain parista lauseesta tai ranskalaisista viivoista, joihin oli listattu ideaalisotilaan ominaisuuksia. Kummallakin kursseista opiskeli vain joitakin naisia, joten naisten kirjoittamia tekstejä oli kahdeksan ja loput sata oli miesten kirjoittamia. Upseerien ikähaarukka vaihteli noin 30 ja 40 ikävuoden välillä ja työkokemusta upseerin tehtävässä heille oli kertynyt tuossa vaiheessa kymmenestä 15:een vuotta.

Upseerin virkauran kannalta valinta siitä, pyrkiikö YEK:lle vai suorittaako EUK:n, on monella tapaa varsin merkittävä. YEK:lta valmistuminen antaa upseerille mahdollisuuden tavoitella puolustusvoimien korkeimpia virkoja ja sotilasarvoja. Maanpuolustuskorkeakoulun valintaoppaan (Maanpuolustuskorkeakoulu 2021b, 5.) mukaan YEK:n kesto on noin kaksi vuotta. YEK:lle pyritään vaa-

tivan valintaprosessin kautta, johon sisältyy soveltuvuuskoe, esivalinta sekä esivalinnasta jatkoon päässeille noin viikon mittainen valintakoe (emt.). Ne, jotka eivät pyri tai pääse YEK:lle, kutsutaan automaattisesti suorittamaan EUK:ia, joka kestää viisi kuukautta. Valitsin kerätä aineistoni kyseisiltä kursseilta sillä perusteella, että valinta YEK:n ja EUK:n välillä vaikuttaa paitsi upseerin tulevaan uraan ja sen tarjoamiin mahdollisuuksiin, myös yksityis- ja perhe-elämään. Tässä kohtaa upseerit usein suhteuttavat uratavoitteitaan siihen, millaisia uhrauksia se vaatii perhe-elämän näkökulmasta esimerkiksi erillään asumisen osalta (Autio et al. 2011, 47).

Ylemmän virkaurakurssin suorittaneet upseerit vaihtavat usein joukko-osastoa nopeammilla sykleillä, millä voi olla dramaattiset vaikutukset myös työn ulkopuoliseen elämään (ks. Autio et al. 2011; Otonkorpi-Lehtoranta 2017). Tässä asiassa on kuitenkin tapahtunut kulttuurinmuutos ja nykyään myös esiupseerikurssin käyneitä liikutellaan aiempaa enemmän, jotta kokemusta kertyisi useammasta joukko-osastosta (Autio et al. 2011, 21). Aikasykli joukko-osastosiirroissa on kuitenkin EUK:n käyneillä hieman pidempi kuin YEK:n suorittaneilla (emt.). Ajattelin tämän virkauran taitekohdan tarjoavan riittävästi pohjaa kuvaamaan upseerien käsityksiä sotilaan ideaalista, sen mahdollisia muutoksia sekä käsitykseen vaikuttaneita elämän avainkokemuksia. Virkaurakursseja suorittavilla upseereilla on jo merkittävästi työkokemusta, mutta myös pitkä ura edessä.

Informanttien uravaiheen ja yleisesti ottaen myös elämäntilanteiden samankaltaisuus mahdollisti yksilöiden välisten erojen tarkastelun sen sijaan, että olisi tarkastellut erilaisten ryhmien välisiä eroja. Ennen aineistonkeruuta lähtöoletukseni tosin oli, että YEK:n ja EUK:n opiskelijoiden välillä olisi suurempia eroja esimerkiksi suhteessa siihen, miten työ ja perhe-elämän yhteensovittamista on pohdittu ja miten se on kunkin kohdalla ratkaistu. Aineistosta ei kuitenkaan noussut tarkastelemieni kysymysten osalta merkittäviä eroja, enkä sen vuoksi ole artikkeleissa käyttämässäni lainauksissa eritellyt sitä, miltä kurssilta kukin informantti on. Koska tämä tieto ei ollut tulosten kannalta merkittävä, jätin sen pois, jotta voisin paremmin varmistaa informanttien anonymiteetin säilymisen. Erityisesti kursseilla opiskelleet naiset olisivat olleet helposti tunnistettavissa vähäisen määränsä vuoksi. Sukupuolen olen kuitenkin merkinnyt lainausten perään, sillä se oli paitsi aineistosta selkeästi erottuva teema, myös tutkimuskysymysteni kannalta tärkeä tieto.

Kirjoitelmien keruun yhteydessä pyysin kurssilaisia ilmoittamaan, mikäli he olisivat käytettävissä haastatteluun. Valitsin vapaaehtoisten haastateltavien joukosta 12 upseeria, joista neljä oli naisia ja kahdeksan miehiä. Valitsin haastateltavat sillä perusteella, mitä teemoja he olivat nostaneet esille kirjoitelmissaan. Haastateltavien määrässä ei ollut kyse saturaation saavuttamisesta, sillä siitä puhuminen on ongelmallista, kun etsitään pikemminkin erilaisuuksia kuin samuuksia (Tuomi & Sarajärvi 2018, 99.). Tavoitteeni oli, että haastateltavat edustaisivat riittäväällä laajuudella aineistosta esiinnoitettuja erilaisia teemoja ja käsityksiä. Sukupuoli nousi kirjoitelmissa sen verran merkittäväksi tekijäksi, että naiset olivat haastateltavissa yliedustettuina. Haastatteluaineiston tarkoitus oli sy-

ventää ja selventää niitä asioita, joita olin kirjoitelmien myötä havainnut ja joita pidin tutkimusongelmani kannalta oleellisina teemoina.

Toteutin haastattelut teemahaastatteluina, mutta haastattelurungossa (liitteenä 4) esiteltyjen teemojen lisäksi syvensimme informanttien kirjoitelmissa käsittelemiä kysymyksiä. Pyysin haastateltavia kertomaan lisää muun muassa heidän käsityksistään sotilaan ideaalista, upseerin virkaurasta ja ammatillisesta identiteetistä. Haastattelut toteutettiin informanttien kotona, työpaikan ympäristössä tai kirjastosta varatussa yksityisessä huoneessa. Nauhoitin ja litteroin haastattelut. Haastatteluiden kesto oli noin 45 minuutista hieman yli kahteen tuntiin. Englanninkielisissä artikkeleissa käyttämäni lainaukset ovat omia käännöksiäni suomesta englantiin. Seuraavassa käsitelen teemahaastattelua menetelmänä.

## 3.2 Tutkimusmenetelmät

### 3.2.1 Teemahaastattelu

Valitsin kahden keräämäni tutkimusaineiston osalta menetelmäksi teemahaastattelun, jossa keskeiseen rooliin nousevat yksilöiden omat kokemukset, niiden tulkinnat ja merkitykset. Teemahaastattelussa ei lyödä etukäteen lukkoon tarkkoja kysymyksiä, vaan määritellään tutkimuskysymysten kannalta tärkeät teemat, joita haastattelussa käydään läpi (Hirsjärvi & Hurme 2001, 47–48). Näkökulma on enemmän haastateltavissa kuin tutkijassa, vaikka merkitykset ja tulkinnat syntyvätkin aina haastateltavan ja haastattelijan välisessä vuorovaikutuksessa (Hirsjärvi & Hurme 2001, 48).

Vaikka haastatteluiden teemat rakentuivat tutkijan valitsemien teemojen ympärille, teemahaastattelun väljyys ja joustavuus mahdollisti myös niiden asioiden esiin nostamisen, joista haastateltavat itse halusivat kertoa. Käyttämäni menetelmä oli lähempänä avointa tai syvähaastattelua kuin tiukemmin strukturoitua haastattelua (Tuomi & Sarajärvi 2018, 87–88.). Haastateltavat tiesivät etukäteen, millaisista teemoista heidän kanssaan oli tarkoitus keskustella. Vaikka Sirkka Hirsjärvi ja Helena Hurme (2001, 66) kehottavat teorialähtöiseen lähestymistapaan teemoja määriteltäessä, oma aineistonkeruuni lähti liikkeelle laajemmista kokonaisuuksista, joista oli mahdollista edetä useampaan suuntaan. Toisessa teemahaastatteluilla keräämässäni aineistossa olin enemmän keskittynyt teoreettisen viitekehyksen määrittämiin teemoihin sekä niihin teemoihin, jota kirjoitelma-aineistossa oli jo käsitelty.

Sukupuolentutkimuksella on ollut suuri vaikutus siihen, että tutkimushaastatteluiden valtasuhteista on alettu keskustella enemmän (Hyvärinen 2017, 15). Sukupuolentutkimuksessa kyseenalaistettiin aiemmin hallinnut neutraaliuden ihanne ja pyrittiin kohti tasaveroisempaa asetelmaa haastattelijan ja haastateltavan välillä (Oinas 2004, 214–215). Elina Oinas (2004, 218) peräänkuuluttaa nykykeskustelussa erityisesti sitä, että tutkija tiedostaa oman valtansa tiedontuottajana koko tutkimusprosessissa. Esimerkiksi haastatteluiden jälkeinen viittaaminen, nimeäminen ja tulkinta ovat kaikki tutkijan harkinnanvallassa olevia

asioita. Eettinen tutkija ottaa vastuun tulkintojensa rajoittuneisuudesta, paikantuneisuudesta ja henkilökohtaisuudesta (emt., 223). Toki myös haastateltavalla on omat tiedonintressinsä ja valta-asetelmaan vaikuttavat monet tekijät, kuten molempien osapuolten ikä, sukupuoli, yhteiskuntaluokka sekä asiantuntijuus (Hyvärinen, 2017, 16–17; Oinas 2004, 224). Täydellistä tasa-arvoa tai neutraaliutta on haastattelussa tuskin mahdollista saavuttaa, eikä se ole sinänsä tarpeellista-kaan (Hyvärinen 2017, 17). Omaa paikantuneisuuttani käsittelen syvemmin alaluvussa 3.3.

Oinaan (2004, 225.) mukaan monella haastattelijalla on se kokemus, että niin kutsutun virallisen osuuden ja nauhoittamisen päätyttyä haastateltavat puhuvat vapaammin ja tuottavat uutta tietoa. Oma kokemukseni ensimmäisen haastatteluvaiheistani osalta oli vastaava, vaikka koin, että haastateltavat puhuivat vapaasti jo haastattelun aikana. Osa haastateltavissa nosti vielä vapaassa keskustelussa esiin asioita, joita toivoivat minun raportoivan tutkimuksessaan. Toista haastatteluvaiheista kerätessäni hyödynsin ensimmäisistä haastatteluista saadut opit. Annoin jokaisen haastattelun päätteeksi myös mahdollisuuden ”vapaaseen sanaan” ja kysyin, olisiko vielä jotain sellaista mielessä, mitä haastateltava haluaisi sanoa tai tarkentaa. Tässä kohtaa moni vielä lisäsi jotain, mikä usein täydensi edellä puhuttuja teemoja.

### 3.2.2 Teoriaohjaava sisällönanalyysi

Aineiston analysoinnissa olen ensimmäisen ja toisen tutkimusartikkelini kohdalla käyttänyt teoriaohjaavaa eli abduktiivista sisällönanalyysia (Silvasti 2014, 33; Tuomi & Sarajärvi 2018, 121). Sisällönanalyysin tavoitteena on löytää aineistosta ilmiöitä – joko uusia ilmiötä tai vanhoja ilmiöitä uudessa ympäristössä tai merkityksessä (Silvasti 2014, 37.) Analyysilla pyritään lisäämään ymmärrystä tarkastelun alla olevasta ilmiöstä (emt.). Teoriaohjaava sisällönanalyysi antaa aineiston keräämiseen sekä tutkittavan ilmiön määrittelyyn enemmän vapautta kuin esimerkiksi teorialähtöinen analyysitapa. Keräsin kaikki käyttämäni aineistot ennen teoreettisen viitekehyksen ja tarkempien tutkimuskysymysten valintaa. Tarkastelutapani oli siten aluksi lähellä aineistolähtöistä, mutta myöhemmissä analyysin vaiheissa yhä tiukemmin teoriaan sidottua.

Jouni Tuomen ja Anneli Sarajärven (2018, 109) mukaan teoriaohjaavassa sisällönanalyysissa teoria toimii apuna, mutta sen merkitys on enemmänkin uusia ajatusuria aukova. Aiempien tutkimusten ja teorioiden sekä aineiston vuoropuhelu jatkuu koko tutkimusprosessin ajan. Oman tulkinnan liittäminen teoriaan vahvistaa omia havaintoja ja argumentteja ja siten lisää tutkimuksen luotettavuutta. Toisaalta teoriaohjaava sisällönanalyysi, joka ei ole liian tiukasti teoriaan sidottua, antaa mahdollisuuden myös aineiston moniäänisyyden kuuntelemiselle (Silvasti 2014, 43).

Analyysiprosessini alkoi osaltaan jo aineistoa kerätessä – niin haastatteluiden aikana kuin niitä litteroidessa. Systemaattisemmin analyysi eteni tekstiaineistoa lukiessa, kun aloin havainnoida aineistostani yhtäältä toistuvia teemoja, toisaalta poikkeamia ja erikoisuuksia. Tiina Silvasti (2014, 38–39) toteaa, että aineisto kannattaa aluksi pyrkiä hahmottamaan kokonaisuutena ja vasta toisella

lukukerralla aloittaa varsinainen analyysi koodaamalla. Koodaamisella hän viittaa aineiston tarkkaan lukemiseen ja sen ”purkamiseen osiinsa”.

Ensimmäisestä haastatteluaineistostani erittelin koodeja, jotka viittasivat jollain tavalla sukupuoleen: mieheen, naiseen, feminiinisyysiin tai maskuliinisuuksiin – tai sukupuolesta vaikenemiseen. Koodaamisesta etenin teemoitteluun, joka tarkoittaa esimerkiksi puhekehysten tai yhtenäisten aihepiirien etsimistä aineistosta (Silvasti 2012, 44). Aineistosta nostamani teemat eivät jäsentyneet haastattelujen teemojen mukaisesti, vaan ne syntyivät peilattaessa aineistoa sukupuolen tekemisen käsitteeseen, joka oli ensimmäisen tutkimusartikkelini teoreettisena viitekehystenä. Teemojen kautta aloin tunnistaa aineistosta upseerinaisten kuvaamia sukupuolen tekemisen tapoja, joita he käyttivät löytääkseen paikkansa miesvaltaisessa sotilasyhteisössä.

Toisen tutkimusartikkelini analyysi eteni edellisestä hieman poikkeavalla tavalla. Tein koodaamisen aineistolähtöisesti ja etsin aineistosta koodeja, jotka kuvasivat ideaalisotilaaseen liitettyjä ominaisuuksia, arvoja ja arvostuksia. Koodit kokosin teemojen alle, jotka mielestäni kuvasivat upseerien tuottamia puhekehyksiä. Puhekehysten avulla havaitsin, että upseerien keskuudessa elivät rinnakkain traditionaaliset käsitykset sekä uudenlaiset arvostukset. Näiden havaintojen myötä syvensin tietämystä niin kutsutusta uudesta/postfordistisesta työstä (esim. Castells 1996; Gibson-Graham 1996), jonka jälkeen palasin jälleen aineiston pariin ja aloin koodata sitä uudelleen uuden työn viitekehukseen liittyvin koodisanoin. Huomasin myös teemojen keskinäiset ristiriidat sekä osittaisen päällekkäisyyden. Uudelleen koodaamisen jälkeen kokosin aineistoa tunnetyön ja esteettisen työn käsitteiden mukaisesti kategorioihin sekä kategoriaan, joka viittasi aiempien oletusteni mukaiseen traditionaaliseen käsitykseen sotilaan ideaalista. Analyysieni tuloksia avaan tarkemmin luvussa 4.

### 3.2.3 Temaattinen diskurssianalyysi

Kolmannessa väitöskirja-artikkelissani käytin analyysimenetelmänä temaattista diskurssianalyysia (TDA) (Braun & Clarke 2020). Tunnistin sen avulla kirjoitelma- ja haastatteluaineistosta vallitsevia ja vastadiskursseja sekä millaisia identiteettejä upseerit rakensivat näiden diskurssien kautta. Jokisen ja Juhilan (2016, 75) mukaan vallan ja diskurssien välisiä suhteita analysoitaessa tutkija on kiinnostunut 1) diskurssien välisistä ja sisäisistä valtasuhteista 2) siitä, miten tietyistä diskursseista tulee hegemonisia 3) hegemonisten diskurssien käyttöön liittyvistä ideologisista seurauksista 4) mahdollisuudesta muutokseen. Tunnistaakseni varsinaisena tutkimuskysymyksenäni olleet mikropoliittisen vastarinnan (Davies & Thomas 2004) diskurssit, minun oli lähdettävä analyysiprosessissa liikkeelle vallitsevien diskurssien identifioimisesta. Jokinen ja Juhila (2016, 76) kuvaavat hegemonisen aseman saavuttaneiden diskurssien etsimistä: ”Mielenkiinto on kulttuurisissa itseäänselvyyksissä; eräänlaisiksi luonnollisiksi ja kyseenalaistamattomiksi totuuksiksi muotoutuneissa diskursseissa, jotka vievät elintilaa muilta diskursseilta.”

Diskurssi voidaan määritellä kulttuurisesti jaetuksi ja hyväksytyksi merkityssysteemiksi (esim. Kantola 2010, 86). Diskurssi osallistuu puheen kohteiden

muotoiluun ja se on myös tapa merkityksellistää asioita. Tutkijana olen aina väis-  
tämättä myös osa kuvaamiani diskursseja, niitä tuottamassa tai niiden tuottamia  
(emt.). Diskurssianalyysin yksi lähtökohdista on Arja Jokisen, Kirsi Juhilan ja  
Eero Suomisen (2016, 26.) mukaan foucault’lainen ajatus siitä, ettei puhe ainoas-  
taan kuvaa vallitsevaa todellisuutta, vaan myös tuottaa sitä. Sotilaallista diskurs-  
sia tutkinut Arto Jokinen (2004, 193), määrittelee ontologiseen konstruktionis-  
miin nojautuvan diskurssianalyysin tavoitteeksi: ” – – kyseenalaistaa itsestäänsel-  
vyydet ja osoittaa niiden diskursiivisuus, purkaa hegemonisten diskurssin onto-  
logisina esitetyt totuudet, rakentaa vastadiskurssien ja -positioiden mahdolli-  
suuksia, tarkastella vallan, totuuden ja hierarkian diskursiivisuutta ja rakentei-  
suutta sekä pohtia sosiaalis-materiaalisten ei-diskursiivisten rakenteiden ja dis-  
kurssien suhdetta.” Jokisen (emt.) mukaan tutkijan tulee pohtia miten sosiaaliset  
todellisuudet voisi rakentaa toisin sen sijaan, että vain analysoi, miten ne on ra-  
kennettu tai kielellistetty. Näin tutkija toteuttaa tieteen kriittisyyttä ja pyrkimystä  
muutokseen.

Jokinen (2004, 203) kirjoittaa diskurssien tarjoavan erilaisia subjektipo-  
sitioneja, jotka mahdollistavat toimijuutta, valtaa sekä puheen tuottamista ja sen  
merkityksellistämistä. Nämä positiot ovat hierarkkisessa suhteessa toisiinsa. Jo-  
kinen, Juhila ja Suominen (2016, 45–46) puolestaan erottelevat toisistaan *identiteet-  
tin*, *subjektiposition* ja *diskurssin käyttäjän* käsitteet. Itse olen hyödyntänyt kolman-  
nessa väitöskirja-artikkelissani identiteetin käsitettä. Identiteettien voidaan kat-  
soa muotoutuvan erilaisissa diskursseissa, jotka mahdollistavat myös erilaisia  
minuuksia ja sitä kautta erilaisia toimintoja. Identiteetit voivat toimia käyttä-  
jiensä resursseina ja mahdollistaa itsensä esittämisen jopa keskenään ristiriitai-  
silla tavoilla eri tilanteissa (emt.).

Koska olin hyödyntänyt samaa aineistoa jo toisessa tutkimusartikkelissani,  
se oli tässä vaiheessa minulle hyvin tuttu. Olin aiemmilla lukukerroilla havain-  
nut sieltä jotain, minkä olin alustavasti tunnistanut jonkinlaiseksi vastarinnan  
muodoksi. Tästä lähtökohdasta analyysini siis alkoi – tai oikeastaan jatkui. Kiin-  
nitin tässä kohtaa huomioni aineistosta löytyviin yhtäläisyyksiin. Analyysin  
aluksi luin kirjoitelma-aineiston, josta poimin alustavia ”diskurssin paloja” (Jo-  
kinen & Juhila 2016, 80). Syvensin ymmärrystäni kirjoitelma-aineistosta teke-  
mieni löydöksistä käymällä läpi litteroitua haastatteluaineistoa. Lisäksi tutustuin  
aihepiiriin liittyviin aiempiin tutkimuksiin ja teorioihin sekä erityisesti mikropo-  
liittisen vastarinnan käsitteeseen. Diskurssin paloista muodostin teemoja ja niistä  
yhden identifioin vallitsevaksi (hegemonisessa asemassa olevaksi) diskurssiksi.  
Aineistosta löytyvä vallitseva diskurssi oli linjassa organisaation virallisen dis-  
kurssin kanssa, josta esimerkkeinä ovat kadettilupaus ja sotilasvala (ks. luvut 1.1  
ja 4.3). Tunnistettuani vallitsevan diskurssin palasin uudelleen diskurssin pala-  
siin ja muodostamiini teemoihin ja kävin aineistoa läpi etsien vallitsevaa diskurs-  
sia vastustavia diskursseja. Lainaukset, jotka olen artikkelissa esitellyt, eivät vält-  
tämättä edusta koko aineistoa tai yleisiä tyypillisiä esimerkkejä, eivätkä ole vali-  
koituneet niillä perusteilla. Olen pyrkinyt tuomaan niiden kautta esiin niin val-  
litsevaa diskurssia kuin mikropoliittisen vastarinnan diskursseja. Nämä esittelen  
tarkemmin luvussa 4.

Olen analysoinut diskursseja sosiaalisissa käytännöissä uusiutuvina ja muuttuvina merkitysjärjestelminä (Jokinen & Juhila 2016, 99). Tätä kautta olen välttänyt hegemonisessa asemassa olevan diskurssin vahvistamisen ja uusintamisen kautta tapahtuvan luonnollistamisen sekä päässyt tuomaan esiin vallan ja vastarinnan väliset jännitteet, jotka tarjoavat paikkoja muutokselle, erilaisille identiteeteille ja vallitsevan diskurssin kyseenalaistamiselle.

### 3.3 Oma tutkijapositio sisä- ja ulkopuolisena sekä eettiset kysymykset

Me kannamme näitä yksilöitä mukanaamme, kun työskentelemme transkriptioiden parissa. Sanat, jotka edustavat kokemuksia, ovat selkeitä ja pysyviä. Emme voi vetäytyä ”tutkijan” etäiseen rooliin. Niin kuin persoonamme vaikuttaa analyysiin, myös analyysi vaikuttaa persoonaamme. Tässä kehässä on ”välitilan” vaikutus. Kvalitatiivisen tutkimuksen intiimiyys ei salli meidän pysytellä todellisina ulkopuolisina suhteessa tutkimuksen kohteena olevaan kokemukseen, mutta tutkijan roolimme vuoksi se ei päteviä meitä kokonaan sisäpuolisiksi. Me otamme haltuumme välitilan ja sekä tämän statuksen tarjoaman hyödyn että sen aiheuttamat kustannukset.<sup>3</sup> (Dwyer & Buckle 2009, 61)

Paul Higate ja Ailsa Cameron (2006) väittävät, että sotilassosiologian vallitsevissa epistemologisissa perustuksissa on ajatus siitä, että tutkijan on mahdollista saavuttaa neutraalius ja objektiivisuus, jos hän sitoutuu sosiologisen tutkimuksen perinteiseen positivistiseen malliin. He eivät kuitenkaan itse allekirjoita tätä näkemystä. Liityn heihin todetessani, että on tärkeää ”sisäänkirjoittaa” tutkija erityisesti silloin, kun on kyse sotilassosiologisesta tutkimuksesta. Higaten ja Cameronin (emt.) mukaan on hyvä ymmärtää tutkijan vaikuttimet, erityisesti jos tutkijalla on itsellään sotilastausta, sekä ymmärtää ne edellytykset, joilla pääsy tutkimuksen tiedonlähteisiin on neuvoteltu. Tiedontuottaminen tapahtuu aina tietyssä kontekstissa ja tämä monisyisen sosiaalisen prosessin tiedostaminen tekee tutkimuksesta paitsi läpinäkyvämmän, myös vastuullisemman. Seuraavassa reflektoin tutkijapositioni suhteessa omaan armeijataustani sekä pohdin laajemmin tutkimukseeni liittyviä eettisiä kysymyksiä.

Erityisesti feministisessä laadullisessa tutkimuksessa on tutkijan positioinnin yhteydessä puhuttu sisä- ja ulkopuolisuudesta (esim. Acker 2000). Sotilassosiologisessa tutkimuksessa sisäpuolisilla viitataan sotilaisiin tai sotilastaustaisiin ja ulkopuolisilla taas viitataan siviileihin. Miellän oman tutkijapositioni taustani vuoksi osittain sisä-, osittain ulkopuolisena armeijamaailmasta. Olen suorittanut naisten vapaaehtoisen asepalveluksen, työskennellyt sopimussotilaana sekä myöhemmin sotilaspastorin virassa puolustusvoimissa. Sotilaspastori palvelee erikoisupseerina ja palvelusarvona sotilaspastori rinnastetaan kapteeniin (Halonen & Karvinen 2017, 19). Sotilaspappi on sotilasvirassa ja pukeutuu työssään univormuun. Tehtävään päteviä ovat evankelisluterilaisen kirkon vihityt papit, jotka ovat suorittaneet asepalveluksen.

---

<sup>3</sup> Tutkijan oma vapaa käänös englannista suomeksi.



Minut erottaa ammattisotilaista se, että asepalveluksen lisäksi en ole saanut muuta sotilaskoulutusta tai käynyt kadettikoulua. Tämän seurauksena kokemukseni armeijamaailmasta oli myös sotilaspastorin tehtävässä toimiessani aina myös jo osittain ulkopuolinen. Ulkopuolisuuttani väitöskirjaa työstäessäni on lisännyt paitsi tutkimuksellisen näkökulman synnyttämä etäisyys aiheeseen, myös puolustusvoimissa työskentelystä kulunut aika. Sonya Corbin Dwyer ja Jennifer L. Buckle (2009) ovat tarkastelleet nimenomaan sisä- ja ulkopuolisuuden välissä olevaa tilaa (engl. *the space between*), joka mahdollistaa sitoutumattomuuden joko sisä- tai ulkopuolisuuteen ja olemisen sen sijaan sisä- ja ulkopuolinen. David Walkerin (2016) mukaan oma sisäpuolisuus on hyväksyttävä, mutta samalla sitä tulee myös vastustaa.

Refleksiivisessä lähestymistavassa tutkija voi reflektoida koko tutkimusprosessin eri vaiheissa omaa rooliaan ja vaikustaan lähtien tutkimuksenasettelusta tutkimusaineiston keruuseen, teoreettisen viitekehyksen ja menetelmien valintaan, aina aineiston analyysiin ja johtopäätöksiin asti (Higate & Cameron 2006, 220–221). Refleksiiviseen tarkasteluun voi liittyä myös pohdintaa valta-asetelmista ja tunteista suhteessa esimerkiksi haastattelutilanteeseen (emt.). Tutkijapositioni tuli selkeimmin esiin nimenomaan tehdessäni haastatteluita. Arvelen positioni sisältäneen selkeästi neljä erityisen merkityksellistä ulottuvuutta suhteessa haastateltaviini 1) sisäpuolisuuteni suhteessa tutkittavaan organisaatioon 2) asiantuntijuuteni suhteessa haastateltavien asiantuntijuuteen 3) sukupuoleni suhteessa naispuolisiin ja miespuolisiin haastateltaviin 4) sotilaspapin asema sotilashierarkiassa suhteessa haastateltavien sotilasarvoon.

Kaikkien haastateltavien (9 + 12) kohdalla oli sama vaikutelma siitä, että voimme lähteä liikkeelle menemällä niin sanotusti suoraan asiaan. Haastateltavat olivat tietoisia pitkästä urastani puolustusvoimissa, eivätkä sen vuoksi kokee tarvetta selitellä tai avata organisaatioon, sen kulttuuriin tai sille erityiseen kieleen liittyviä asioita, vaan minun oletettiin olevan niistä hyvin perillä. Kokemukseni oli, että haastateltavat suhtautuivat minuun enemmän sisä- kuin ulkopuolisena ja ottivat sotilasorganisaatioon liittyvän asiantuntemukseni annettuna. Olimme ”samalla puolella”, eikä minun kanssani keskustellessa siksi ollut tarvetta sensuroida sanomisiaan tai puolustella organisaatiota ja sen käytänteitä. Useimmat haastateltavat vaikuttivat esittävän hyvin vapautuneesti omia mielipiteitään sekä myös kritiikkiä edustamaansa organisaatiota kohtaan. Ajoittain minun täytyi tietoisesti pidätellä itseäni, etten lähtisi liian intensiivisesti mukaan keskusteluun, vaan muistaisin olevani nimenomaan tutkijan roolissa. Hirsjärven ja Hurmeen (2001, 97) mukaan haastattelijan on hyvä muistaa olla riittävän puolueeton, eikä osoittaa liikaa mielipiteitä. Käytännössä näistä periaatteista on kuitenkin myös hyvä joustaa tilanteen mukaan (emt.). Haastattelu on joka tapauksessa aina vuorovaikutusta, jossa päätösvalta ei ole yksin haastattelijalla, vaan myös haastateltava voi odottaa esimerkiksi myötätuntoa tai neuvoja (Ruusu-vuori & Tiittula 2017, 74–75).

Koin, että haastatteluissa oli suuri hyöty kokemuksestani sotilaspapin tehtävästä, jossa pääpaino oli monesti juuri ihmisten kohtaamisessa ja heidän kokemustensa ja tarinoidensa kuuntelemisessa. Arvelen, että osittain tästä kokemuk-

sestani johtuen haastattelutilanteissa vallitsi pääasiassa hyvän luottamuksen ilmapiiiri. Tästä poikkeuksena nostan kuitenkin esiin kolme haastattelua, joissa asetelma oli hieman erilainen. Yksi näistä sisältyi tutkimuksen ensimmäisen aineiston yhdeksän upseerinaisen haastatteluihin ja kaksi kolmannen aineiston miespuolisten informanttien haastatteluihin. Näissä haastatteluissa tuli se vaikutelma, että haastateltavat ottivat asiantuntijaroolin, josta käsin sanelivat minulle asioita ”sellaisina kuin ne ovat”. Tulkitsin heidän tuottavan myös suurelta osin virallista puhetta henkilökohtaisemman otteen sijaan. Yksi haastateltavista halusi myös haastattelun päätteeksi ohjeistaa minua tulevaa varten. Hän varoitti minua pyrkimästä saamaan tutkimuksellani aikaan ”klikkiotsikoita”. Tulkitsin tämän liittyneen erityisesti kysymykseen sotilaan sukupuolesta.

Yhtä edellä mainittua haastateltavaa lukuun ottamatta upseerinaisten kohdalla uskon sukupuolestani olleen hyötyä haastattelutilanteissa ja erityisesti luottamussuhteen syntyemisessä. Etenkin niissä kysymyksissä, joissa tavalla tai toisella sivuttiin sukupuolta, tuntui olevan läsnä joko ääneen lausuttu tai hiljainen ymmärrys siitä, että ”me naiset”, jotka olemme työskennelleet kyseisessä miesvaltaisessa organisaatiossa, jaamme monet kokemukset. Myös Suvi Ronkaisen (1989, 69.) mukaan naiset samaistuvat toisiinsa ja siten voi syntyä odotus siitä, että toinen ymmärtää kokemuksen, koska on nainen. Miespuolisten upseerien haastatteluiden kohdalla on vaikea arvioida, mikä oli sukupuolen merkitys tilanteeseen. Kahden yllä mainitun virallisempaa puhetta tuottaneen miehen osalta mietin, olisivatko he toimineet samoin miespuolisen haastattelijan kohdalla vai oliko tässä valta-asetelman kääntymisessä toisinpäin kyse myös sukupuolesta.

Tutkimukseni kolmannessa aineistossa, joka sisälsi 12 haastattelua, informantit olivat sotilasarvoltaan sotilaspastorin arvoon verrattuna suunnilleen samassa kohtaa organisaatiohierarkiaa. Ajattelen myös sillä olleen vaikutusta siihen, että valtaosan kanssa kohtaaminen tuntui omasta asemastani hyvin tasaveroiselta. Ensimmäisen aineiston haastatteluiden osalta osa informanteista oli virkaiältään minua nuorempia, mikä saattoi korostaa valtapositiotani, joka väistämättä on haastatteluasetelmassa muutenkin jollain tapaa läsnä (Oinas 2004, 222.). Toisaalta sotilaspappina on tehtävän erityislaatuisuuden vuoksi aina myös jossain määrin erillinen jäykästä sotilashierarkiasta, millä on suuri merkitys keskustelutilanteissa – erityisesti sielunhoitotyössä. Ajoittain haastatteluja tehdessäni ja purkaessani jouduin kuitenkin pohtimaan, muistivatko informantit tilanteessa varmasti eron tutkimushaastattelun ja sielunhoidon välillä. Heidän nostaessaan esiin hyvin henkilökohtaisia asioita, punnitsin tarkkaan, mitkä olivat tutkimuskysymysten kannalta oleellisia raportoida sekä mitkä asiat olisivat näistä voineet vaarantaa informantin anonymiteetin ja saattaa heidät kiusalliseen tai ikävään tilanteeseen. Toisaalta myös vaikeiden, kipeiden ja arkaluontoisten asioiden raportointi on myös tutkijan tehtävä – kunhan informantin anonymiteetistä huolehditaan tarkasti. Tutkijan ei tule omalta osaltaan vahvistaa vaikenemisen tai vaientamisen kulttuuria (esim. MTVuutiset 2020; Suopanki 2021), vaan toimia informanttien äänenä – sen verran kuin se on mahdollista erilaisten valtasuhteiden vaikuttaessa asetelmaan.

## **4 TUTKIMUKSEN TULOKSET - UPSEERIN SUKU- PUOLITTUNEEN IDEAALIN TRADITIO JA MUR- ROS**

Tutkimukseni koostuu kolmesta artikkelista, joiden tuloksia esittelen tässä luvussa. Väitöskirjani tavoitteena on ollut yhtäältä selvittää, millaisia strategioita upseerinaiset ovat kehittäneet löytääkseen paikkansa sotilasyhteisössä ja tullakseen hyväksytyiksi uskottavina ammattisotilaina. Toisaalta olen tarkastellut, millaisia mahdollisia muutoksia ja murroksia upseerin perinteisen maskuliinisessa ideaalissa on tapahtunut tai tapahtumassa sekä niiden kytköksiä yhteiskunnallisiin, sukupuoleen, työelämään sekä asevoimiin ja sodankuvaan liittyviin muutoksiin. Näitä kysymyksiä olen kolmessa artikkelissa lähestynyt eri näkökulmista.

Sosiologi kysyy yhtäältä, miten mikrotason tapahtumat vaikuttavat makrotasoon ja toisaalta, millaisia vaikutuksia makrotason tapahtumilla on mikrotasoon (Sztompka 1993, 7). Pysyvyys ja muutos kietoutuvat toisiinsa (emt.). Makrotason muutosten taustalla olevat mikrotason muutokset ovat paremmin havaittavissa vasta jälkikäteen muutosten koostuessa pienistä asioista (Korvajärvi 2004, 22). Rakentamani teoreettisen viitekehyksen ja kolmessa artikkelissani esittelemieni havaintojen avulla pyrin valottamaan mikro- ja makrotason vuorovaikutusta: miten yhteiskunnan ja asevoimien muutokset ovat muokanneet yksittäisen upseerin käsitystä sotilaan ideaalista ja miten sotilasyksilöt muokkaavat organisaatiokulttuuria ja sen arvostuksia luomalla uusia merkityksiä ja asettamalla hienovaraiseen vastarintaan vallitsevien diskurssien kanssa.

### **4.1 Upseerinaisten sukupuolen tekemisen tavat sopeutumisstrategioina**

Ensimmäisessä artikkelissani, ”Upseerinaisten sukupuolen tekemisen tavat” (Kouri 2018), olen pyrkinyt selvittämään tapoja, joilla upseerinaiset ovat harjoittaneet maskuliinisuuksia ja feminiinisyyskäytäntöjä niin työssään kuin sen ulkopuolella.

Keskeisenä teoreettisena viitekehyksenä artikkelissa on sukupuolen tekemisen käsite, jota olen hyödyntänyt laajasti käyttäen rinnakkain sekä etnometodologista suuntausta (West & Zimmerman 1987) että poststrukturalistista suuntausta (Butler 1990). Käsitteen avulla tulkitsin aineistostani neljänlaisia sukupuolen tekemisen tapoja. Sukupuolen tekemisen tavat peilautuivat perinteiseen käsitykseen maskuliinisesta sotilaan ideaalista sekä kulttuurisiin odotuksiin naiseudesta, joiden ristipaineessa sotilasnaiset joutuvat hakemaan paikkaansa sotilasyhteisössä ja yhteiskunnassa.

Yhdeksän upseerinaisen haastatteluista koostuvasta aineistossa näyttöä-tyi vahvana ajatus sotiluuden sukupuolineutraaliudesta ja tulkitsin sen yhdeksi tavaksi tehdä sukupuolta. Sukupuolineutraalius ja sukupuolesta vaikeneminen ovat tyypillisiä piirteitä suomalaisessa yhteiskunnassa ja työelämässä (Korvajärvi 2002, 120). Sukupuolineutraalius tulkitaan usein merkinä tasa-arvosta, vaikka se saattaa itseasiassa jähmettää ja peittää alleen vahvasti sukupuolittuneita arvostuksia. Näennäisen sukupuolineutraaliuden alle kätkeytyvät sotilasorganisaatiossa yhä vahvana vaikuttavat maskuliiniset ihanteet ja normit. Sukupuoleen liittyvät normit tulevat usein esiin, kun niitä ja sukupuolen rajoja rikotaan (Löyttyniemi 2004, 32–33). Nainen upseerina rikkoo väistämättä niin sotiluuden kuin naiseuden normeja ja paljastaa näiden hankauskohdissa sotilaan ideaalin sukupuolittuneisuutta, mutta myös kulttuurisia, usein stereotyyppisiäkin, käsityksiä siitä, millainen nainen on ja millainen naisen tulisi olla. Olen tulkinnut sukupuolineutraaliuden sukupuolen tekemisen tapana myös toiveena siitä, että sukupuolella ei olisi merkitystä.

Toiseksi sukupuolen tekemisen tavaksi luin feminiinisten piirteiden häivyttämisen. Tämä tapa kytkeytyy sukupuolineutraaliuden tavoittelemiseen, mutta on hyvin tiedostettua ja aktiivista toimintaa. Sukupuolineutraaliuden korostaminen ja samalla naisellisten piirteiden aktiivinen häivyttäminen ovat osittain myös ristiriidassa, sillä jos sukupuoli ei olisi merkityksellinen, sitä ei myöskään olisi tarvetta häivyttää. Feminiinisuuden piilottaminen työympäristössä liittyy pitkälti ulkoiseen olemukseen ja ammatillisen uskottavuuden rakentamiseen. Osaltaan se oli oman itsensä suojelemista katseilta, joita naiset eivät halunneet saada osakseen. Maskuliininen univormu koettiin suojavaatteeksi myös siinä mielessä, että se häivytti naisen ruumiin, ja suojasi sitä seksualisoinnilta.

Feminiinisuuden kontrollointi ei kohdistunut naisilla vain omaan olemiseen, vaan myös muihin naisiin organisaation sisällä. Korostetusti feminiinisen käytöksen ja ulkomuodon katsottiin syövän kaikkien naisten ammatillista uskottavuutta. Tähän liittyy osittain myös kolmas aineistosta nostamani sukupuolen tekemisen tapa: eron rakentaminen suhteessa toisiin naisiin. Tutkimuksissa sotilasnaisista on noussut esiin tyypillisenä piirteenä itsensä esittäminen poikkeuksellisenä ja erottautuminen perinteisestä feminiinisyydestä (esim. Ronen 2015b, 271–273; Sasson-Levy 2003, 452). Kun oman ammatillisen identiteetin joutuu rakentamaan jossain määrin maskuliinisten arvostuksien ja traditioiden varaan, muut naiset ovat niitä ”toisia”, joihin suhteessa upseerinaisen oma identiteetti rakentuu. Tämä sukupuolen tekemisen tapa nostaa myös esiin sen, että vähintään jotkut feminiinisyyksien muodot ovat vähemmän arvostettuja suhteessa esi-

merkiksi maskuliinisuuksiin. Upseerinaiset myös kuvaavat työn ulkopuolella saavuttamaansa arvostusta hyödyntäessään omia maskuliinisia piirteitään ja käyttäytymistään.

Neljänneksi sukupuolen tavaksi olen artikkelissani tulkinnut äitiyden ja hoivan käyttämisen ammatillisena resurssina. Yhtäältä tämä tapa vahvistaa niitä normeja ja arvostuksia, joita kulttuurisesti liitetään naisiin. Toisaalta olen myös tulkinnut sen mahdollisuudeksi murtaa sotiluuden maskuliinista ideaalia ja tuoda sen osaksi feminiinisiä piirteitä. Niin fyysiseltä kuin virkaiältään vanhemmat upseerinaiset kuvasivat saavuttaneensa työyhteisössään tietyn aseman ja löytäneensä ajan myötä sopivan tasapainon työroolinsa ja omien naisellisten puoliensa kanssa. Ikä ja kokemus toivat rohkeutta tuoda esiin myös feminiinisiä piirteitä, eikä sen enää pelätty vaikuttavan ammatilliseen uskottavuuteen, jonka naiset katsoivat jo saavuttaneensa.

Nämä neljä löytämäni upseerinaisten sukupuolen tekemisen tapaa ovat keskenään rinnakkaisia, osittain lomittaisia, mutta myös ristiriitaisia. Sukupuolen tekeminen on ollut niin tiedostettua kuin tiedostamatonta, tilanteista ja strategista. Sukupuolen tekemisen tavat ovat olleet upseerinaisille välttämättömiä, jotta he ovat voineet saavuttaa ammatillisen uskottavuuden, arvostuksen ja aseman työyhteisössä, jossa maskuliinisuudet ovat monelta osin yhä feminiinisyysiksi arvostetumpia. Niissä kohdissa, joissa sotilasnaiset eivät suoraa omaksi maskuliinisuuksien harjoittamista, vaan toteuttavat sotiluuttaan ja rakentavat ammatillista identiteettiään lisäten siihen myös feminiinisyysiksi, perinteinen sotilaan maskuliininen ideaali säröilee. Myös yksilötasolla merkitysten muuttaminen ja toimiminen vallitsevia normeja vastaan voi haastaa kulttuurisia arvostuksia ja luoda tilaa uusille tavoille olla sotilas. Nämä ensimmäisessä artikkelissani tekemät havainnot johtivat laajemman aineiston keräämiseen, jonka myötä perehdyin tarkemmin upseerien käsityksiin sotilaan ideaalista. Sotilaan ideaalia ja sen mahdollista murrosta olen tarkastellut kahdessa jälkimmäisessä artikkelissani, joiden tuloksia esittelen seuraavaksi.

## **4.2 Myötätuntoa, tunneälyä ja ihanneruumis – upseerin professio palveluammattina**

Toinen artikkelini, ”Emotional and Aesthetic Labor of Finnish Military Officers” (Kouri 2021a), käsittelee upseerien harjoittamaa tunnetyötä (Hochschild 1983) ja esteettistä työtä (esim. Nickson, Warhurst, Witz & Cullen 2001). Artikkelin aineiston analyysin perusteella väitän, että upseerien käsitykset sotilaan ideaalista sisältävät niin piirteitä traditionaalisesta sotilaan ideaalista kuin ominaisuuksia, jotka liittyvät uuden työn viitekehyksen mukaisiin ideaalityöntekijän vaatimuksiin. Upseerien käsityksissä elävät rinnakkain sekä perinteiset että uuden työn ihanteita noudattelevat arvostukset. Artikkelissani olen tarkastellut upseerin työtä palvelutyön näkökulmasta ja havainnut, että perinteisen ideaalin sisältämät maskuliiniset piirteet eivät yksiulotteisuudessaan riitä kuvaamaan upseerin

työssä tarvittavia ominaisuuksia. Kuten Parviainen et al. (2016) väittävät, lähes kaikissa ammateissa vaaditaan nykyisin myös palvelutyöasennetta, johon liittyvät myös artikkelissa kuvaamani tunnetyö ja esteettinen työ.

Toista ja kolmatta artikkeliani varten keräämäni niin miehiä kuin naisia sisältämä aineisto mahdollisti sukupuolen laajemman tarkastelun. Maskuliinisuuksia ja feminiinisyyskäsitteitä harjoitetaan sukupuolesta riippumatta ja erityisesti uuden työn feminisaation myötä myös feminiinisyyskäsitteistä on tullut työn resurssi niin naisille kuin miehille (esim. Adkins 2002). Tunnettyö ja esteettinen työ ovat molemmat vahvasti ruumiillisia ja sukupuolittuneita, joten ne tarjosivat hyvän teoreettisen viitekehyksen sen tunnistamiselle, miten stereotyyppiset käsitykset voivat estää upseerinaisia saavuttamasta ideaaliupseerin vaatimuksia. Toisaalta ne myös paljastivat murtumia ja muutoksia perinteisen maskuliinisessa käsityksessä sotilaan ideaalista, jotka voisivat luoda tilaa myös upseerinaisille saavuttaa paremmin arvostusta työssään ammattisotilaana.

Sotilaan fyysiset vaatimukset on kautta historian nähty esteenä naisten täydelle integroitumiselle sotilaskontekstissa. Havaintojeni mukaan taistelukentällä vaadittavat fyysinen kunto ja voima ovat miehiin stereotyyppisesti liitettäviä piirteitä, jotka yhä edelleen sulkevat naisilta mahdollisuuden ylittää sotilaan ideaaliin. Postmodernien asevoimien muutokset sekä sodankuvan muuttuminen ovat jossain määrin vaikuttaneet näihin oletuksiin, vaikka ne elävät edelleen vahvoina upseerienkin käsityksissä. Myös populaarikulttuuri muokkaa käsityksiä, vaikka arkipäivän todellisuus upseerin työssä, kuten monessa muussakin ammatissa nykyään, on hyvin paljon toimistotyötä ja tietokoneella työskentelyä. Aineistossani suuren roolin saanut fyysisuus yllätti ennako-oletukseni siitä, että fyysiset vaatimukset olisivat enemmän menettäneet asemaansa sotilaan ideaalissa. Syvempi tarkastelu osoitti kuitenkin muutoksia merkityksissä, joiden myötä tulkitsin perinteisten taistelukenttään liitettävien vaatimusten rinnalle tarpeen sotilaan harjoittamalle esteettiselle työlle.

Esteettisessä työssä upseerin ruumis toimii organisaation palveluksessa ja tuottaa organisaatiosta kuvaa ulkopuolelle (Hochschild 1983; Warhurst & Nickson 2009). Upseerin on oltava ulkoiselta olemukseltaan sellainen, että hän tuottaa muille kansalaisille turvallisuudentunnetta ja uskoa siihen, että hän kykenee täyttämään tehtävänsä maanpuolustajana. Sotilaan ihanneruumis rakentuu aina suhteessa ”vääränlaiseen” ruumiiseen, joka jollain tavalla poikkeaa ideaalista (Sasson-Levy 2008, 306). Aineistossani uuden työn affektiivisuus näyttää sekoittuvan yhtäältä stereotyyppiseen ja perinteiseen käsitykseen metsässä taistelevasta korpisoturista (Jokinen 2019) ja toisaalta melko epärealistiseen kuvaan amerikkalaisista sotaelokuvista tutusta erikoisjoukkosotilaasta. Uuden työn ihanteiden mukainen ruumis viestii paitsi työntekijän fyysisistä, myös psyykkisistä ominaisuuksista, kuten terveydestä, itsekurista, kyvykkyydestä, voimasta ja kestävyvyydestä (esim. Karjalainen, Niemistö & Hearn 2016; Kinnunen & Parviainen 2016, 72). Samalla luodaan harha siitä, että ihanteellinen työruumis olisi mahdollinen kenelle tahansa (Ylöstalo, Anttila, Berg & Härmä 2018). Kuitenkin tutkimuksissa käy ilmi, että palvelutyön ihanneruumis on usein nimenomaan keskiluokkainen (Warhurst & Nickson 2007, 117). Sotilaan ruumiin voi katsoa

kertovan myös ulkoisen kontrollin tarpeen vähenemisestä ja vahvasta itsekontrollista (Foucault 2014): ihanneruumista kun on muokattava ja pidettävä yllä myös vapaa-ajalla. Vaikka ruumista on mahdollista muokata, myös muokkauksella on rajansa (Parviainen 2011, 213). Analyysini osoittaa, että naisen, ylipainoisen, ikääntyneen ja jopa raskaana olevan upseerin on vaikeampaa osoittaa ammatillinen uskottavuutensa, sillä he eivät saavuta ulkoisella olemuksellaan sotilaan ihanneruumista.

Perinteiseen sotilaan maskuliiniseen ideaaliin (esim. Goldstein 2001, 267–268) yhdistyvät tunteiden tukahduttaminen ja niiden poissaolo. Kun sotilaan ideaali rakentuu taistelukentällä tarvittavien ominaisuuksien pohjalta, esimerkiksi surun, pelon, herkkyyden ja myötätunnon näyttämistä pidetään sotilaskontekstissa helposti osoituksena heikkoudesta. Rauhanaikaisessa upseerin työssä on kuitenkin kyse huomattavan paljon muustakin kuin kyvystä sotia. Postmodernien asevoimien ”hybridisotilas” (Kümmel 2018) tarvitsee laaja-alaista osaamista myös tunnetaitojen saralla ja nämä ominaisuudet nousivat esiin myös keräämäni aineiston analyysissä. Ei kuitenkaan ole yhdentekevää, missä tilanteissa ja millaisia tunteita osoitetaan, eikä myöskään se, kuka näitä tunteita osoittaa. Organisaatiokulttuurin tunnesäännöt (Hochschild 1983) sekä kulttuuriset stereotypiat asettavat miehet ja naiset eri asemaan tunteiden näyttämisen suhteen. Analyysini perusteella esimerkiksi surun ilmaiseminen voitiin naisilla tulkita heikkoudeksi, jota pelättiin käytettävän myöhemmin heitä vastaan. Sotilaan ideaaliin luonnostaan yltävälle miehelle suru oli sallittua ja siihen saatiin varauksetonta tukea työyhteisöltä. Stereotypiat, joiden mukaan naisilta oletetaan puuttuvan taistelukentällä tappamiseen tarvittava aggressiivisuus sekä johtamisessa tarvittava auktoriteetti, toimivat myös upseerinaisia vastaan.

Upseerin työssä palveluluontoiset kohtaamiset liittyvät useimmiten kohtaamisiin varusmiesten kanssa. Valtaosa upseereista työskentelee erityisesti uransa alkuvaiheessa varusmiesten kouluttajana, jolloin korostuvat kyky myötätuntoon ja taito kohdata ja kohdella alaisia yksilöinä. Tutkimuksessani korostuivat varusmiesten johtamisessa sekä erityisesti siviilialaisten kanssa toimiessa johtamisen tärkeinä välineinä empatia, tunneäly ja vuorovaikutustaidot, joita voidaan pitää kulttuurisesti feminiinisiksi miellettyinä ominaisuuksina. Stereotyyppisesti ajateltuna naisilla oletetaan olevan enemmän tämän tyyppisiä kykyjä. Naisten taidot sosiaalisen vuorovaikutuksen saralla voidaan tulkita helposti luonnollisiksi ominaisuuksiksi sen sijaan, että ne nähtäisiin ammatillisena osaamisena. Aineistoni upseerinaiset kuitenkin kokivat saaneensa alaisiltaan ja työkalvereiltaan arvostusta, kun osoittivat sosiaalista kyvykkyyttä vaativissa tilanteissa.

Toisen artikkelini tutkimustulosten yhteenvedona voin todeta, että osa sotilaan ideaaliin liittyvistä arvostuksista, joita upseerien harjoittama tunnetyö ja esteettinen työ toivat esiin, ovat yhä maskuliinisiksi miellettyjä ja saattavat toimia upseerinaisia vastaan. Toisaalta käsitys sotilaan ideaalista on laajentunut ja sisältää myös feminiinisiksi miellettyjä ominaisuuksia, joiden myötä niin naiset kuin perinteisen maskuliiniseen muottiin sopimattomat miehet voivat saada parem-

min tilaa harjoittaa sotiluutta monin eri tavoin ja saavuttaa silti työyhteisönsä arvostuksen.

### 4.3 Lojaaliutta ja vastarintaa – muuttuva upseerin identiteetti

Kolmannessa artikkelissa, ”Finnish Military Officer Identities and Micro-Political Resistance” (Kouri 2021b), tarkastelen upseerien mikrotason vastarintaa, kun vallitsevat diskurssit ja oma identiteetti ovat hankauksessa. Armeijainstituutio on perinteisesti pyrkinyt kontrolloimaan jäsentensä identiteettejä sosialisointiprosessin, koulutuksen sekä organisaation sisäisten ohjeiden ja normien kautta. Tutkimukseni lähtökohta on kuitenkin se, etteivät yksilöt alistu passiivisesti organisaation kontrolliin, vaan myös muokkaavat sen kulttuuria ja muuttavat merkityksiä diskursiivisella tasolla (ks. esim. Collinson 2003). Tutkimuksessani tunnistin ensin vallitsevan diskurssin, jonka jälkeen nostin aineistosta kolme vastarinnan diskurssia.

Organisaation vallitsevan diskurssin tunnistaminen aineistosta oli helppoa, eikä se tuottanut suuria yllätyksiä. Nimesin sen ”Suuremman hyvän” -diskurssiksi ja sisällöltään se mukaili sotilasorganisaation virallisia ohjekirjoja ja myös julkista diskurssia, joka Suomen puolustusvoimiin usein liitetään. ”Suuremmalla hyvällä” viitataan tahtoon puolustaa Suomea tarvittaessa ja myös yksilönä uhrautua, mikäli tilanne niin vaatii. Sotilasvala<sup>4</sup> ja kadettilupaus (ks. luku 1.1) heijastelevat samoja arvoja ja ne molemmat nostettiin esiin useaan kertaan aineistossa. ”Suuremman hyvän” -diskurssi liittyy vahvasti asevoimien ja sotiin ydintehtävään eli sotaan. Siinä korostuivat ”soturieetos” (esim. Do & Samuels 2020; Pendlebury 2020) ja taistelukentän vaatimukset sekä niihin pohjautuvat rooli-dotukset upseeria kohtaan. Vallitsevaan diskurssiin ja sen arvoihin sitoutuminen osoittivat myös upseerien vahvaa lojaaliutta organisaatiota kohtaan. Monet heistä kokivat työnsä merkitykselliseksi nimenomaan tämän ideologisen

---

<sup>4</sup> Minä N.N. lupaan ja vakuutan

kaikkivaltiaan ja kaikkietävän Jumalan edessä, olevani Suomen valtakunnan luotettava ja uskollinen kansalainen. Tahdon palvella maatani rehellisesti sekä parhaan kykyni mukaan etsiä ja edistää sen hyötyä ja parasta. Minä tahdon kaikkialla ja kaikissa tilanteissa, rauhan ja sodan aikana puolustaa isänmaani koskemattomuutta, sen laillista valtiojärjestystä sekä valtakunnan laillista esivaltaa. Jos havaitsen tai saan tietää jotakin olevan tekeillä laillisen esivallan kukistamiseksi tai maan valtiojärjestyksen kumoamiseksi, tahdon sen viipymättä viranomaisille ilmoittaa. Joukkoa, johon kuulun sekä paikkaani siinä, en jätä missään tilanteessa, vaan niin kauan kuin minussa voimia on, suoritan saamani tehtävän loppuun. Lupaan käyttäytyä kunnollisesti ja ryhdikkäästi, totella esimiehiäni, noudattaa lakeja ja aseuksia sekä säilyttää hyvin minulle uskotut palvelussalaisuudet. Tahdon myös asetovereittani kohtaan olla suora ja auttavainen. Milloinkaan en sukulaisuuden, ystäväyyden, kateuden, vihan tai pelon vuoksi enkä myöskään lahjojen tai muun syyn tähden toimi vastoin palvelusvelvollisuuttani. Jos minut asetetaan esimiesasemaan, tahdon olla alaisiani kohtaan oikeudenmukainen, pitää huolta heidän hyvinvoinnistaan, hankkia tietoja heidän toiveistaan, olla heidän neuvonantajanaan ja ohjaajanaan sekä omasta puolestani pyrkiä olemaan heille hyvä ja kannustavana esimerkkinä. Kaiken tämän minä tahdon kunniani ja omantuntoni mukaan täyttää. (Halonen & Karvinen 2017, 90)



ulottuvuuden kautta. Se myös loi työyhteisöön yhteenkuuluvuutta ja helpotti yhteistyötä työkavereiden kanssa. Toisaalta kyseinen diskurssi pitää yllä perinteistä maskuliinista kuvaa ideaalisotilaasta ja toiseuttaa niitä, jotka syystä tai toisesta eivät omaksu diskurssissa annettua roolia ja rakenna identiteettiään sen mukaiseksi. Tästä toiseuden kokemuksesta nousee upseerien harjoittama mikropoliittinen vastarinta, jota hyödynsin tutkimukseni keskeisenä käsitteenä (Davies & Thomas 2004).

Vallitsevan diskurssin kanssa vastakkaiseksi nimesin ”Työ muiden joukossa” -diskurssin. Kyseinen vastarinnan diskurssi noudattelee niitä muutoksia, joita myöhäismodernissa yhteiskunnassa ja postmoderneissa asevoimissa on tapahtunut ja tapahtumassa. Traditioiden merkitysten muutos, individualismi ja sotilaan ammatin siirtyminen kutsumusammattista kohti professionalismia ovat yleisiä kehityslinjoja laajemminkin länsimaisten demokratioiden asevoimissa. ”Työ muiden joukossa” -diskurssissa kritisoitiin puolustusvoimien koulutuksessa ja sosialisointiprosessissa ilmenevää yritystä tuottaa samankaltaisia, samaan muottiin osuvia upseereita sen sijaan, että otettaisiin paremmin huomioon yksilöiden ominaisuudet ja vahvuudet ja hyödynnettäisiin niitä. Kun puolustusvoimien organisaatio alkaa muistuttaa yhä enemmän siviiliyhteiskunnan organisaatioita (Norheim-Martinsen 2016) ja ottaa kasvavassa määrin vaikutteita yhteiskunnasta, myös upseerin ammatin ihanteet lähestyvät samoja ihanteita kuin missä tahansa ammatissa.

”Perhe ensin” -diskurssissa nousi esiin upseereiden vanhemmaksi tulo avainkokemuksena, kun he pohtivat muuttunutta käsitystään sotilaan ideaalista ja omasta suhteestaan ideaaliin. Identiteettien keskinäisessä hierarkiassa vanhemmuus nousi monella sotilasidentiteetin ohi. Tämä aiheutti yksilöissä ristiriitaisia tunteita ja moni ilmaisi pelkäävänsä, että tärkeysjärjestyksen muuttuminen tulee vaikuttamaan kielteisesti heidän urakehitykseensä. Vaikka samoja kysymyksiä pohtivat niin miehet kuin naiset, naiset kokivat, että heille tasapainoilu työn ja perheen välillä oli edelleen miehiä haasteellisempaa. Yhteiskunnallinen muutos hoivavastuun osalta sitouttaa kuitenkin aiempaa enemmän miehiä mukaan lasten kasvattamiseen ja heistä huolehtimiseen. Tähän upseerit toivoivat organisaatiolta enemmän ymmärrystä ja joustoa. Kun perheet aiemmin muuttivat mukana upseerien vaihtaessa joukko-osastoa, nykyään yhä useampi upseeri joutuu tehtävän vaihtuessa asumaan erillään perheestään.

Kolmanneksi vastarinnan diskurssiksi nostin ”Olla oma itsensä” -diskurssin. Ne upseerit, jotka eivät kokeneet ”osuvansa muottiin”, vaan olevansa syystä tai toisesta erilaisia, kokivat toiseutta ja jopa kiusaamista. Toiseuden kokemus nousi esiin naisilla sukupuolikysymyksinä, mutta myös sellaisilla miehillä, jotka eivät täyttäneet perinteisen maskuliinisen sotilaan ideaalikuva. Saman diskurssin alle olen lukenut myös aineistossa vahvana esiintyneet ajatukset erilaisuudesta rikkautena, jota monet kertoivat oppineensa arvostamaan vasta virkauransa myöhemmissä vaiheissa. Omana itsenä oleminen heijastaa myös uuden työn mukaisia arvostuksia. Työnantajan vaatimukseen vastatessaan työntekijä odottaa vastineeksi mahdollisuutta toteuttaa ja kehittää itseään työssään (Julkinen 2008, 126).

## 5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Se varmaan johtaa myös siihen, että kun se muutos alkaa tapahtua, siis eli tarkoittaa, että puolustusvoimien organisaatiokulttuuri muuttuisi enemmän yhteiskunnan kulttuurin suuntaisesti, niin se on niinku eskaloiva, eksponentiaalisesti kasvava se muutos eli silloin se tuo mukanaan ihmisiä puolustusvoimiin, jotka ajattelee asioista eri tavoin, kuin perinteisesti on ehkä ajateltu ja niitä on enemmän siellä, ne tuovat ehkä enemmän sitä näkemystä esiin. (upseerimies, haastattelu)

Väitöskirjani tavoitteena on ollut vastata kysymyksiin siitä, millaisia strategioita upseerinaiset ovat kehittäneet sopeutuakseen miehiseen ammattiin ja yhteisöön, millaisia murroksia upseerin ideaalissa on tapahtunut, ja mikä on niiden vaikutus sotiluuden sukupuolittuneisuuteen. Kolmessa tutkimusartikkelissani olen tarkastellut näitä kysymyksiä erilaisista näkökulmista. Olen rakentanut teoreettisen viitekehyksen, jonka tarkoitus on ollut avata niitä raameja, joiden sisällä upseerit harjoittavat toimijuuttaan ja millä ehdoin murros ja muutos tapahtuvat ja eivät tapahdu. Olen edellä esiteltyt artikkelieni tutkimustulokset ja tässä luvussa esitän niiden ja teoreettisen viitekehyksen pohjalta tekemäni johtopäätökset sekä keskustelen tämän tutkimuksen kontribuutiosta tieteelliseen keskusteluun.

Myöhäismodernin yhteiskunnan detraditionalisaatio ja individualismi ovat haastaneet traditionaalista armeijainstituutiota. Kun traditioiden merkitys muuttuu ja vähenee, instituution on kyettävä uudistumaan säilyttääkseen legitimitetinsä. Suomen puolustusvoimat saa virallisen legitimaationsa laista ja epävirallisen legitimaation Suomen kansalta erityisesti miesten yleisen asevelvollisuuden kautta. Suomen asevelvollisuusjärjestelmä nauttii yhä suomalaisten tukea ja viimeisimmän Maanpuolustustiedotuksen suunnittelukunnan (2021, 15) kyselyn mukaan nykyisen järjestelmän säilyttämistä tukee 73 % kyselyyn vastanneista. Viimeaikaiset julkiset keskustelut asevelvollisuuteen liittyen sekä puolustusvoimissa tapahtumassa olevat muutokset koskien esimerkiksi miesten ja naisten yhteistupia sekä kutsuntojen avaamista kaikille naisille (ks. johdantoluku) ovat kertoneet yhtäältä tarpeesta päivittää järjestelmää ja toisaalta myös tuohon tarpeeseen vastaamisesta. Miesten yleinen asevelvollisuus on upseerien koulutusjärjes-

telmän pohjana yhä yksi suurimmista vaikuttajista ammatin vahvaan sukupuolittuneisuuteen.

Perinteistä käsitystä sotilaan ideaalista ovat kuitenkin muokkaamassa useat eri kehityslinjat niin yhteiskunnassa, työelämässä, asevoimissa kuin sodankäynnissä. Aiemmissa tutkimuksissa (esim. Davis & McKee 2004; Goldstein 2001; Via 2010) rakentunut perinteisen maskuliininen sotilaan ideaali ei enää riitä tavoittamaan niitä kaikkia vaatimuksia ja rooliodotuksia, joita upseeri tehtävässään kohtaa. Kaikissa kolmessa tämän väitöskirjan osatutkimuksessa on nähtävissä muutosten ja tradition rinnakkaiselo – ne elävät rinnakkain paitsi organisaatiokulttuurissa, myös yksilöiden sisällä aiheuttaen ristiriitoja ja vastarintaa.

Yksi vahvoista traditioista puolustusvoimissa on samalla niin arvopohja kuin organisaation ydintehtävä. Puolustusvoimien olemassaolon oikeutuksen nähdään tulevan tarpeesta ja tahdosta puolustaa maan rajoja mahdollisen konfliktin uhatessa. Upseereista suurimman osan voi sanoa jakavan yhteisen arvopohjan, jonka myötä suomalainen upseeri on vahvasti sitoutunut työhönsä ja kokee työnsä merkityksellisenä, vaikka sodan ulottuvuus ei olisi läsnä jokapäiväisessä työssä (Heinänen 2012; Kouri 2021b; Pääesikunta 2015, 27–28). Detraditionalisaation myötä yhteinen arvopohja tulee kuitenkin alttiiksi kritiikille ja kyseenalaistamiselle. Sitä ei voida enää pitää itsestäänselvyytenä. Nousee kysymys siitä, mikä on se ”yhteinen hyvä” tai ”suurempi hyvä”, jota itseasiassa halutaan puolustaa? Myöhäismodernissa moniarvoistuvassa yhteiskunnassa konsensuksen löytäminen tässä kysymyksessä voi olla aiempaa vaikeampaa. Uutena kysymyksenä nousee myös, miten Suomen mahdollinen Nato-jäsenyys vaikuttaa valitsevaan arvopohjaan, kun ”yhteisestä hyvästä” tulee yhä globaalimpi ja pirstaloituneempi. Väitöskirjatutkimukseni pohjalta totean, että vaikka käsitys ”yhteisestä hyvästä” upseerien keskuudessa vaikuttaa olevan edelleen pitkälti jaettu, sen purkamisen osiin toi esiin monia ristiriitoja ja kipukohtia yksilöiden työssä ja elämässä.

## 5.1 Suomalainen upseeri tradition ja postmodernin ristipaineessa

Suurin yksittäinen ristiriita tutkimukseni perusteella oli työn ja perheen yhteensovittaminen sekä tahto asettaa perhe työn edelle, vaikka sen oletettiin vaikuttavan kielteisesti upseerin urakehitykseen. Traditionaalisen instituution arvopohjaan kuuluu perheen arvostaminen, mutta kritiikki kohdistui siihen, miten vähän tämä kuitenkin näkyi työn käytänteissä. Upseerien ”yhteinen hyvä” sisälsi oman perheen puolustamisen konfliktin uhatessa, mutta samalla aiheutti ristiriidan sen suhteen, miten paljon organisaatio vaatii ja miten näihin vaatimuksiin vastaaminen vähentää juuri perheen kanssa yhdessä vietettyä aikaa. Samansuuntaisia havaintoja löytyy myös aiemmista tutkimuksista, joissa on pureuduttu enemmän nimenomaan työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksiin (Autio et al. 2011; Otonkorpi-Lehtoranta 2017). Toisaalta puolustusvoimien viimeisimmässä tasa-arvokyselyssä työn ja perheen yhteensovittamisen oli koettu onnistuvan aiempaa paremmin (Leinonen et al. 2020).

Myöhäismodernissa yhteiskunnassa naisten työssäkäynti, hoivavastuun aiempaa laajempi jakaminen ja isien vahvempi osallisuus vaikuttavat myös upseerien käsityksiin sotilaan ideaalista – ja siitä, kuinka hyvin tai huonosti he kokevat voivansa itse vastata tuohon ideaaliin liittyviin odotuksiin ja vaatimuksiin. Tutkimukseni aineistossa esiintyvät upseerit ovat sitä murroksen sukupolvea, jonka perheet eivät enää muuta joukko-osaston vaihdosten myötä jatkuvasti eri paikkakunnalle. Upseerit toivovat työnantajalta ja esimiehiltä lisää ymmärrystä ja joustoa tästä aiheutuvien haasteiden ratkaisemiseksi (myös Autio et al. 2011, 35–36). Toisaalta vanhemmuus ja hoiva tuotiin upseerien kirjoitelmissa ja puheissa myös osaksi käsitystä sotilaan ideaalista. Ensimmäisessä osatutkimuksessa, jossa oli pelkästään naisaineisto, tämä piirre näyttäytyi osana sotilaan sukupuolen purkamista. Toisessa ja kolmannessa artikkelissa vahvistui havainto siitä, että vanhemmuus ja hoiva todella muuttivat ja päivittivät käsitystä, mutta sama piirre esiintyi naisten lisäksi myös miesten puheissa ja kirjoituksissa.

Myös aiemmissa tutkimuksissa on havaittu useampia rinnakkaisia käsityksiä perheen ja työn yhdistämiseen liittyen, kun perinteisenä ihanteena ollut vapaasti liikuteltava upseeri törmää työelämän yksilöllistymiskehityksen, naisten lisääntyneen työssäkäynnin sekä isien hoivavastuun kasvamisen ja roolin muuttumisen kanssa (Autio et al. 2011, 59). Yksilöiden elämässä tämä törmäys näkyy aiheuttavan ristiriidan, jonka jotkut ratkaisevat luopumalla uratavoitteistaan. Toisaalta ristiriidan ratkaisemiseen peräänkuulutetaan myös kulttuurinmuutosta ja tukea työnantajalta. Vaikka perheasiat ovat sukupuolesta riippumatta korkealla tärkeysjärjestyksessä, kysymyksessä perheen ja työn yhdistämisestä upseerinaiset näyttävät olevan edelleen upseerimiehiä heikommassa asemassa.

Upseerinaisten puhuessa tai kirjoittaessa perheestä sukupuoli nousi aina merkitykselliseksi tekijäksi. Se saattoi naiset eriarvoiseen asemaan suhteessa miehiin, oli kyseessä sitten raskauden ongelmallisuus sotilasyhteisössä, valinnan paikat uran ja äitien yhdistämisessä tai työyhteisön ”äitihahmona” toimiminen. Upseerimiesten kirjoitelmissa oli nähtävissä kahtiajakoa: osalla perheellistyminen ja vanhemmuus olivat ”sukupuolineutraaleja” ja niiden osalta maskuliinisuus vaiettua, osa taas kirjoitti isyydestä ja perheenisän roolista ja niitä peilattiin sotilaan ideaaliin, minkä voi tulkita ns. pehmeiden maskuliinisuuksien nostamisena osaksi henkilökohtaista ja/tai työhön liittyvää identiteettiä.

Sotilaan ideaaliin liittyvä fyysisyyden ulottuvuus ei ole sellaisenaan kovin yllättävä tutkimustulos. Toisaalta muutokset sodankuvassa ja upseerin päivittäisen työn tietoistuminen antaisivat olettaa, että fyysisyys ei olisi enää yhtä korostunut piirre käsityksessä sotilaan ideaalista. Tähän viittaa myös vuonna 2022 käyttöön otettava uusi varusmiesten palvelusluokka, joka merkitsee sitä, ettei varusmiehen fyysinen kunto tai terveydellinen haitta välttämättä enää ole esteenä merkittävään tehtävään palvelusaikana tai sodanajan joukoissa (Keränen 2021). Perinteiset taistelukentän vaatimuksiin liittyvät ominaisuudet sotilaan fyysisen kunnon ja voiman osalta elävät silti edelleen vahvana upseerien käsityksissä sotilaan ideaalista. Lähempi tarkastelu toi kuitenkin ilmi, että fyysisten ominaisuuksien tarve ei välttämättä ole enää samanlainen kuin aiemmin, vaan sen merkitykset ovat muuttuneet. Uusi työ on tuonut työelämään uudenlaista ruumiilli-

suutta, jossa ruumiillisuus ei ole enää pelkistettävissä fyysiseen suorittamiseen, vaan laajempaa työntekijän kehon haltuun ottamista ja käyttöä työn ja työorganisaation tarkoituksiin. Ruumiillisuus tässä mielessä ymmärrettynä sisältää myös työn palveluvaltaistumiselle ominaisten tunnetyön ja esteettisen työn, joita tarkastelin toisessa osatutkimuksessani.

Uuden työn mukaisiin työntekijäihanteisiin liittyy uusliberalistinen menestyksestä, kurinalaisuudesta ja itsekontrollista viestivä keho, joka näyttäytyy tehokkaana ja suorituskykyisenä. Mira Karjalainen, Charlotta Niemistö ja Jeff Hearn (2016) kirjoittavat osuvasti ”voittajan tyylistä” tutkimuksessaan tietöalan työntekijöiden ruumiillisuudesta ja esteettisestä työstä. Työntekijän ihanneruumis ei kerro ainoastaan yksilön kyvyistä, vaan työntekijän keho on valjastettu organisaation imagon palvelukseen ja sen toivotaan tuottavan asiakkaille niitä affekteja, joita organisaatio tavoittelee. Upseeri edustaa kehollaan puolustusvoimia, joiden tuottamat affektit liittyvät erityisesti kansalaisten turvallisuudentunteeseen ja luottamukseen. Näin ollen sotilaan ideaalin ruumiillisuusulottuvuus ei katoa, vaan ennemminkin laajenee ja merkityksellistetään eri tavoin. Kuten kysymys perheen ja työn yhdistämisestä, myös upseerin ideaaliin liitettävä ruumiillisuus kohtelee naisia ja miehiä eri tavoin ja edelleen sukupuolittaa ideaaliupseeria. Sotiluuden kulttuuriset representaatiot sekä sotilaan ihanneruumis näyttäytyvät yhä varsin maskuliinisina ja myös tunnetyö osana ruumiillisuutta antaa miehille naisia enemmän mahdollisuuksia yltää käsitykseen upseerin ideaalista.

Kuten palvelutyön ihanneruumis (Warhurst & Nickson 2007, 117), myös upseerin ihanneruumis on sukupuolittuneisuuden ohella keskiluokkainen, eikä senkään vuoksi ole kaikkien saavutettavissa. Postmodernin sosiologian väite kansainvälisessä keskustelussa 1970–1990-luvuilla on ollut, että yhteiskuntaluokat ovat jopa kadonneet (Eerola 2010, 33). Luokka on kuitenkin edelleen yhteiskuntaa järjestävä tekijä, vaikka järjestyksen perusteet elävät yhteiskunnallisten ja työelämän muutosten mukana (emt). Työelämän uudenlaisen ruumiillisuuden myötä ruumiiseen kiinnittyneet luokka- ja statuserot sekä sukupuolittuneet jaot järjestyvät ja rakentuvat uudelleen (McDowell 2009). Luokkia voidaan määritellä ja erotella eri tavoin. Perinteisesti luokkien sijaan on käytetty statusindeksejä sen mukaan, mikä on kyseessä olevan ammatin palkka- ja koulutustaso. Niin kutsutut professioammatit, joihin myös upseerin tehtävä kuuluu, voidaan luokitella kuuluvan vähintään keskiluokkaan sen sisältämän itsenäisyyden ja ammatin vaatiman erityisosaamisen perusteella. Myös ammattiasemaan liittyvä yhteiskunnallinen arvostus ja yleinen edullisuus kyseisen aseman haltijalle puoltavat tätä luokittelua (Eerola 2010, 29–32). Tämän tutkimuksen aineistossa luokka loistaa poissaolollaan upseerien pohdinnoissa. Luokka mainittiin aineistossa eksplisiittisesti vain kerran, kun eräs informanteista puhui uravalinnastaan mahdollisuutena nopeaan luokkanousuun. Maininta oli muuhun aineistoon nähden poikkeuksellinen, mutta varsin kiinnostava. Upseerien luokkakysymyksen syvempi analysointi vaatisi lisää tutkimusta.

Uuden työn viitekehityksessä tyypillinen ominaisuus on työntekijän vaatimus itsensä kehittämisestä ja toteuttamisesta vastineeksi sille, että antaa oman

persoonansa ja koko ruumiillisuutensa työnantajan käyttöön. Tämä on ristiriidassa sen kanssa, että traditionaalinen instituutio haluaisi määritellä työntekijöidensä roolit ja identiteetit ja osoittaa kaikille saman muotin. Sotilasorganisaatioissa samuutta tai univormiutta on perusteltu niin sodanajan joukkojen käskytämisen helppoudella kuin joukkokiinteyden vahvistamisella. Samuus on toiminut myös pohjana maskuliinisuuden hegemonialle (esim. King 2013). Kun samuus ei enää toimi joukkokiinteyden tärkeimpänä rakennusaineena, vaan ammattitaito ja ammattimaisuus nousevat tärkeämmäksi yhdistäväksi tekijäksi, maskuliinisuuden rooli vähenee ja upseerin ideaalin saavuttaminen mahdollistuu paremmin myös naisille (ks. myös King 2013).

Professionalismin nousu postmoderneissa asevoimissa (mm. King 2013) sekä sotilasorganisaatioiden lähentyminen siviiliorganisaatioita (Norheim-Martinsen 2016) edesauttavat havaitsemaani murrosta diskurssissa, jossa upseerin ammatti nähdään erityislaatuisena kutsumuksena, johon eivät pätsi samat lainalaisuudet ja vaatimukset kuin muuhun työhön. Tämä havainto vahvistaa myös sitä johtopäätöstä, että upseerin ideaali on lähentynyt yleistä uuden työn mukaista ideaalia ja sisältää samantyyppisiä vaatimuksia esimerkiksi tunnetyöstä ja palveluhenkisestä asenteesta. Uudessa työssä painottuu yksilön vastuu ja tarve uudistaa itseään jatkuvasti (Karjalainen et al. 2016, 167). Parviaisen et al. (2016, 219) mukaan työntekijän tulee esiintyä ”niin mestarillisesti, että hänen ammatillisesta roolistaan tulee hänen toinen ihonsa”. Armeijainstituutiolla on vahva pyrkimys vaikuttaa jäsentensä identiteetteihin. Vaikka instituutio muovaa yhä identiteettejä, tämä ulottuvuus muuttuu uuden työn piirteen myötä, jossa persoona tulee mukaan työhön. Myös upseereiden käsityksissä sotilaan ideaalista korostui tarve ja myös aikomus olla oma itsensä huolimatta siitä, millaista yksilöä organisaatiossa on perinteisesti arvostettu ja palkittu.

Palaan jälleen siihen kysymykseen, josta lähdin liikkeelle aloittaessani tämän väitöstutkimuksen. Ensimmäisessä artikkelissani käsittelin niitä sukupuolen tekemisen tapoja, joita upseerinaiset hyödynsivät hakiessaan paikkaansa miehisessä sotilasyhteisössä. Seuraavien artikkelien myötä laajensin tutkimustehtävääni ja ymmärsin paremmin sotilaan ideaalin sukupuolittuneisuuden moninaiset ulottuvuudet. Sotilasyhteisössä nainen on näkyvä sukupuoli ja mies näkymätön ja vaiettu sukupuoli. Kun aloin hakea sotilaan ideaalista niin maskuliinisuuksia kuin feminiinisyyksiä, oivalsin sukupuolen refleksiivisyyden näkyvän myös traditionaalisessa ja varsin miesvaltaisessa instituutiossa ja ammatissa. Tutkimukseni myötä kävi ilmi, etteivät ainoastaan upseerinaiset muokkaa itseään, identiteettiään ja sukupuolen tekemisen tapojaan, vaan myös organisaatio, sen kulttuuri, diskurssit ja ihanteet voivat murtua. Yhtäältä naisten astuminen ”miehisyyden viimeiseen linnakkeeseen” on lisännyt tilaa ja ymmärrystä erilaisuudelle ja yksilöllisyydelle purkaessaan sitä muuttia, joka sotilaille on organisaation taholta valettu. Toisaalta on vaadittu myös perheroolien muutosta ja aiempaa suuremman hoivavastuun siirtymistä isille, että esimerkiksi kysymykset työn ja perheen yhteensovittamisesta on alettu ottaa vakavammin organisaation taholta.

Naiset ovat edelleen pienessä vähemmistössä upseereina ja yleisemmin ammattisotilaina. Osittain tästä syystä sotilaan ideaalin ja sen sukupuolittuneisuuden murros on hyvin hidasta. Upseerien keskuudessa vahvana vallitseva solidaarisuuden aate voisi kuitenkin parhaimmillaan tukea näitä murroksen prosesseja, mikäli ”toisia” ei nähtäisi uhkana, vaan erilaisuus ja sitä myötä uudenlaiset vahvuudet hyväksyttäisiin osaksi uutta sotilaan ideaalia. Sen lisäksi, että sotilasorganisaation tietyt ominaisuudet tekevät siitä muutosvastaisen, myös traditioiden varaan identiteettinsä rakentaneet yksilöt voivat jarruttaa muutosta ja osoittaa vastarintaa esimerkiksi kiusaamisen ja seksuaalisen häirinnän mekanismeilla, joilla merkataan muiden toiseutta ja soveltumattomuutta perinteiseen muottiin. Kun yhteiskunnan detraditionalisaation myötä auktoriteetit menettävät merkitystään ja ulkoisen kurin muodot jäävät yhä useammin historiaan, kasvaa myös yksilöiden tarve muodostaa oma identiteettinsä kollektiiviselle organisaation määrittelemälle ja kontrolloimalle identiteetille alistumisen sijaan. Sanna Rikala (2016, 198) ehdottaa, että yksilöiden käymät sisäiset kamppailut voisi tulkita vastarinnan muodoiksi subjektivoivalle vallalle, joka toimii tiedon, arvojen ja normien kautta. Subjektivoiva valta tulee näkyväksi juuri yksilöiden tavoissa ymmärtää ja tulkita yhteiskunnallisia ristiriitoja, jotka jäsentävät heidän elämänsä (McNay 1999b). Yhteiskunnallisten ja kulttuuristen laajempien kehityslinjojen ohessa mikrotason ristiriitojen ja vastarinnan kautta tapahtuvat murtumat voivat avartaa tilaa luoda erilaisia, yksilöllisempiä sotilasidentiteettejä.

## 5.2 Jatkotutkimusaiheita ja kehittämisehdotuksia

Tätä väitöskirjatutkimusta varten olen kerännyt laajan ja rikkaan aineiston, joka on mahdollistanut tutkimuskysymysteni tarkastelun monesta näkökulmasta. Artikkelimuotoisena toteutettu väitöskirja on kuitenkin rajannut useat kysymykset tutkimuksen ulkopuolelle rajallisen tilan vuoksi. Tutkimusta tehdessä kävi pitkin matkaa ilmi, että Suomen kontekstissa upseereista on erityisesti sukupuolen näkökulmasta tehty hyvin vähän akateemista tutkimusta. Siinä mielessä tämäkin tutkimus on voinut vain raapaista pintaa ja mielenkiintoisia sekä tarpeellisia jatkotutkimusaiheita riittää.

Tutkimusta tehdessäni mediassa nousi aika ajoin keskusteluun upseerien kokema työuupumus (Iltasanomat 2017; Luoma-aho 2021; MTVuutiset 2020; Orell 2021). Kun kirjoitin omia johtopäätöksiä siitä, mitä kaikkea suomalaisen nykyupseerin tulee olla, kyseinen keskustelu oli mielessäni vahvana. Puolustusvoimien viimeisimmän tasa-arvokyselyn mukaan yleisin huolenaihe kaikissa henkilöstöryhmissä oli huoli omassa työssä jaksamisesta, ja upseerit kokivat työn henkisen rasituksen lisääntyneen (Leinonen et al. 2020, 110, 123). Upseerien osalta työssä jaksaminen oli suurin huolenaihe myös edellisessä, vuonna 2016 toteutetussa kyselyssä (emt.). Upseeriliitto, Päälystöliitto ja Aliupseeriliitto ovat yhdessä Akavan kanssa vaatineet jäsenkyselyiden osoittaman ongelman pohjalta muutosta ammattisotilaiden työaikalakiin, jotta työssä uupumista voisi tätä kautta ehkäistä (mm. Akava 2020). Ongelma on nostettu esiin tasaisin väliajoin

viime vuosien aikana. Akavan puheenjohtajan, Sture Fjäderin, mukaan: ”Sotilaiden työaikaosuojelu, jaksamisen tukeminen, riittävä palautuminen ja levon sekä työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen eivät toteudu tällä hetkellä” (emt.). Työaikalain päivittäminen sekä työnantajan joustavammat käytännöt työn ja perheen yhteensovittamisen tukemiseksi ovat hyviä konkreettisia toimenpiteitä upseerien työuupumusten ehkäisyssä. Uupumukseen liittyy kuitenkin myös kulttuurisia ongelmia, joihin olisi syytä syventyä tutkimuksen keinoin.

Johtopäätöksissä esiin tuomani upseeriin liitettävät ideaalit ovat yksilölle varsin vaativia laajuudessaan ja monipuolisuudessaan (myös Kummel 2018, 489). Upseeriin kohdistuu monenlaisia rooliodotuksia myös organisaation ulkopuolelta. Lisäksi perinteinen taistelulentän vaatimukseen perustuva sotilaan ideaali vaikuttaa yhä käsityksiin siitä, saako ja voiko heikkoutta tai sellaiseksi tulkittua näyttää turvallisesti sotilasyhteisössä. Niin upseerinaisia kuin -miehiä koskevat haasteet työn ja perheen yhdistämisestä vaikuttavat omalta osaltaan myös työssäjaksamiseen. Jyväskylän yliopistossa tehdyt tutkimukset uupuneista vanhemmista kertovat, että vanhemmuuteen tarvitaan lisää tukea sekä suorittamisen kulttuurin, sosiaalisten odotusten ja rakenteiden kriittistä tarkastelua ja purkamista (Sorkkila & Aunola 2019; 2020). Mielenkiintoinen lisäkysymys upseerien osalta olisi myös, millä tavoin työuupumus mahdollisesti sukupuolittuu, kun miehiin ja naisiin kohdistuvat erilaiset rooliodotukset ja naiset kokevat yhä joutuvansa todistamaan ammatillista osaamistaan ja tekemään sen vuoksi hartiavoimin töitä. Venäjän suurhyökkäys Ukrainaan muutti radikaalisti Suomen turvallisuustilannetta ja upseerit ovat joutuneet yhä kovemmille, kun valmiutta on kohotettu. Mahdollisen Nato-jäsenyyden myötä puolustusvoimien tehtävät lisääntyvät entisestään, eikä upseerien määrän lisääminen tapahdu hetkessä.

Niin upseerien työuupumukseen liittyvissä lehtijutuissa kuin omassa tutkimuksessani nousi kritiikin kohteeksi myös organisaatiokulttuuriin liittyvät epäkohdat, kuten vaikenemisen kulttuuri (esim. MTVuutiset 2020; Suopanki 2021). Vaikenemisen kulttuuri vaikeuttaa ongelmista puhumista ja niihin avunsaamista. Tämänkin tutkimuksen aineistosta nousi toive siitä, että organisaation keskustelukulttuuria kehitettäisiin avoimempaan suuntaan. Avoin ja kriittinen sisäinen keskustelu auttaisi purkamaan ongelmallisia rakenteita ja kulttuuria. Tämä vaatisi kriittisyyden näkemistä kehittävänä voimavarana sen sijaan, että se koettaisi uhkana lojaaliudelle ja sitoutumiselle tai merkkinä siitä, ettei kritiikkiä esittänyt henkilö olisi soveltuva ylempiin tehtäviin. Myös vaikenemisen kulttuurin tarkastelu tutkimuksen avulla voisi edesauttaa niiden kohtien havaitsemista, joista koettu vaikenemisen vaatimus syntyy ja koostuu sekä mahdollistaa monella tavalla haitallisen kulttuurin purkamista ja muuttamista.

Uusia ja mielenkiintoisia kysymyksiä ja jatkotutkimuksen aiheita ovat, millä tavalla Suomen mahdollinen Nato-jäsenyys tulee vaikuttamaan upseerien koulutukseen, vaatimukseen upseerien ammatillisesta osaamisesta sekä upseerin ideaaliin ja sen sukupuolittuneisuuteen. Nato *kansainvälisenä hegemonisen maskuliinisuuden instituutiona* (Wright et al. 2019) saattaa uusintaa sodan ja sotiluuden sukupuolittuneisuutta sekä niihin liitettäviä maskuliinisia normeja ja ideaaleja vaikuttaen myös Suomen kansallisiin asevoimiin. Venäjän hyökkäyssota Ukrai-



naan on osoittanut, että sodankuva on yhtäältä muuttunut ja teknologisoitunut, mutta toisaalta samaan aikaan hyvin perinteinen. Samat rinnakkaiset, ristiriitaiset ja lomittaiset prosessit, jotka ovat tässäkin tutkimuksessa olleet läsnä, näkyvät myös nykysodankäynnissä ja siihen liittyvissä representaatioissa. Sodan kasvot toimijuuden osalta ovat edelleen hyvin miehiset ja naiset ovat olleet mediassa edustettuina pääasiassa sodan uhreina, pakolaisina, tukijoina ja sodan aseena käytetyn seksuaalisen väkivallan kohteina. Toisaalta myös Ukrainan taistelevissa joukoissa on esiintynyt sotilasnaisia. Suomalaisessa yhteiskunnassa Ukrainan sota on herättänyt naisissa yhä enemmän tahtoa osallisuuteen maanpuolustuksessa – myös aseellisessa. Esimerkiksi naisten vapaaehtoisen maanpuolustuksen kurssit ovat olleet suosittumia kuin koskaan. Tyypillisesti sukupuolittuneisuuden voi todeta murtuvan yhtäällä ja uusintuvan toisaalla.

## YHTEENVETO (SUMMARY)

The profession of a military officer has been extremely gendered both globally and historically. The notion of the ideal soldier has traditionally been based on valuations and features that are culturally coded as masculine. For its part, the Finnish military system, with obligatory conscription for men and voluntary military service for women, has contributed to the genderedness of the military and the profession of a military officer. This dissertation draws on theories of late modern society (Giddens 1995) and detraditionalization (Beck et al. 1995), the concepts of new work (e.g. Castells 1996; Gibson-Graham 1996) and postmodern militaries (Moskos et al. 2000), and previous analyses on gender and the military (e.g. Davis & McKee 2004; Duncanson 2015; Goldstein 2001; Kronsell 2005; Rones & Fasting 2017; Via 2010). The aims of this dissertation are to identify the strategies that female officers have adopted to find their place in a male-dominated military organization and to capture the fractures and changes in the notion of the ideal soldier as the Finnish military officers perceive it.

This dissertation is located in a research area where a societal standpoint is still quite rare, yet extremely relevant. The military is a substantive and influential institution in Finnish society due to general conscription as well as current security threats. The process of detraditionalization and the rise of individualization in late modern society challenge the traditional culture and values of military organizations. The Finnish military officer is positioned in the midst of sometimes contradictory developments in society, working life, and their personal values. These developments, transitions, and fractures are scrutinized through the lenses of gender, individualism, otherness, and solidarity.

The dissertation consists of three articles and a concluding summary. First, the strategies of female officers in finding their place in the masculine military community were examined through nine thematic interviews with women working in the FDF as military officers. The thematic interviews concerned the women's military service, career choice, professional identity, and family life. The concept of doing gender and the method of content analysis were utilized to examine how female officers practice femininities and masculinities in their workplace as well as in their personal lives. Second, data consisting of 100 writings from male officers and eight female officers were collected to examine 1) the emotional and aesthetic labor practiced by the officers and 2) the micro-political resistance of the officers. The second dataset was supplemented with thematic interviews with eight male officers and four female officers. The themes of the writings included the officers' conception of the ideal soldier, their relation to it, and the possible changes in these ideas during their career. The interviews continued to deepen the themes of the writings and discussed the question of professional identity. The first research question was studied through content analysis, and the second through thematic discourse analysis.

In the first article, I identified four kinds of ways of doing gender (Butler 2006, West & Zimmerman 1987). The female officers seemed to have developed strategies in which they used doing gender as a way to navigate the highly male-

dominated and masculine working environment. According to my findings, the female officers implemented doing gender by constructing a gender-neutral soldier in their speech, but the apparent neutrality was strongly based on masculine norms. They also faded out of their femininities and distanced themselves from other women. On the other hand, they used motherhood as a resource and challenged masculine norms by including femininities in the ways of doing gender as a soldier. The ways of female officers doing gender were overlapping and somewhat contradictory. They crossed the boundaries of masculinities and femininities as well as gender categories. This could create space for both female and male officers to practice soldiering in new ways that might differ from the traditional norms and ideals.

In the second article, I argue, based on my findings, that feminine valuations of new work are becoming part of military ideals. However, the embodied nature of new work may reconstruct the genderedness of the military officer profession. Despite the ideals transitioning from traditional masculine ones to those related to new work and aesthetic labor, the ideal military body is still masculine. Moreover, the stereotypes of women as emotional, compassionate, and nurturing may lead to the assumption that women lack the authority needed in hierarchical military organizations and the toughness required in combat situations. Nevertheless, as warfare is becoming increasingly digitized, and there is a need for more versatile professional soldiers with vast competence, social skills, and emotional intelligence, the gender boundaries may become more vague and easier to cross.

In the third article, the concept of micro-political resistance (Davies & Thomas 2004) was employed to examine FDF officers' resistance at the level of discourses, identities, and meanings. According to the data, the dominant discourse was what I called "the greater good." I also identified three discourses of micro-political resistance – 1) perceiving the profession of a military officer as a job like any other instead of a sacred calling that should not be openly discussed or criticized, 2) putting family first instead of work, regardless of the gender of the officer, and 3) being oneself instead of performing the traditional role of a masculine warrior. The study shows that individuals can work as change agents and have an effect on the norms and ideals of the organization. However, it does call for solidarity between officers in addition to individual acts.

In the military community, a woman is still the visible gender, whereas a man is the invisible and silent gender. When military ideals are scrutinized as femininities and masculinities practiced regardless of gender categories, the reflexivity of gender can also be perceived in the traditional and highly male-dominated institution. This study shows that it is not only women who have to adapt but also the organization itself, along with its culture and ideals. Women's entrance into the military has created space and understanding toward different ways of soldiering and deconstructed the organizational "mold" for a soldier. Solidarity among officers, regardless of gender, is needed to support this change. Along with societal and cultural developments, personal conflicts and individual resistance may create space for different kinds of military identities.

The results show that despite the detraditionalization of late modern society, some, mostly war-related, traditions live on in the military and continue to contribute to the masculine ideals and norms of the profession of the military officer. However, the so-called postmodern military is increasingly influenced by changes in society as well as working life, which affects the ideals of the military and causes fractures in the traditionally prevalent discourses and role expectations. These developments create space for deconstructing the genderedness of the military profession and practicing soldiering in increasingly different and individual ways.

## LÄHTEET

- Acker, J. 1990. Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society* 4(2), 139–158.  
<https://doi.org/10.1177%2F089124390004002002>
- Acker, S. 2000. In/out/side: Positioning the Researcher in Feminist Qualitative Research. *Resources for Feminist Research* 28(1/2), 189.
- Adkins, L. 2002. *Revisions: Gender and Sexuality in Late Modernity*. Buckingham: Open University Press.
- Adkins, L., & Jokinen, E. 2008. Introduction: Gender, Living and Labour in the Fourth Shift, *NORA–Nordic Journal of Feminist and Gender Research* 16(3): 138–149. <https://doi.org/10.1080/08038740802300947>
- Ahlbäck, A. 2014. *Manhood and the Making of the Military. Conscription, Military Service and Masculinity in Finland, 1917–39*. Surrey: Ashgate Publishing Limited.
- Akava 17.12.2020. Akava ja Upseeriliitto: Sotilaiden työssäjaksamisen ongelmat korjattava Puolustusvoimissa. Saatavilla osoitteessa:  
<https://www.sttinfo.fi/tiedote/akava-ja-upseeriliitto-sotilaiden-tyossajaksamisen-ongelmat-korjattava-puolustusvoimissa?publisherId=2139&releaseId=69896987> Luettu 1.12.2021.
- Alvesson, M., & Willmott, H. 2002. Identity Regulation as Organizational Control: Producing the Appropriate Individual. *Journal of Management Studies*, 39(5), 619–644. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00305>.
- Alvinius, A., Holmberg, A. & Larsson, G. 2018. Leading a Military Organization Effectively in a State of Post-Scarcity. Teoksessa D.J. Watola & A. MacIntyre (toim.) *From Knowing to Doing: International Perspectives on Leading Effectively*, 109–128. Kingston, Ontario: Canadian Defence Academy Press.
- Amin, A. 1994. Post-Fordism: Models, Fantasies and Phantoms of Transition. Teoksessa A. Amin (toim.) *Post-Fordism: a Reader*, 1–39. Oxford: Blackwell.
- Autio, H-L., Leinonen, M., Otonkorpi-Lehtoranta, K. 2011. *Työn ja perheen yhteensovittaminen puolustusvoimissa*. MATINE / Tampereen yliopisto, työelämän tutkimuskeskus.  
[https://www.defmin.fi/files/1958/Tyon\\_ja\\_perheen\\_yhteensovittaminen.pdf](https://www.defmin.fi/files/1958/Tyon_ja_perheen_yhteensovittaminen.pdf)
- Beck, U., Giddens, A. & Lash, S. 1995. *Nykyajan jäljillä. Refleksiivinen modernisaatio*. Tampere: Vastapaino.
- Ben-Ari, E. 2016. What Is Worthy of Study about the Military? The Sociology of Militaries-in-use in Current-Day Conflicts. Teoksessa H. Carreiras, C. Castro & S. Frederic (toim.) *Researching the Military*, 23–35. Oxon: Routledge.
- Braun, V., Clarke, V. 2021. Can I Use TA? Should I Use TA? Should I Not Use TA? Comparing Reflexive Thematic Analysis and Other Pattern-Based

- Qualitative Analytic Approaches. *Counselling and Psychotherapy Research* 21(1), 37–47. <https://doi.org/10.1002/capr.12360>
- Brown, A. D., 1997. 'Narcissism, Identity, and Legitimacy'. *Academy of Management Review* 22(3), 643–686. <https://doi.org/10.5465/amr.1997.9708210722>
- Butler, J. 1990. *Gender Trouble. Feminism and the Subversion of Identity*. London: Routledge.
- Carrigan, T., Connell, R.W. & Lee, J. 1985. Toward a New Sociology of Masculinity. *Theory and Society* 14(5), 551–604. <https://www.jstor.org/stable/657315>
- Castells, M. 1996. *The Information Age: Economy, Society and Culture. Vol I: The Rise of the Network Society*. Oxford: Blackwell.
- Castells, M. 2010. *The Power of Identity* (2nd ed.). Oxford: Wiley-Blackwell.
- Collinson, D., & Hearn, J. 1994. Naming Men as Men: Implications for Work, Organization and Management. *Gender, Work & Organization* 1(1), 2–22. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.1994.tb00002.x>
- Collinson, D. 2003. Identities and Insecurities: Selves at Work. *Organization* 10(3), 527–547. <https://doi.org/10.1177%2F13505084030103010>.
- Connell, R.W. 1987. *Gender and Power: Society, the Person and Sexual Politics*. Cambridge, MA: Polity Press.
- Connell, R.W. 1995 *Masculinities*. Cambridge, UK: Polity Press.
- Connell, R. 2005. Advancing Gender Reform in Large-scale Organisations: A New Approach for Practitioners and Researchers. *Policy and Society*, 24(4), 5–24. [https://doi.org/10.1016/S1449-4035\(05\)70066-7](https://doi.org/10.1016/S1449-4035(05)70066-7)
- Connell, R.W. & Messerschmidt, J.W. 2005. Hegemonic Masculinity: Rethinking the Concept. *Gender and Society* 19(6), 829–859. <https://doi.org/10.1177%2F0891243205278639>
- Coser, L.A., 1974. *Greedy Institutions; Patterns of Undivided Commitment*. New York: Free Press
- Davies, A., & Thomas, R. 2004. Gendered Identities and Micro-Political Resistance in Public Service Organizations. Teoksessa R. Thomas, A. Mills & J. Helms Mills (toim.) *Identity Politics at Work. Resisting Gender, Gendering Resistance*, 86–101. London & New York: Routledge.
- Davis, K. D., & McKee, B. 2004. Women in the Military: Facing the Warrior Framework. Teoksessa F. C. Pinch, A. T. MacIntyre, P. Browne, & A. C. Okros (toim.) *Challenge and Change in the Military: Gender and Diversity Issues*, 52–75. Winnipeg: The Wing Publishing Office.
- Do, J. J., & Samuels, S. M. 2020. I Am a Warrior: An Analysis of the Military Masculine-Warrior Narrative among U.S. Air Force Officer Candidates. *Armed Forces & Society*, 47(1), 25–47. <https://doi.org/10.1177%2F0095327X20931561>.
- Duncanson, C. 2013. *Forces for Good? Military Masculinities and Peacebuilding in Afghanistan and Iraq*. Basingstoke, UK: Palgrave Macmillan.

- Duncanson, C. 2015. Hegemonic Masculinity and the Possibility of Change in Gender Relations. *Men and Masculinities* 18(2), 231–248.  
<https://doi.org/10.1177%2F1097184X15584912>
- Duncanson, C. & Woodward, R. 2016. Regendering the Military: Theorizing Women’s Military Participation. *Security Dialogue* 47(1), 3–21.  
<https://doi.org/10.1177%2F0967010615614137>
- Dwyer, S.C. & Buckle, J.L. 2009. The Space Between: On Being an Insider-Outsider in Qualitative Research. *International Journal of Qualitative Methods* 8(1), 54–63. <https://doi.org/10.1177%2F160940690900800105>
- Eerola, J. 2010. Luokkarakenne ja luokkiin samastuminen Suomessa. Teoksessa J. Eerola (toim.) *Luokaton Suomi? Yhteiskuntaluokat 2000-luvun Suomessa*, 27–44. Gaudeamus. [luokaton-suomi.pdf \(utu.fi\)](http://luokaton-suomi.pdf(utu.fi))
- 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): 1-14.  
<https://doi.org/10.1080/08038740.2016.1236037>
- Ellingsen, D., Lilleaas, U. & Kimmel, M. S. 2017. *Gender Equality in the Norwegian Military Forces: Women and Men Sleeping in the Same Room, Supportive Masculinity, Sexual Harassment, and Much More*. Oslo: ABM-media.
- Foucault, M. 2014. *Tarkkailla ja rangaista*. Helsinki: Otava.
- Gibson-Graham, J. K. 1996. *The End of Capitalism (As We Knew It). A Feminist Critique of Political Economy*. Cambridge, Mass.: Blackwell.
- Giddens, A. 1995. Elämää jälkitraditionaalisessa yhteiskunnassa. Teoksessa U. Beck, A. Giddens & S. Lash, *Nykyajan jäljillä. Refleksiivinen modernisaatio*, 83–152. Tampere: Vastapaino.
- Godfrey, R., & Brevis, J. 2018. ‘Nowhere Else Sells Bliss Like This’: Exploring the Emotional Labour of Soldiers at War. *Gender, Work and Organization* 25(6): 653–669. <https://doi.org/10.1111/gwao.12229>
- Goffman, E. 1969. *Minuuden riistäjät. Tutkielma totaalisista laitoksista*. Helsinki: Marraskuun liike.
- Goldstein, J. S. 2001. *War and Gender. How Gender Shapes the War System and Vice Versa*, Cambridge: University Press.
- Haaland, T. L. 2012. Friendly War-Fighters and Invisible Women. Perceptions of Gender and Masculinities in the Norwegian Armed Forces on Missions Abroad. Teoksessa A. Kronsell & E. Svedberg (toim.) *Making Gender, Making War. Violence, Military and Peacekeeping Practices*, 63–75. New York: Routledge.
- Hall, L. 2011. The Importance of Understanding Military Culture. *Social Work in Health Care* 50(1), 4–18. <https://doi.org/10.1080/00981389.2010.513914>
- Halonen, P. 2007. *Puolustusvoimien koulutuskulttuurin rakentuminen*. Tampere: Tampereen yliopisto. <http://hdl.handle.net/20.500.12424/845725>
- Halonen, P., & Karvinen, I. (toim.) 2017. *Yleinen palvelusohjesääntö*. Helsinki: Pääesikunta.  
[https://puolustusvoimat.fi/documents/1948673/2258487/PEVIESTOS\\_Y](https://puolustusvoimat.fi/documents/1948673/2258487/PEVIESTOS_Y)

[LPALVO+2017/3684dac2-c7ac-4d93-b792-34649f6e2f5d/PEVIESTOS\\_YLPALVO+2017.pdf](https://doi.org/10.1080/14702436.2019.1575698).

- Haltiner, K. & Kümmel, G. 2009. The Hybrid Soldier: Identity Changes in the Military. Teoksessa G. Kümmel, G. Caforio & C. Dandeker (toim.) *Armed Forces, Soldiers and Civil-Military Relations*, 75–82. Wiesbaden: VS Verlag.
- Hannola, A. 2016. Perheellisenä Puolustusvoimissa - työn ja perheen yhteensovittamisen haasteita. *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning* 14 (3), 311–327. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/86999>
- Hardt, M. 1999. Affective Labor. *Boundary 2*, 26(2), 89–100. <http://www.jstor.org/stable/303793>
- Hardt, M. 2007. Foreword: What Affects Are Good for. Teoksessa P. Ticineto Clough & J. Halley (toim.) *The Affective Turn: Theorizing the Social*, ix–xiv. New York: Duke University Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctv11316pw.4>
- Harinen, O. *Sotilaiden epäviralliset ryhmänormit kolmessa jalkaväkikomppaniaa koskeneessa empiirisessä tutkimuksessa (Knut Pipping, Roger Little, John Hockey)*. Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201208016259>
- Harries-Jenkins, G. 2004. Institution to Occupation to Diversity. Teoksessa F. C. Pinch, A. T. MacIntyre, P. Browne, & A. C. Okros (toim.) *Challenge and Change in the Military: Gender and Diversity Issues*, 26–51. Winnipeg: The Wing Publishing Office.
- Heelas, P. 1996. Introduction: Detraditionalization and its Rivals. Teoksessa P. Heelas, S. Lash & P. Morris (toim.) *Detraditionalization. Critical Reflections on Authority and Identity*, 1–20. Cambridge, Mass.: Blackwell.
- Heineken, L. 2009. A Diverse Society, A Representative Military? The Complexity of Managing Diversity in the South African Armed Forces. *Scientia Militaria: South African Journal of Military Studies*, 37(1), 25–49. <https://doi.org/10.5787/37-1-58>
- Heinänen, J. 2012. Upseerien arvotutkimus 2007. Teoksessa T. Sirén (toim.) *Upseerina 100-vuotiaassa Suomessa. Millä arvoilla muutoksen maailmassa?*, 7–30. Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulun Johtamisen laitos ja Kadettikunta ry.
- Higate, P. & Cameron, A. 2006. Reflexivity and Researching the Military. *Armed Forces & Society* 32(2), 219–233. <https://doi.org/10.1177%2F0095327X05278171>
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hochschild, A. R. 1983. *The Managed Heart. Commercialization of Human Feeling*. Berkeley & Los Angeles: University of California Press.
- Holmberg, A. & Alvinus, A. 2019. How Pressure for Change Challenge Military Organizational Characteristics. *Defence Studies*, (19)2, 130-148. <https://doi.org/10.1080/14702436.2019.1575698>
- Huntington, S. 1957. *The Soldier and the State*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.



- Hyvärinen, M. 2017. Haastattelun maailma. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander & J. Ruusuvoori (toim.) *Tutkimushaastattelun käsikirja*, 11–45. Tampere: Vastapaino.
- Häyrynen, H. 2017. *Sotilaita vai seikkailijoita? Varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen merkityksiä naisille uran ja johtamisosaamisen kannalta*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-7138-0>
- Iltasanomat 18.2.2017. KSML: Sotilaat kärsivät työuupumuksesta, ”venymisen tie on kuljettu loppuun”. Saatavilla osoitteessa: <https://www.is.fi/kotimaa/art-2000005093527.html> Luettu 1.12.2021.
- Jacoby, T. A. 2010. Fighting in the Feminine: The Dilemmas of Combat Women in Israel. Teoksessa L. Sjoberg & S. Via (toim.) *Gender, War and Militarism. Feminist Perspectives*, 80–90. Santa Barbara, California: Praeger Security International.
- Janowitz, M. 1960. *The Professional Soldier: A Social and Political Portrait*. Glencoe (Ill.): Free Press.
- Jokinen, A. & Juhila, K. 2016. Valtasuhteiden analysoiminen. Teoksessa Jokinen, A., Juhila, K. & Suominen, E. *Diskurssianalyysi. Teoriat, peruskäsitteet ja käyttö*, 75–104. Tampere: Vastapaino.
- Jokinen, A., Juhila, K. & Suominen, E. 2016. Diskursiivinen maailma: Teoreettiset lähtökohdat ja analyttiset käsitteet. Teoksessa Jokinen, A., Juhila, K. & Suominen, E. *Diskurssianalyysi. Teoriat, peruskäsitteet ja käyttö*, 25–50. Tampere: Vastapaino.
- Jokinen, A. 1999. Suomalainen miestutkimus ja -liike: muutoksen mahdollisuus? Teoksessa A. Jokinen (toim.) *Mies ja muutos. Kriittisen miestutkimuksen teemoja*, 15–22. Tampere: Tampere University Press. [https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/68101/mies\\_ja\\_muutos\\_1999.pdf](https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/68101/mies_ja_muutos_1999.pdf)
- Jokinen, A. 2004. Diskurssianalyysin kourissa. Sotilasteksteissä muotoutuva miehisuus. Teoksessa M. Liljeström (toim.) *Feministinen tietäminen. Keskustelua metodologiasta*, 191–208. Tampere: Vastapaino.
- Jokinen, A. 2010. Kriittinen mies- ja maskuliinisuustutkimus. Teoksessa T. Saresma, L-M. Rossi & T. Juvonen (toim.) *Käsikirja sukupuoleen*, 128–139. Tampere: Vastapaino.
- Jokinen, A., Ahlbäck, A. & Kinnarinen, K. 2012. Näkymätön sukupuoli näkyväksi. Teoksessa A. Jokinen (toim.) *Mieskysymys: miesliike, -työ, -tutkimus ja tasa-arvopolitiikka*, 171–185. Tampere: Tampere University Press. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:uta-201406061640>
- Jokinen, A. (kirj.); M. Soikkeli & V. Kivimäki (toim.) 2019. *Isänmaan miehet – Maskuliinisuus, kansakunta ja väkivalta suomalaisessa sotakirjallisuudessa*. Tampere: Vastapaino.
- Jokinen, E.; Venäläinen, J. & Vähämäki, J. 2015. Johdatus prekaarien affektien tutkimukseen. Teoksessa E. Jokinen & J. Venäläinen (toim.) *Prekarisaatio ja affekti*, 7–30. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

- Jukarainen, P. & Terävä, S. 2010. *Tasa-arvoinen turvallisuus? Sukupuolten yhdenvertaisuus suomalaisessa maanpuolustuksessa ja kriisinhallinnassa*. Helsinki: Minerva Kustannus Oy.
- Jukarainen, P. 2012. Men Making Peace in the Name of Just War. The Case of Finland. Teoksessa A. Kronsell & E. Svedberg (toim.) *Making Gender, Making War. Violence, Military and Peacekeeping Practices*, 90–103. New York: Routledge.
- Julkunen, R. 2008. *Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista*. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, R. 2010. *Sukupuolen järjestykset ja tasa-arvon paradoksit*. Tampere: Vastapaino.
- Juonala, J. 14.1.2020. Ruotsi vahvistaa Tukholman ja Göteborgin puolustusta – uusia taisteluosastoja perustetaan. *Iltasanomat*. Saatavilla osoitteessa: <https://www.is.fi/ulkomaat/art-2000006372812.html> Luettu 28.2.2020.
- Kantola, J. 2010. Sukupuoli ja valta. Teoksessa T. Saresma, L-M. Rossi & T. Juvonen (toim.) *Käsikirja sukupuoleen*, 78–87. Tampere: Vastapaino.
- Karjalainen, M., Niemistö, C. & Hearn, J. 2016. Tietotyöalan voittajan tyyli. Teoksessa J. Parviainen, T. Kinnunen & I. Kortelainen (toim.) *Ruumiillisuus ja työelämä. Työruumis jälkitekollisessa taloudessa*, 165–181. Tampere: Vastapaino.
- Kauppinen, K. 9.1.2019. Miksi armeija kestää 347 päivää, vaikka ei ole johtajakoulutuksessa? Onko pakko palvella pidempään kuin haluaisi? Näin Puolustusvoimat vastaa. *Iltalehti*. Saatavilla osoitteessa: <https://www.iltalehti.fi/kotimaa/a/02508e78-1812-4d8a-aaeb-c60a6942ba08> Luettu 14.12.2021.
- Kelan, E. K. 2008a. Emotions in a Rational Profession: The Gendering of Skills in ICT Work. *Gender, Work and Organization* 15(1): 49–70. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2007.00355.x>
- Kelan, E. K. 2008b. The Discursive Construction of Gender in Contemporary Management Literature. *Journal of Business Ethics* 81(2): 49–70. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9505-2>
- Keränen, T. 18.10.2021. Armeijassa pääsee kohta eturivin sotilaaksi vaikka fyysinen kunto ei aivan riitäkään – uusi palveluskelpoisuusluokka sopii vaikka it-osaajille. YLE. Saatavilla osoitteessa: <https://yle.fi/uutiset/3-12149632> Luettu 20.10.2021.
- King, A. 2006. The Post-Fordist Military. *Journal of Political and Military Sociology* 34(2): 359–374. <https://search.proquest.com/docview/206650624?accountid=11774>
- King, A. 2013. *The Combat Soldier: Infantry Tactics and Cohesion in the Twentieth and Twenty-first Centuries*. Oxford: Oxford University Press.
- Kinnunen, T. & Parviainen, J. 2016. Rekrytointikonsulttien tuntuma ”hyvästä tyypistä”. Teoksessa J. Parviainen, T. Kinnunen & I. Kortelainen (toim.) *Ruumiillisuus ja työelämä. Työruumis jälkitekollisessa taloudessa*, 59–75. Tampere: Vastapaino.

- Knights, D., & Willmott, H. 1989. Power and Subjectivity at Work: From Degradation to Subjugation in Social Relations. *Sociology* 23(4), 535–558. <https://doi.org/10.1177%2F0038038589023004003>
- Korvajärvi, P. 2002. Gender-neutral Gender and Denial of the Difference. Teoksessa B. Czarniawska & H. Höpfl (toim.) *Casting the Other. The Production and Maintenance of Inequalities in Work Organizations*, 119–138. London: Routledge.
- Korvajärvi, P. 2004. Sukupuolistavien käytäntöjen valta. Teoksessa P. Eriksson, J. Hearn, M. Jyrkinen, S. Meriläinen, J. Moisander, H. Niemi, K. Rolin, S. Vanhala, E. Henttonen, M. Hiillos, S. Katila & T. Tallberg (toim.) *Sukupuoli ja Organisaatiot Liikkeessä? Gender and Organisations in Flux?* 20–29. Helsinki: Svenska handelshögskolan. <http://urn.fi/URN:ISBN:951-555-866-2>
- Korvajärvi, P. 2010. Sukupuolistunut ja sukupuolistava työ. Teoksessa T. Saresma, L-M. Rossi & T. Juvonen (toim.) *Käsikirja sukupuoleen*, 183–196. Tampere: Vastapaino.
- Kosonen, J. 2019. *Kansalaiset sotilaina ja maan puolustajina. Asevelvoillisten sitoutuminen maanpuolustukseen ja sen eri tehtäviin*. Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-25-3093-9>
- Kouri, S. 2018. Upseerinaisten sukupuolen tekemisen tavat. *Sukupuolentutkimus* 31(2), 9–22. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:ju-201902051417>
- Kouri, S. 2021a. Emotional and Aesthetic Labor of Finnish Military Officers. *Nordic Journal of Working Life Studies* 11(S7), 31–50. <https://doi.org/10.18291/njwls.128596>
- Kouri, S. 2021b. Finnish Military Officer Identities and Micro-Political Resistance. *Armed Forces & Society* (onlinefirst) <https://doi.org/10.1177%2F0095327X2111054116>
- Kronsell, A. 2005. Gendered Practices in Institutions of Hegemonic Masculinities. *International Feminist Journal of Politics* 7(2), 280–298. <https://doi.org/10.1080/14616740500065170>
- Kümmel, G. 2002. When Boy Meets Girl: The ‘Feminization’ of the Military. An Introduction Also to be Read as a Postscript. *Current Sociology* 50(5): 615–639. <https://doi.org/10.1177%2F0011392102050005002>
- Kümmel, G. 2018. Military Identity and Identity within the Military. Teoksessa G. Caforio, & M. Nuciari (toim.) *Handbook of the Sociology of the Military* 2nd ed., 477–493. Cham: Springer International Publishing.
- Leinonen, M., Nikkanen, R., Otonkorpi-Lehtoranta, K. 2012. *Sukupuolten tasa-arvo puolustusvoimissa – Kehittämistarpeiden näkökulma asepalvelusta suorittavien ja henkilöstön kokemuksiin*. Tampere: Tampereen yliopisto. [https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/66376/sukupuolten\\_tasa\\_arvo\\_puolustusvoimissa\\_2012.pdf](https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/66376/sukupuolten_tasa_arvo_puolustusvoimissa_2012.pdf)
- Leinonen, M., Otonkorpi-Lehtoranta, K. ja Nikkanen, R. 2017. *Naisten ja miesten osallisuus ja vuorovaikutus asepalveluksessa tasa-arvoon näkökulmasta*. Tampere: Tampereen yliopisto.

- [https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/102294/WP\\_ty%C3%B6raportti%2096%202017.pdf?sequence=1](https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/102294/WP_ty%C3%B6raportti%2096%202017.pdf?sequence=1)
- Leinonen, M., Nikkanen, R. & Otonkorpi-Lehtoranta, K. 2018a. Organizational Change and Employee Concerns in the Finnish Defence Forces. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 8(3).  
<https://doi.org/10.18291/njwls.v8i3.109544>
- Leinonen, M., Nikkanen, R., & Otonkorpi-Lehtoranta, K. 2018b. Naisten ja miesten eriarvoisen kohtelun syyt asepalveluksen koulutustoiminnassa. *Kasvatus* 49(3): 198–212.  
[https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/105299/naisten\\_ja\\_miesten\\_eri-arvoisen\\_kohtelun\\_2018.pdf?sequence=1](https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/105299/naisten_ja_miesten_eri-arvoisen_kohtelun_2018.pdf?sequence=1)
- Leinonen, M., Nikkanen, R. & Otonkorpi-Lehtoranta, K. 2020. *Puolustusvoimien tasa-arvotilanne*. Tutkimusraportti. Tampere: Tampereen yliopisto.  
<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/120043/978-952-03-1451-4.pdf?sequence=2>
- Lewis, P., & Simpson, R. (toim.) 2007. *Gendering Emotions in Organizations*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Luoma-aho, V. 16.4.2021. Upseeri nukkuu huonosti. Helsingin sanomat Visio. Saatavilla osoitteessa: <https://www.hs.fi/visio/art-2000007921740.html>  
Luettu 1.12.2021.
- Löyttyniemi, V. 2004. *Kerrottu identiteetti, neuvoteltu sukupuoli*. Auscultatio Medici. SoPhi 90. Jyväskylä: Minerva Kustannus Oy.  
<http://urn.fi/URN:ISBN:952-5478-83-1>
- Maanpuolustuskorkeakoulu 2021a. *Valintaopas 2022. Sotatieteellisten perustutkintojen opinnot*. Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulu.  
<https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2021112356677>
- Maanpuolustuskorkeakoulu 2021b. *Valintaopas 2021. Sotatieteellisten jatkotutkintojen opinnot*. Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulu.  
<https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2020120198826>
- Maanpuolustuskorkeakoulu 2021c. Jatkotutkinto-osasto. Saatavilla osoitteessa: <https://maanpuolustuskorkeakoulu.fi/jatkotutkinto-osasto> Luettu 11.10.2021.
- Maanpuolustustiedotuksen suunnittelukunta 2021. *Suomalaisten mielipiteitä ulko- ja turvallisuuspolitiikasta, maanpuolustuksesta ja turvallisuudesta*. Helsinki: Puolustusministeriö.  
[https://www.defmin.fi/files/5273/Suomalaisten\\_mielipiteita\\_ulko-ja\\_turvallisuuspolitiikasta\\_maanpuolustuksesta\\_ja\\_turvallisuudesta\\_2021.pdf](https://www.defmin.fi/files/5273/Suomalaisten_mielipiteita_ulko-ja_turvallisuuspolitiikasta_maanpuolustuksesta_ja_turvallisuudesta_2021.pdf)
- Maavoimat 5.3.2020. Saatavilla osoitteessa: <https://maavoimat.fi/-/naisten-vapaaehtoiseen-asepalvelukseen-hakeneiden-maara-kasvussa>  
Luettu 14.12.2021.
- Martin, S. E. 1999. Police Force or Police Service? Gender and Emotional Labor. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science* 561(1), 111–126. <https://doi.org/10.1177%2F000271629956100108>

- McDowell, L. 1991. Life without Father and Ford: The New Gender Order of Post-Fordism. *Transactions of the Institute of British Geographers* 16(4), 400-419. <https://doi.org/10.2307/623027>
- McDowell, L. 2009. *Working Bodies: Interactive Service Employment and Workplace Identities*. Chichester: Wiley-Blackwell.
- McNay, L. 1999a. Gender, Habitus and the Field: Pierre Bourdieu and the Limits of Reflexivity. *Theory, Culture & Society* 16(1), 95-117. <https://doi.org/10.1177%2F026327699016001007>
- McNay, L. 1999b. Subject, Psyche and Agency. The Work of Judith Butler. *Theory, Culture and Society* 16(2), 175-193. <https://doi.org/10.1177%2F02632769922050467>
- Melin, H. & Saari, T. 2019. Työn ja työelämä tutkimuksen muuttuvat maailmat. Teoksessa T. Heiskanen, S. Syvänen & T. Rissanen (toim.) *Mihin työelämä on menossa? Tutkimuksen näkökulmia*, 21-48. Tampere: Tampere University Press.
- Mellström, U. 2012. Changing Affective Economies of Masculine Machineries and Military Masculinities? From Ernst Jünger to Shannen Rossmiller. *Masculinities and Social Change* 2(1), 1-19. <http://dx.doi.org/10.4471/MCS.2013.19>
- Moskos, C.C. 1977. From Institution to Occupation. Trends in Military Organization. *Armed Forces and Society*, 4(1), 41-50. <https://doi.org/10.1177%2F0095327X7700400103>
- Moskos, C. C. 1988. Institutional and Occupational Trends in Armed Forces. Teoksessa C.C. Moskos & F.R. Wood (toim.) *The military – More than Just a Job?*, 211-226. Elmsford Park: Pergamon-Brassey's.
- Moskos, C.C. 2000. Toward a Postmodern Military: The United States as a Paradigm. Teoksessa C.C. Moskos, J.A. Williams & D.R. Segal (toim.) *The Postmodern Military. Armed Forces after the Cold War*, 14-31. New York: Oxford University Press.
- Moskos, C.C., Williams, J.A. & Segal, D.R. (toim.) 2000. *The Postmodern Military. Armed Forces after the Cold War*. New York: Oxford University Press.
- MTV-uutiset 23.9.2020. Yli puolet upseereista tuntee työuupumusta, pelkäävät nostaa esiin alansa epäkohtia - kansliapäällikkö ihmeissään: "En tunnista ilmiötä". Saatavilla osoitteessa: <https://www.mtvuutiset.fi/artikkeli/yli-puolet-upseereista-tuntee-tyouupumusta-pelkaavat-nostaa-esiin-alansa-epakohtia-kansliapaallikko-ihmeissaan-en-tunnista-ilmiota/7933266>  
Luettu 1.12.2021
- Mulinari, D. & Sandell, K. 2009. A Feminist Re-reading of Theories of Late Modernity: Beck, Giddens and the Location of Gender. *Critical Sociology* 35(4), 493-507. <https://doi.org/10.1177%2F0896920509103980>
- Mäkinen, J. 2010. Constructively Aligned Military Education and Training in Finland in the Times of the European Bologna Process. Teoksessa J. Mäkinen & J. Tuominen (toim.) *Toimintakykyä kehittämässä: Jarmo Toiskallion juhla kirja*, 39-52. Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulu, Johtamisen ja sotilaspedagogiikan laitos, Julkaisusarja 1, n:o 6.

[https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/74167/m%E4kinen-tuominen-toimintakyky%E4\\_kehitt%E4m%E4ss%E4.pdf?sequence=1](https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/74167/m%E4kinen-tuominen-toimintakyky%E4_kehitt%E4m%E4ss%E4.pdf?sequence=1)

- Naiset ja sotilaallinen maanpuolustus -toimikunta 1993. *Naisten vapaaehtoinen asepalvelus: naiset ja sotilaallinen maanpuolustus -toimikunnan mietintö = betänkande av kommissionen Kvinnorna och det militära försvaret*. Puolustusministeriö, Helsinki: Puolustusministeriö.
- Nentwich, J. C. & Kelan, E. K. 2014. Towards a Topology of 'Doing Gender': An Analysis of Empirical Research and Its Challenges. *Gender, Work and Organization* 21(2), 121–134. <https://doi.org/10.1111/gwao.12025>
- Nickson, D., Warhurst, C., Witz, A. & Cullen, A.M. 2001. The Importance of Being Aesthetic: Work, Employment and Service Organization. Teoksessa A. Sturdy, I. Grugulis & H. Willmott (toim.) *Customer Service. Empowerment and Entrapment*, 170–190. Basingstoke:Palgrave.
- Norheim-Martinsen, P. M. 2016. New Sources of Military Change – Armed Forces as Normal Organizations. *Defence Studies*, 16(3), 312–326. <https://doi.org/10.1080/14702436.2016.1195234>.
- Norwegian Armed Forces 2020. Organisation. Saatavilla osoitteessa: <https://forsvaret.no/en/organisation> Luettu 28.2.2020.
- Oinas, E. 2004. Haastattelu: kokemuksia, kohtaamisia, kerrontaa. Teoksessa Liljeström, M. (toim.) *Feministinen tietäminen. Keskustelua metodologiasta*, 209–227. Tampere: Vastapaino.
- Ojajärvi, A. 2009. Combon kolmas ääni: Mikä totaalinen laitos? Teoksessa Hoikkala, T., Salasuo, M., Ojajärvi, A. *Tunnetut sotilaat. Varusmiehen kokemus ja terveystaju*. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 94, 78–85. Helsinki: Nuorisotutkimusseura.
- Ojajärvi, A. 2015. *Terve sotilas! Etnografinen tutkimus varusmiesten terveystajusta sosiaalisena ilmiönä*. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 163, Tiede.
- Otonkorpi-Lehtoranta, K; Leinonen, M.; Nikkanen, R.; Heiskanen, T. 2015. Intersections of Gender, Age and Occupational Group in the Finnish Defence Forces. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal* 34(7), 593-607. <https://doi.org/10.1108/EDI-03-2015-0016>
- Otonkorpi-Lehtoranta, K. 2017. *Sotilaat, työ ja perhe*. Tampere: Tampere University Press. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-0475-1>
- Orell, J. 16.4.2021. "Pelkäämme, milloin ensimmäinen upseeri menehtyy työssään" – kysely paljastaa ammattisotilaiden olevan aiempaa uupuneempia. Kaleva. Saatavilla osoitteessa: <https://www.kaleva.fi/pelkaamme-milloin-ensimmainen-upseeri-menehtyy-tyo/3523594> Luettu 1.12.2021.
- Parlamentaarinen komitea 2021. Yleisen asevelvollisuuden kehittäminen ja maanpuolustusvelvollisuuden täyttäminen: Parlamentaarisen komitean mietintö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-975-5>
- Parviainen, J. 2011. Työn uusi ruumiillisuus. Liikunnanohjaajien keho työvälteenä ja performatiivisuuden pakko palvelutyössä. *Työelämän*

- tutkimus – Arbetslivsforskning* 9(3), 207–223.  
<https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87323>
- Parviainen, J., Kinnunen, T., Kortelainen, I. 2016. Johdatus työruumiin tutkimukseen. Teoksessa J. Parviainen, T. Kinnunen & I. Kortelainen (toim.) *Ruumiillisuus ja työelämä. Työruumis jälkiteollisessa taloudessa*, 9–25. Tampere: Vastapaino.
- Pendlebury, J. 2020. “This Is a Man’s Job”: Challenging the Masculine “Warrior Culture” at the U.S. Air Force Academy. *Armed Forces & Society*, 46(1), 163–184. <https://doi.org/10.1177%2F0095327X18806524>
- Pipping, K. 1978. *Komppania pienoisyhteiskuntana. Sosiologisia havaintoja suomalaisesta rintamajätköstä 1941–1944*. Helsinki: Otava.
- Puolustusvoimat 4.3.2021. Ennätysmäärä naisia haki vapaaehtoiseen asepalvelukseen. Saatavilla osoitteessa: <https://puolustusvoimat.fi/-/1950813/ennatysmaara-naisia-haki-vapaaehtoiseen-asepalvelukseen>  
 Luettu 7.11.2021.
- Pääesikunta 2015. *Puolustusvoimien henkilöstöstrategia*. Palkatulle henkilöstölle ja asevelvollisille. Helsinki: Puolustusvoimat, Pääesikunta, Henkilöstöosasto.  
[https://puolustusvoimat.fi/documents/1948673/2267766/PEVIESTOS-HESTRA\\_Julkaisu.pdf/8d909e64-5538-4366-b7fc-ba6f2c80c9bf/PEVIESTOS-HESTRA\\_Julkaisu.pdf?t=1459352728000](https://puolustusvoimat.fi/documents/1948673/2267766/PEVIESTOS-HESTRA_Julkaisu.pdf/8d909e64-5538-4366-b7fc-ba6f2c80c9bf/PEVIESTOS-HESTRA_Julkaisu.pdf?t=1459352728000)
- Pääesikunta 2016. *Puolustusvoimauudistuksen loppuraportti*. Helsinki: Puolustusvoimat, Pääesikunta, Suunnitteluosasto.  
[https://puolustusvoimat.fi/documents/1948673/2015387/Puolustusvoimauudistuksen\\_loppuraportti\\_julk.pdf/1d14751d-8457-4d18-8911-e570bb05ab14/Puolustusvoimauudistuksen\\_loppuraportti\\_julk.pdf?t=1477910059000](https://puolustusvoimat.fi/documents/1948673/2015387/Puolustusvoimauudistuksen_loppuraportti_julk.pdf/1d14751d-8457-4d18-8911-e570bb05ab14/Puolustusvoimauudistuksen_loppuraportti_julk.pdf?t=1477910059000)
- Pääesikunta 2020. *Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätös*. Helsinki: Puolustusvoimat, Pääesikunta, Henkilöstöosasto.  
<https://puolustusvoimat.fi/documents/1948673/2267037/Puolustusvoimien+henkil%C3%B6st%C3%B6tilinp%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s+2020.pdf/cdf9d405-e3fe-7af2-3110-b338e5b5055f/Puolustusvoimien+henkil%C3%B6st%C3%B6tilinp%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s+2020.pdf?t=1617172907657>
- Rikala, S. 2016. Työuupumus ja vastarinnan mahdollisuudet. Teoksessa J. Parviainen, T. Kinnunen & I. Kortelainen (toim.) *Ruumiillisuus ja työelämä. Työruumis jälkiteollisessa taloudessa*, 182–198. Tampere: Vastapaino.
- Rones, N. 2015a. Norwegian Defence Tradition – an Obstacle to Increased Participation by Women. Teoksessa F. Brundtland Steder (toim.) *Military Women – The Achilles Heel in Defence Politics?* 53–82. Oslo: Abstrakt forlag.
- Rones, N. 2015b. *The Struggle over Military Identity. A MultiSited Ethnography on Gender, Fitness and “The Right Attitudes” in the Military Profession/Field*. Oslo: Norwegian Defence University College-Norwegian School of Sport Science/Defence Institute.
- 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* 2 (7): 1-28.  
<https://ffi-publikasjoner.archive.knowledgearc.net/bitstream/handle/20.500.12242/858/1534457.pdf?sequence=2>
- Rones, N. & Fasting, K. 2017. Theorizing Military Masculinities and National Identities: The Norwegian Experience. Teoksessa R. Woodward & C. Duncanson (toim.) *The Palgrave International Handbook of Gender and the Military*, 145–162. London: Springer Nature.
- Ronkainen, S. 1989. Nainen ja nainen: haastattelun rajat ja mahdollisuudet. *Sosiaalipolitiikka*, 14, 65–77.
- Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. 2017. Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander & J. Ruusuvuori (toim.) *Tutkimushaastattelun käsikirja*, 46–83. Tampere: Vastapaino.
- Salasuo, M. 2009. Varusmiespalveluksen rutiineja ja marssimerkkejä. Teoksessa Hoikkala, T., Salasuo, M., Ojajarvi, A. *Tunnetut sotilaat. Varusmiehen kokemus ja terveystaju*. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 94, 53–85. Helsinki: Nuorisotutkimusseura.
- Salo, M. 2008. *Determinants of Military Adjustment and Attrition During Finnish Conscript Service*. Tampere: Tampereen yliopisto.  
<https://urn.fi/urn:isbn:978-951-44-7470-5>
- Salo, M. 2011. *United We Stand - Divided We Fall: A Standard Model of Unit Cohesion*. Helsinki: Helsingin yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-10-6695-5>
- Sasson-Levy, O. 2003. Feminism and Military Gender Practices: Israeli Women Soldiers in "Masculine" Roles. *Sociological Inquiry* 73(3), 440–465.  
<https://doi.org/10.1111/1475-682X.00064>
- Sasson-Levy, O. 2008. Individual Bodies, Collective State Interests: The Case of Israeli Combat Soldiers. *Men and Masculinities* 10(3), 296–321.  
<https://doi.org/10.1177%2F1097184X06287760>
- Silvasti, T. 2014. Sisällönanalyysi. Teoksessa I. Massa (toim.) *Polkuja yhteiskuntatieteelliseen ympäristötutkimukseen*, 33–48. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Sinkko, R. 2015. *Maanpuolustustahto asevelvollisen koulutuksen ja palveluksen onnistumisesta selittävässä tekijänä*. Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulu.  
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-25-2705-2>
- Skeggs, B. 2004. *Class, Self, Culture*. Routledge: London
- Sløk-Andersen, B. 2018. *The Becoming of Good Soldiers. An Ethnographic Exploration of Gender and Other Obstacles in the Military Borderland*. Copenhagen: University of Copenhagen. [https://research-api.cbs.dk/ws/portalfiles/portal/58400870/Beate\\_Sl\\_k\\_Andersen.pdf](https://research-api.cbs.dk/ws/portalfiles/portal/58400870/Beate_Sl_k_Andersen.pdf)
- Soeters, J. 2018. Organizational Cultures of the Military. Teoksessa G. Caforio & M. Nuciari (toim.) *Handbook of the Sociology of the Military*, 251–272. Cham: Springer.
- Sorkkila, M. & Aunola, K. 2019. Risk Factors for Parental Burnout among Finnish Parents: The Role of Socially Prescribed Perfectionism. *Journal of*



- Child and Family Studies* 29: 648–659. <https://doi.org/10.1007/s10826-019-01607-1>
- Sorkkila, M. & Aunola, K. 2021. Burned-out Fathers and Untold Stories: Mixed Methods Investigation of the Demands and Resources of Finnish Fathers. *The Family Journal: Counseling and Therapy for Couples and Families*, 1–10. <https://doi.org/10.1177%2F10664807211052477>
- Standing, G. 2014. "The Precariat". *Contexts* 13(4): 10–12. <https://doi.org/10.1177%2F1536504214558209>
- Stets, J.E., Burke, P.J., Serpe, R.T., Stryker, R. 2020. Getting Identity Theory (IT) Right. *Group Processes*, 37, 191–212. <https://doi.org/10.1108/S0882-614520200000037007>
- Stryker, R. 2002 [1980]. *Symbolic Interactionism: A Social Structural Version*. Caldwell, NJ: The Blackburn Press.
- Suopanki, K. 19.4.2021. MOT selvitti: Monta upseeria tuomittu seksuaalisesta häirinnästä ja työsyrynnästä – everstiluutnantin mukaan 'asiat pyritään hoitamaan poikien kesken'. Yle. Saatavilla osoitteessa: <https://yle.fi/uutiset/3-11888206> Luettu 23.9.2021.
- Sztompka, P. 1993. *The Sociology of Social Change*. Oxford: Blackwell.
- Tanhuanpää, A. 2.2.2015. Rehn avasi armeijan naisille 20 vuotta sitten. *Iltalehti*. Saatavilla osoitteessa: <https://www.iltalehti.fi/uutiset/a/2015020119124909> Luettu 18.5.2021.
- Tallberg, T. 2009. *The Gendered Social Organisation of Defence: Two Ethnographic Case Studies in the Finnish Defence Forces*. *Economics and Society* 193, Helsinki: Hanken School of Economics. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-232-020-9>
- Tallberg, T. 2010. Kuviot uusiksi? Maanpuolustuksen organisointi ja turvallisuuden valtavirtaistaminen. Teoksessa P. Jukarainen & S. Terävä (toim.) *Tasa-arvoinen turvallisuus? Sukupuolten yhdenvertaisuus suomalaisessa maanpuolustuksessa ja kriisinhallinnassa*, 27–35. Helsinki: Minerva Kustannus Oy.
- Tallberg, T. 2017. Yhteiskunnallinen turvallisuustyönjako: miten tutkia maanpuolustusta toimintana ja sosiaalisina suhteina? Teoksessa T. Tallberg, A. Ojajärvi & T. Laukkanen (toim.) *Puolustuskannalla – yhteiskuntatieteellistä ja historiallista tutkimusta maanpuolustuksesta ja asevelvollisuudesta*, 181–203. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 197, verkkojulkaisuja 122, sarja: Kenttä. <tallberg.pdf> ([nuorisotutkimusseura.fi](http://nuorisotutkimusseura.fi))
- Tallberg, T. & Rahikka, R. 2021. *Mies- ja naisvarusmiesten yhteismajoituskokeilun seurantatutkimus* (TUPA). Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulu Johtamisen ja sotilaspedagogiikan laitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-25-3196-7>
- Thomas, R., Mills, A. J., & Helms Mills, J. 2004. Introduction: Resisting gender, gendering resistance. Teoksessa R. Thomas, A. Mills, & J. Helms Mills (toim.), *Identity politics at work. Resisting gender, gendering resistance*, 1–19. Routledge.

- Tuomi, J. & Sarajarvi, A. 2018. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Vahtolampi, E. 2013. Maanpuolustuskorkeakoulu 20 vuotta: Sotilasyliopiston ensiaskeleet 1993–2013. Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulu.  
<https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201801192127>
- Valtioneuvosto 2017. *Valtioneuvoston puolustusselonteko*. Helsinki: Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 5/2017.  
[https://www.defmin.fi/files/3683/J05\\_2017\\_VN\\_puolustusselonteko\\_Su\\_PLM.pdf](https://www.defmin.fi/files/3683/J05_2017_VN_puolustusselonteko_Su_PLM.pdf)
- van Dijk, T. A. 1996. Discourse, power and access. Teoksessa C. R. Caldas-Coulthard, & M. Coulthard (toim.), *Texts and practices: Readings in critical discourse analysis*, 84–104. Routledge.
- Via, S. 2010. Gender, Militarism, and Globalization: Soldiers for Hire and Hegemonic Masculinity. Teoksessa L. Sjoberg & S. Via (toim.) *Gender, War and Militarism. Feminist Perspectives*, 42–53. Santa Barbara, California: Praeger Security International.
- Walker, D. 2016. Putting "Insider-ness" to Work: Researching the Identity Narratives of Career Soldiers About to Leave the Army. Teoksessa A. J. Williams, K.N. Jenkins, M.F. Rech & R. Woodward (toim.) *The Routledge Companion to Military Research Methods*, 256–267. New York: Routledge.
- Warhurst, C. & Nickson, D. 2007. A new labour aristocracy? Aesthetic labour and new routine interactive service. *Work, Employment and Society* 21(4), 785–798. <https://doi.org/10.1177%2F0950017007082887>
- Warhurst, C., & Nickson, D. 2009. 'Who's Got the Look?' Emotional, Aesthetic and Sexualized Labour in Interactive Services. *Gender, Work and Organization* 16(3): 385–404.  
<https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2009.00450.x>
- Weedon, C. 1993. *Feminist practice and poststructuralist theory* (2nd edn). Blackwell.
- West, C. & Zimmerman, D. H. 1987. Doing Gender. *Gender & Society* 1(2), 125–151. <https://doi.org/10.1177%2F0891243287001002002>
- Westerlund, H. 2010. Upseerin isänmaallisuus ei ole määrääikaista. Sotilasaikakauslehti 9. Saatavilla osoitteessa:  
[https://www.upseeriliitto.fi/lehti/puheenjohtaja/sal\\_2010/sal\\_9\\_2010\\_upseerin\\_isanmaallisuus\\_ei\\_ole\\_maaraaikaista](https://www.upseeriliitto.fi/lehti/puheenjohtaja/sal_2010/sal_9_2010_upseerin_isanmaallisuus_ei_ole_maaraaikaista) Luettu 23.11.2020.
- Woodward, R. & Jenkins, K. N. 2011. Military Identities in the Situated Accounts of British Military Personnel. *Sociology* 45(2), 252–268.  
<https://doi.org/10.1177%2F0038038510394016>.
- Woodward, R. & Winter, T. 2007. *Sexing the Soldier. The Politics of Gender and the Contemporary British Army*. New York: Routledge.
- World Economic Forum 2020. *Global Gender Gap Report 2020*. Geneva: World Economic Forum. [WEF\\_GGGR\\_2020.pdf \(weforum.org\)](https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2020)
- Wright, K.A.M, Hurley, M. & Gil Ruiz, J.I. 2019. *NATO, Gender and the Military. Women Organising from Within*. London & New York: Routledge.

- Ylöstalo, H., Anttila, A-H., Berg, P., Härmä, V. 2018. Uuden työn joustavat ruumiit. *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning* 16(2), 113–125. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/85242/44227>
- Zoller, H.M. & Fairhurst, G.T. 2007. Resistance leadership: The overlooked potential in critical organization and leadership studies. *Human Relations* 60(9), 1331–1360. <https://doi.org/10.1177%2F0018726707082850>



Jyväskylän yliopisto  
 Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos  
 Suvi Kouri

1. MPKK:n ilmoitus AO9017: Asian käsittelyn siirto
2. Suvi Kourin tutkimuslupahakemus AO8913

## PÄÄESIKUNNAN HENKILÖSTÖOSASTON HALLINTOPÄÄTÖS YTM, TM SUVI KOURIN TUTKIMUSLUPAHAKEMUKSEEN

### 1 Suvi Kourin hakemuksesta

Yhteiskuntatieteiden maisteri, teologin maisteri Suvi Kouri hakee tutkimuslupaa (AO8913) väitöskirjansa aineistonkeruuta varten. Kouri opiskelee Jyväskylän yliopistossa ja hän toimi korkeakouluharjoittelijana Maanpuolustuskorkeakoulun Johtamisen ja sotilaspedagogiikan laitoksella 2016.

Hakijan tutkimuksen kohteena on upseerinaisten sopeutuminen sotilas-yhteisöön, nykypäivän sotilaan ideaali ja upseerin ammatillisen identiteetin rakentuminen. Kouri hakee tutkimuslupaa artikkelille, jossa pyritään selvittämään miten puolustusvoimissa palvelevat upseerit konstruivat sotilaan ideaalia kertomuksissaan. Aineisto kerätään haastattelulla yleisesikuntaupseerikurssin ja esiupseerikurssin opiskelijoita ja keräämällä heiltä kirjoituksia aiheesta. Analyysimenetelmänä Kouri aikoo käyttää artikkelissaan teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä. Haastattelut suoritetaan keväällä ja kesällä 2018. Artikkelin julkaistaan myöhemmässä vaiheessa. Haastatteluista on sovittu YEK:n ja EUK:n kurssinjohtajien kanssa.

Tutkimuksen toteuttamisesta on keskusteltu MPKK:n jatkotutkinto-osaston kanssa ja he puoltavat tutkimuksen tekemistä ja ovat sopineet tutkimusluvan hakijan kanssa haastattelujärjestelyistä. Tutkielman ohjaus tapahtuu Jyväskylän yliopistosta.

Tutkimuksen tulokset tulisi julkaista osana väitöskirjassa julkaistavaa artikkelia. Tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden tiedot häivytetään ja heitä ei voida tunnistaa.

Toteutuessaan tutkimus voi tuottaa hyödyllistä tietoa Maanpuolustuskorkeakoululle ja puolustusvoimille.

## 2 Pääesikunnan henkilöstöosaston hallintopäätös lupaehtoiseen

Tällä päätöksellä **Pääesikunnan henkilöstöosasto myöntää** Suvi Kourille tutkimusluvan seuraavin lupaehtoin:

1. Lupa on määräaikainen, ollen voimassa 31.12.2018 saakka. Lupa on henkilökohtainen. Lupaa ei voida siirtää kolmansille osapuolille;
2. Lupa koskee ainoastaan hakemuksessa ja tutkimussuunnitelmassa kuvattua tutkimusta;
3. Tutkimusjoukosta ei kerätä mitään muuta aineistoa kuin hakemuksessa kuvattuja haastatteluja ja haastateltavien tuottamia kirjoituksia hyväksikäyttäen tai muulla tutkimusjoukkoa kuormittavilla tavoilla;
4. Tutkija vastaa tietojen käsittelemisestä henkilötietolain ja Puolustusvoimien ohjeistuksen mukaisesti;
5. Tutkimus ja aineiston analysointi tulee toteuttaa hyvien tutkimuseettisten periaatteiden mukaisesti. Tutkimusaineistona kertyvää tietomassaa voi tarkastella hakija, työn ohjaajat, sekä Maanpuolustuskorkeakoulun jatkotutkinto-osasto ja Maanpuolustuskorkeakoulun tutkimusjohtaja. Tutkimusaineistona kertyvää tietomassaa tulee säilyttää ja hävittää asianmukaisesti;
6. Tutkimukseen osallistumisen tulee olla vapaaehtoista, eikä yksittäisiä henkilöitä saa olla tunnistettavasti esillä tutkimusraportissa tai aineistossa;
7. Tutkimuksessa käytettävästä aineistosta ei saa syntyä henkilötietorekisteriä;
8. Maanpuolustuskorkeakoulun jatkotutkinto-osasto ja tutkimusjohtaja tarkistavat tutkimusaineiston ennen sen julkaisua osana artikkelia;
9. Tutkimuksessa ei saa käyttää tietoturvaluokiteltua aineistoa, ellei siihen haeta erikseen lupaa;
10. Näiden lupaehtojen rikkominen johtaa tutkimusluvan ja aineistonkäyttöoikeuden peruuttamiseen;

11. Hakija sopii yhdessä Maanpuolustuskorkeakoulun jatkotutkinto-osaston kanssa siitä, miten opiskelijoita tiedotetaan tutkimuksesta.

### **3 Muutoksenhaku ja valitusosoitus**

Tähän päätökseen tyytymätön voi hakea siihen muutosta valittamalla Helsingin hallinto-oikeuteen tämän asiakirjan liitteenä olevan valitusosoituksen mukaisesti.

### **4 Lisätietoja**

Tästä päätöksestä lisätietoja antaa erikoissuunnittelija Sirpa Klaavu-Nikula Pääesikunnan henkilöstöosastolta.

Hyväksyn  
Komentopäällikkö  
Prikaatikenraali

Kim Mattsson

Esittelen  
Erikoissuunnittelija  
HTM

Sirpa Klaavu-Nikula

Tämä asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu.

LIITTEET

Tutkimussuunnitelma  
Valitusosoitus

JAKELU

TIEDOKSI

Hannu Kari, Maanpuolustuskorkeakoulu Johto  
Matti Höysniemi, Maanpuolustuskorkeakoulu Esikunta



Jyväskylän yliopisto  
Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos  
Suvi Kouri

1. PEKOULOS:n päätös AM7291/15.4.2016
2. PEHENKOS:n päätös AO10249/25.5.2018
3. Suvi Kourin hakemus AO8913/24.4.2018
4. Suvi Kourin hakemus AO10353/28.5.2018

## **PÄÄESIKUNNAN HENKILÖSTÖOSASTON HALLINTOPÄÄTÖS YTM, TM SUVI KOURIN TUTKIMUSLUPAHAKEMUKSEEN**

### **1 Suvi Kourin hakemuksesta**

YTM, TM Suvi Kouri on asiakirjalla AO8913 hakenut tutkimuslupaa Jyväskylän yliopistossa tehtävää sosiologian väitöskirjaa varten. Kourin tutkimuslupahakemukset koskevat väitöskirja-artikkelia jonka otsikko on "Upseerinaiset tekemässä ja purkamassa sukupuolta". Täydentävässä hakemuksessaan AO10353 hän hakee lisäksi tutkimuslupaa käyttää ko. artikkelin tekemisessä pro gradu -tutkielmaansa keväällä 2016 keräämäänsä aineistoa, joka koostuu yhdeksän upseerinaisen teema-haastattelusta.

Alkuperäisen aineiston keräämisen on annettu tutkimuslupa asiakirjalla AM7291. Haastattelut ovat antaneet suostumuksensa aineiston käyttöön väitöskirjaa varten. Mainittu lupa on voimassa 31.12.2018 saakka. Tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden tiedot on häivytetty eikä heitä voida tunnistaa.

### **2 Pääesikunnan henkilöstöosaston hallintopäätös lupaehtoineen**

Tällä päätöksellä **Pääesikunnan henkilöstöosasto myöntää** Suvi Kourille tutkimusluvan käyttää pro gradu -tutkielmaansa varten keräämäänsä aineistoa.

Voimaan jäävät kaikki PEHENKOS:n ak:n AO10249 päätökseen mukaiset lupaehdot.

Tämän luvan voimassaolo päättyy 31.12.2018.

### **3 Muutoksenhaku ja valitusosoitus**

Tähän päätökseen tyytymätön voi hakea siihen muutosta valittamalla Helsingin hallinto-oikeuteen tämän asiakirjan liitteenä olevan valitusosoituksen mukaisesti.

### **4 Lisätietoja**

Tästä päätöksestä lisätietoja antaa erikoissuunnittelija Sirpa Klaavu-Nikula Pääesikunnan henkilöstöosastolta.

Hyväksyn  
Komentopäällikön sijainen  
Eversti

Pekka Haavikko

Esittelen  
Erikoissuunnittelija  
HTM

Sirpa Klaavu-Nikula

Tämä asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu.

LIITTEET

Tutkimussuunnitelma  
Valitusosoitus

JAKELU

TIEDOKSI

Hannu Kari, Maanpuolustuskorkeakoulu Johto  
Matti Höysniemi, Maanpuolustuskorkeakoulu Esikunta



## LIITE 3

### HAASTATTELURUNKO

Varusmiespalvelus:

- Mikä sai hakeutumaan palvelukseen?
- Millaisia odotuksia oli, täyttyivätkö ne?
- Millaisia haasteita kohtasit? Fyysisiä? Henkisiä? Miten selviydyit niistä?
- Miten kokemuksesi mukaan naisiin suhtauduttiin?

Uravalinta ja ammatti-identiteetti:

- Mikä sai hakeutumaan sotilasuralle?
- Millaista opiskeluaika oli? Miten koit kadettitraditiot? Entä koulutuksen fyysiset haasteet?
- Millaisia odotuksia oli työhön liittyen? Miten ne ovat toteutuneet?
- Miten sopeutuminen työyhteisöön on tapahtunut? Mikä on edesauttanut/tuottanut haasteita?
- Millainen on mielestäsi hyvä sotilas? Miten asemoit itsesi tässä asiassa?

Työ, arki ja perhe:

- Miten työn ja arjen/perheen yhdistäminen on sujunut, millaisia mahdollisia haasteita?
- Oletko kokenut ristiriitaa työ- ja arkiroolisi kesken? Miten olet mahdollisen ristiriidan ratkaissut?
- Oletko kokenut joutuvasi tasapainottelemaan sotiluuden ja naiseuden kanssa? Oletko tuntenut tarvetta korostaa naiseuttasi tai naisellisuuttasi suhteessa maskuliiniseksi miellettyyn sotiluuteen?

## LIITE 4

### HAASTATTELURUNKO

- Millaisena ymmärrät itsesi suhteessa työhön ja ammatillisuuteen?
- Millaiseksi haluat tulla työssäsi ja ammatissasi? Millaisena näet tulevaisuutesi?
- Mitä pidät tärkeänä työssäsi ja ammatissasi, mihin haluat sitoutua? Millaisia eettisiä kysymyksiä ja arvoja näet siihen liittyvän?
- Miten työsi ja ammattisi on muokannut sinua ihmisenä? Entä toisinpäin?
- Millaisena näit sotilaan ammatin aloittaessasi kadettikoulun? Entä nyt? Mikä on muuttunut ja miksi? Miten upseerin työ on muuttunut? Miten koet muutoksen?
- Millaisena näet upseerin suhteen yhteiskuntaan?
- Mikä on suhteesi sotilasvalaan/kadettilupaukseen/virkavalaan?
- Millaisena näet fyysisen kunnon merkityksen upseerin työssä tänä päivänä?
- Millaisena näet sukupuolen merkityksen upseerin työssä?
- Miten naisten astuminen sotilaan ja upseerin tehtävään on vaikuttanut sinuun/käsitykseen sotilaisuudesta/puolustusvoimiin ja sotilasyhteisöön?



# **ALKUPERÄISET JULKAISUT**

## **I**

### **UPSEERINAISTEN SUKUPUOLEN TEKEMISEN TAVAT**

by

Suvi Kouri 2018

Sukupuolentutkimus 31(2), 9–22

Reproduced with kind permission by Sukupuolentutkimuksen seura.

# Upseerinaisten sukupuolen tekemisen tavat

Suvi Kouri

Armeija on historiallisesti ja globaalisti sukupuolittunut instituutio ja sotiluus on perinteisesti ollut miesten hallussa. Sielläkin, missä sotilaana toimiminen on mahdollista naisille, sotilaan normi on edelleen mies. Artikkelissa tarkastellaan, millaisia sukupuolen tekemisen tapoja Suomen Puolustusvoimissa työskentelevät upseerinaiset ovat omaksuneet sopeutuakseen sotilasyhteisöön. Artikkelisi avaa, miten upseerinaiset tekevät sukupuolta sotilaskontekstissa ja miten nämä sukupuolen tekemisen tavat vaikuttavat muussa elämässä. Aineisto koostuu yhdeksän upseerinaisen haastattelusta, joiden pohjalta hahmottuu neljänlaisia sukupuolen tekemisen tapoja: sukupuolen tekeminen rakentamalla sukupuoletonta sotilasta, jonka taustalla ovat kuitenkin maskuliiniset normit, feminiinisyyksien häivyttäminen ammatillisen uskottavuuden rakentamiseksi, eron tekeminen toisiin naisiin sekä äitiyden käyttäminen resurssina työssä ja feminiinisyyksien lisääminen sotiluuksen maskuliinista normia haastaen.

AVAINSANAT: SOTILASYHTEISÖ, SUKUPUOLEN TEKEMINEN, UPSEERINAISET

Sotilaan tehtävä on perinteisesti ollut miesten hallussa lähestulkoon kaikkialla maailmassa. Asepalveluksen ja sotilaan ammatin avaaminen naisille ei välttämättä haasta patriarkaalisia normeja tai muuta sotilaan sukupuolta. Sotilaan normin ollessa edelleen mies nainen joutuu häivyttämään sukupuoltaan voidakseen vastata tuohon normiin liittyviin oletuksiin ja vaatimuksiin. (Jokinen 2000, 170.) Tutkin tässä artikkelissa, millaisia sukupuolen tekemisen tapoja Suomen Puolustusvoimissa työskentelevät upseerinaiset ovat omaksuneet sopeutuakseen sotilasyhteisöön ja upseerin ammattiin sekä niiden maskuliinisiin normeihin. Analyysini painopisteet ovat, miten upseerinaiset tekevät sukupuolta sotilaskontekstissa ja miten työssä omaksutut sukupuolen tekemisen tavat vaikuttavat elämän muilla osa-alueilla.

Puolustus- ja turvallisuusala on voimakkaasti sukupuolittunut niin sukupuolirakenteeltaan kuin työnjaoltaan. Sukupuolen ohella siviili-sotilas-jako lisää maanpuolustuksen kentän jännitteisyyttä ja samalla vahvistaa sukupuolittuneisuutta. (Tallberg 2012, 231–232.) Pitkään ainoastaan miesten harjoittama upseerin ammatti on yhä vahvasti miesenemistöinen. Asepalveluksen suorittaminen on ollut mahdollista naisille vuodesta 1995, ja naisia on palvelut upseerina Puolustusvoimissa 2000-luvun taitteesta lähtien. Varusmiesten kokonaismäärästä (n. 25 000 vuosittain) naisia on noin kaksi prosenttia. Myös naisten osuus ammattiupseereista (n. 2900) on jäänyt kahden prosentin tietämille. (Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätös 2016, 9–11.)

Asevelvollisuuden koskiessa vain miehiä myös upseerin ammatin sukupuolittuneisuuden muutos

on äärimmäisen hidasta. Upseerius ankkuroituu vahvasti varusmiespalvelukseen, jonka suorittaminen mahdollistaa hakeutumisen Maanpuolustuskorkeakouluun. Miesten yleinen asevelvollisuus on yhteiskunnallisesti suuren mittaluokan kysymys. Kyse on paitsi sukupuolten tasa-arvosta, myös siitä, millaista maskuliinisuutta tämä järjestelmä tuottaa. (Julkunen 2012, 39.) Suomalaisen yhteiskunnan ja Puolustusvoimien näennäinen sukupuolineutraalius on voitava asettaa kyseenalaiseksi. Sukupuolesta sekä naiseuden ja sotiluuden törmäyskohdista puhuminen nostaa esiin yhteiskunnan sekä armeijaorganisaation kipukohtia. Tutkimuksessani avaan Puolustusvoimissa työskentelevien upseerinaisten kokemuksia ja tunteita tilanteista, joissa sukupuoli on tullut merkitykselliseksi – usein ei-toivotulla ja joskus kiusallisellakin tavalla.

Esittelen aluksi suomalaisen naisen tietä sotilaaksi ja avaan sotilaan perinteisen maskuliinista ideaalia. Valotan ensin armeijaorganisaation sekä sotilaan tehtävän historiallista taustaa ja nykyisyyttä, jotta tutkimus tulee ymmärrettäväksi yhteiskunnallisessa ja kansallisessa kontekstissaan. Tutkimus liittyy kansainväliseen keskusteluun asevoimista ja sukupuolesta, mutta tuo esiin myös kansalliset erityispiirteet, sillä Suomessa aihepiiriä on tutkittu vähän. Teoriaosion jälkeen esittelen aineiston ja menetelmät sekä teoreettisen viitekehäyksen keskeisine käsitteineen. Analyysiosion muodostavat neljä lukua, joiden teemat pohjautuvat haastatteluissa esiin nousseisiin sukupuolen tekemisen tapoihin, joita upseerinaiset ovat harjoittaneet löytääkseen paikkansa maskuliinissa sotilasyhteisössä ja rakentaakseen uskottavaa sotiluuutta. Lopuksi kokoan yhteen analyysin pohjalta tekemäni johtopäätökset.

#### **HISTORIALLINEN TAUSTA: NAINEN SOTILAANA**

Vaikka sotilaan tehtävässä toimiminen on ollut pääasiassa rajattu miehille, historiasta löytyy esimerkkejä naisista sotilaina. Naisten rooli sodankäynnissä on vaatinut niin yhteiskunnallisia kuin henkilökohtaisia sukupuolen normeihin ja sukupuolijärjestelmään liittyviä neuvotteluja. Historioitsija Marianne Liljeström (2004) on tutkinut toisen maailmansodan

aikana asevoimissa ja partisaanivoimissa palvelleiden neuvostonaisten omaelämäkerrallisia tekstejä. Niissä naiset kirjoittivat äitiydestä, hoivasta ja ulkonäöstä huolehtimisesta ”sisäisenä” tarpeena. Liljeström tulkitsi naisten rakentavan näin naiseutta vastapainoksi miehiseksi mielletylle sotasankaruudelle. Sodan äärimmäiset olosuhteet uhkasivat perinteistä sukupuolten kaksinaapaista järjestystä. Liljeströmin mukaan tätä järjestystä ei naisten teksteissä problematisoitu, eikä naisena olemista pohdittu tai koettu ongelmalliseksi. Sodan aikana miehyyden ja naiseuden normit unohtettiin hetkeksi, kun taisteltiin suuremmaksi koetun asian puolesta. Sodan päätyttyä perinteinen sukupuolijärjestys palautettiin ja elämän toivottiin palautuvan ennalleen. Taisteluihin osallistuneet naiset jäivät vaille arvostusta, kun taas miehiä juhlittiin sankareina. (Emt., 156–158, 160, 163.)

Myös Suomen historiasta löytyy esimerkkejä naisten osallistumisesta aseellisina sotatoimiin. Sisällissodassa punakaartin kokonaisvahvuudesta naisia oli noin 3%. Valkoistenkin puolella naiset osallistuivat sotaan, mutta olemassa olevan sukupuolijärjestelmän mukaisesti naisille sopiviksi mielletyissä tehtävissä, kuten muonituksessa, vaatehuollossa ja sairaanhoidossa. Sisällissodan alussa myös valkoisten naisten keskuudessa esiintyi halua osallistua taistelutoimiin. Valkoisen armeijan komentaja kenraali Carl Gustav Mannerheim otti asiaan kantaa useassa lehdessä julkaistussa kirjoituksessaan. Hän ilmoitti odottavansa naisilta apua tukitehtävien muodossa ja pitävänsä ”sotaista kamppailua” yksinomaan miesten oikeutena ja velvollisuutena. Käsitteet naisten roolista sodassa näyttivät siten sisällissodassa jakautuneen ideologisten linjojen mukaisesti. Pääasiassa pasifistista linjaa ajaneet naisjärjestöt eivät myöskään hyväksyneet aseelliseen taisteluun osallistuvia naiskaarteja. Sisällissodan jälkimainingeissa täysin luonnonvastaisina pidettyihin naispuolisiin punakaartilaisiin suhtauduttiin erityisen raivokkaasti, kun valkoiset alkoivat toimeenpanna häviäjäsapuolen rangaistuksia. Sotatoimiin osallistuneisiin naisiin eli ”naarasusiin” ja ”ryssänmorsiimiin” kohdistui seksuaalista väkivaltaa, raiskauksia ja teloituksia. Teloitettujen punaisten joukossa naiset olivat yliedustettuja. Sodan poikkeusolosuhteiden myötä horjuneet

normit ja sukupuolijärjestelmä pyrittiin palauttamaan entiselleen – jopa hyvin äärimmäisin keinoin. (Latva-Äijö 2004, 50, 54; Lähteenmäki 1999, 46, ks. myös Liukkonen 2018.)

Sisällissodan jälkeen uusi piirre sukupuolijärjestelmässä oli naisten rauhanaikainen maanpuolustustoiminta. Lotta Svärd -yhdistyksen historiaa tutkinut Annika Latva-Äijö (2004, 261) nimittää lottia tiedostetun provokatiivisesti naisarmeijaksi. Hänen mukaansa yhdistys liitti sotilaallisuutta hyväksytyyn naiseuteen. Hän kirjoittaa: ”Lotta Svärd oli kuin hieman sopimaton aikansa muottiin, hieman väärän muotoinen mahtuakseen täysin ympäristönsä naiskuvaan. Se joutui venyttämään ja laajentamaan sosiaalisen sukupuolen määritelmää.” (Emt., 262.) Yhdistyksestä tuli ”maanpuolustuksen äiti”, joka toteutti niin sanotusti *yhteiskunnallista äitiyttä* eli omaksui itsestään selvästi naisille kuuluvan kasvattajan roolin, mutta tällä kertaa kodin ulkopuolisena julkisena toimintana. (Emt., 282.) Toinen maailmansota muutti jälleen rajusti yhteiskunnan sukupuolijärjestelmää. Naiset toimivat lottina armeijan tukitehtävissä, mutta ottivat työvastuuta myös maataloilla ja tehtaissa miesten ollessa rintamalla. Naisten toiminta-alue laajeni ja itsenäisyys kasvoi. Sodan päätyttyä tilanne ei palannut täysin entiselleen. Naisille jäi kaksoisrooli, johon kuului sekä kodista huolehtiminen että ansiotyössä käyminen. (Lähteenmäki 1999, 53–54.)

Suomen ensimmäisenä naispuolisena puolustusministerinä vuosina 1990–1995 toiminut Elisabeth Rehn ajoi voimakkaasti sotilaallisten tehtävien avaamista myös naisille. YK:n rauhanturvatehtävät avattiin naisille vuonna 1991, mutta osaan tehtävistä heillä ei ollut mahdollisuutta puuttuvan sotilaskoulutuksen vuoksi. Tähän tuli muutos, kun naisten vapaaehtoisen asepalveluksen mahdollistava laki astui voimaan huhtikuussa 1995 ja ensimmäiset naiset aloittivat asepalveluksensa saman vuoden lokakuussa. Naisten koulutus haluttiin integroida osaksi olemassa olevaa koulutusjärjestelmää mahdollisimman pienin erityisjärjestelyin. Lain myötä kaikki koulutus ja tehtävät Puolustusvoimissa avattiin sukupuolesta riippumatta niille, joilla vaaditut edellytykset täyttyvät. (Naiset ja sotilallinen maanpuolustus -toimikunnan mietintö 1993, 22, 44.)

Naisia on vuodesta 1995 lähtien koulutettu reserviin yli 8100 ja heistä 65–70 % on saanut johtajakoulutuksen. Varusmiespalveluksen suorittaneista miehistä johtajakoulutettuja on alle 30 %. Alkuinnostuksen jälkeen vapaaehtoiseen asepalvelukseen hakeutuvien määrä näytti vakiintuvan 400–500 naiseen vuosittain, mutta luku on ollut viime vuosina lievässä nousussa. Vuonna 2017 hakijamäärä ylitti ensimmäistä kertaa tuhannen hakijan rajan ja vuonna 2018 hakijoita oli jo 1516 eli reilusti aiempaa enemmän. (Maavoimien tiedotteet 5.3.2018.) Asepalveluksen myötä naisille avautui myös mahdollisuus sotilaan ammattiin. Ensimmäiset naispuoliset opistoupseerit valmistuivat 1999 ja ensimmäiset upseerit vuotta myöhemmin. Viimeisimmän julkaistun henkilöstötilinpäätöksen mukaan ammattisotilaan tehtävissä toimivien naisten määrä on opistoupseereista 0,6 %, upseereista 2,4 %, erikoisupseereista 2,3 % ja ammattialiupeereista 7,1 %. (Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätös 2016.)

### SOTILAAN MASKULIININEN IDEAALI

Tätä historiallista taustaa vasten näyttäytyy selkeämpänä, miksi naisten sotilasyhteisöön integroitumiseen on liittynyt ristiriitoja. Sotilasnaisten on osittain luovuttava sukupuoli-identiteetistään ja haettava paikkansa sotilasyhteisössä maskuliinisten positoiden kautta. Sotilaaseen liitetään perinteisesti maskuliiniseksi miellettyjä ominaisuuksia, kuten fyysinen voima, kurinalaisuus, tunteiden hallinta, rationaalisuus ja päättäväisyys. Sotilasnaisten on todistettava maskuliinisuutensa fyysisen kyvykkyyden ja sotilaille edullisina pidettyjen sosiaalisten ominaisuuksien osalta. Naisten ja miesten fyysiset erot ovat perinteisesti olleet yhtenä perusteena naisten sulkemiseen pois sotilaan ammatista. Aseteollisuuden kehittyessä ja sodankäynnin muuttuessa yhä enemmän teknologiaa hyödyntäväksi sotilaan fyysiset ominaisuudet ovat kuitenkin vähemmän merkittäviä. (Goldstein 2001, 41; Jokinen 2000, 174–175; Via 2010, 44.)

Niin yhteiskunnan kuin sodankäynnin muutokset vaikuttavat hitaasti armeijan kaltaisen suuren ja vahvasti traditioihin nojaavaan organisaation kulttuuriin. Esimerkiksi narratiivi suomalaisesta korpisoturista elää yhä rakentaen suomalaisen sotilaan

sukupuolta ja identiteettiä. (Jokinen 2000, 127–128.) Sotilassosiologi Nina Ronenin (2015a, 77) mukaan Norjan armeijan perinteisen hiihtävän jalkaväkisotilaan narratiivi toimii esteenä naisten rekrytoinnille ja sitoutumiselle asevoimien palvelukseen. Tämän-tyyppiset traditiot jähmettävät maskuliinisen sotilaan ideaalin ikään kuin opilliseksi, muuttumatomaksi totuudeksi. Traditiot voivat toimia myös identiteetin välineenä. Niin sotiluuteen liitettävät isänmaallisuus kuin hegemoninen maskuliinisuuskin rakentuvat usein selkeimmin sitä kautta, mitä ne *eivät ole*. Ne erottavat sisäpiirin ja tekevät ulkopuolisista ”toisia”. (Emt., 60, 71.) Aiemmin tämä on tarkoittanut eron rakentamista suhteessa naisiin ja feminiinisyysiin. Naisten astuessa miesten maailmaan he uhkaavat traditiota eli samalla myös traditioihin sitoutuneiden ammatillista identiteettiä ja minuutta.

Vaikka traditiot ja myytit voidaan kyseenalais- ta, niitä ei voi jättää kokonaan oman identiteetin ulkopuolelle, jos halutaan sitoutua traditionaali- seen ammattiin. Ne ovat osa ammattikulttuuria, sen uskomuksia ja käytänteitä. Sotilaaseen liittyvät myytit kohtelevat miehiä ja naisia eri tavoin. Työpsy- kologian ja -sosiologian alalta väitellyt Varpu Löyt- tyneemi (2004, 32–33) otti tutkimuksessaan sukupuolen tietoiseksi näkökulmaksi lääkäriyteen. Hänen mukaansa lääkärit ovat oppineet ajattelemaan ammatillista itseään ilman sukupuoltaan, mutta sukupuoli tulee näkyviin, kun sille asetettuja norme- ja ja rajoja rikotaan. Lääkäriin ammattikulttuurissa miehiin ja miehisyteen liitetään arvo- ja vaikutus- valtaa ja naisiin ja naiseuteen lämpöä ja läheisyyttä. Lääkäri on näitä molempia ja eroaa siinä mielessä sotilaan ammatista, johon ei perinteisesti ole liitet- ty naisellisiksi miellettyjä merkityksiä ja odotuk- sia. Myös lääkäriydessä on kuitenkin Löyttynie- men mukaan miehisen ja naisisen position välinen hierarkia, joka suosii miehistä vaihtoehtoa.

Kansainvälisten suhteiden tutkija Tami Amanda Jacobyn (2010, 81) tutkimuksessa Israelin armeijas- ta yksi haastatelluista totesi, että naiselle sotilaan ideaaliin pääseminen on itse asiassa miehen esittä- mistä. Sotilasnaisen on häivyttävä feminiiniseksi miellettyjä piirteitään ja pyrittävä olemaan ”paljas- tamatta” todellista sukupuoltaan. Myös Norjan asevoimia tutkinut politologi Torunn Laugen

Haaland (2012, 65, 73) toteaa, että miesten dominoi- massa armeijakulttuurissa naisten tulee mukautua miehisiin normeihin tullakseen hyväksytyksi. Soti- lasnaiselle suurin mahdollinen ylistys on olla ”yksi jätkistä”. Sosiologi Orna Sasson-Levy (2003, 440) on tutkinut, kuinka Israelin armeijan sotilasnaiset muokkaavat sukupuoli-identiteettiään sopeutuak- seen sotilasyhteisöön ja istuakseen paremmin soti- laan ideaaliin. Hän oli tutkimuksessaan havainnut kolmenlaisia osittain sisäkkäisiä käytänteitä suku- puoli-identiteetin muokkaamisessa: 1) miespuoli- sen sotilaan ruumiillisten ja diskursiivisten käytän- teiden imitointi, 2) erottautuminen niin kutsutusta traditionaalisesta feminiinisyudesta sekä 3) seksuaal- lisen häirinnän trivialisointi. Sasson-Levyn mukaan nämä käytänteet osoittavat sekä myöntymistä ar- meijan dikotomiseen sukupuolijärjestelmään että sen vastustamista. Yhtäältä ne horjuttavat feminii- nisyuden ja maskuliinisuuden hegemonisia norme- ja, toisaalta vahvistavat armeijan androsentrisiä normeja.

Näyttäisi siltä, että naisten osallistuminen niin asepalveluksen suorittamiseen kuin ammattisoti- laan tehtäviin on luonut sotilaan ideaalin rinnal- le myös siitä erillisen ja sen kanssa osittain ristiriit- aisen naissotilaan ideaalin. Suomen kontekstissa tuo ideaali näyttäytyy loogisena jatkumona lottien yhteiskunnalliseen äitiyteen, jossa yhdistyivät soti- laallisuus ja hyväksyttynä pidetty naiseus. Löytäk- seen paikkansa sotilasyhteisössä sotilasnaisen tulee yhtäältä mukautua miespuolisen sotilaan ideaal- liin, toisaalta harjoittaa feminiinisyysiä eli oltava pehmeä, lempeä ja muista huolehtiva. Ristiriidat tulevat esiin myös sotilasnaisen ulkonäköä koskevis- sa odotuksissa: ulkonäöstä on huolehdittava ja ylläpidettävä tiettyä naisellisuutta, mutta ei kuiten- kaan liiallisesti. Näiden naisellisiksi miellettyjen piirteiden ja ominaisuuksien rinnalla naisten on vastattava myös sotilaan ideaalin vaatimuksiin: on oltava fyysisesti ja henkisesti kestävä ja vahva sekä olla valittamatta. (Laukkanen & Ojajärvi 2016, 247; Ojajärvi 2015, 120–121.) Politologi Sandra Via (2010, 44) on käyttänyt tästä ilmausta *sukupuoliroolien nuoralla käveleminen*. Se ei hänen mukaansa edistä sotilaan sukupuolen muuttumista tai sukupuoli- dikotomian murtumista.

## AINEISTO, MENETELMÄT JA SUKUPUOLEN TEKEMISEN NÄKÖKULMA

Keräsin keväällä 2016 aineiston haastatteleamalla yhdeksää Suomen Puolustusvoimien maa- ja merivoimissa työskentelevää naispuolista upseeria. Informantit olivat tuolloin iältään 24–41-vuotiaita. He olivat työskennelleet sotilaan tehtävissä puolesta vuodesta 15:een vuotta. Olen häivyttänyt artikkelissa käyttämistäni lainauksista henkilöiden, joukko-osastojen ja varuskuntien nimet sekä muut anonymiteettia vaarantavat tiedot. Käytän informanteista pseudonyymiä, enkä ole yksilöinyt ikätietoja. Olen itsekin työskennellyt Puolustusvoimissa, joten haastateltavat löytyivät lumipallomenetelmällä omien verkostojeni kautta. Haastatteluissa käytiin läpi varusmiespalvelusta, kadettikouluaikaa sekä upseerin työuraa. Eksplisiittisesti sukupuoleen liittyviä kysymyksiä varusmiespalveluksen osalta olivat, miten naisiin suhtauduttiin ja työuraan liittyen, sekä onko haastateltava joutunut tasapainottelemaan sotiluuden ja naiseuden kanssa tai kokenut tarvetta korostaa naisellisuuttaan suhteessa maskuliiniseksi miellettyyn sotiluuteen. Haastatteluista lyhin oli kestoltaan 45 minuuttia ja pisin tunnin ja 15 minuuttia. Nauhoitin ja litteroin haastattelut.

Käytin menetelmänä teemahaastattelua. Teemat olivat ennalta valittuja, mutta niiden sisällä tutkitavat saattoivat tuoda esiin niitä kokemuksia, jotka itse halusivat kertoa. Tämä antoi painoa tutkittavien omalle äänelle tutkijan näkökulman painottamisen sijaan. Tietyt normit, diskurssit ja sisäistetyt koodit ohjaavat sukupuolen rakentumista haastateltavien kertomuksissa. Samalla tulee kuitenkin näkyviin niin naisten välisiä kuin yksittäisen naisen sisäisiä eroja. Niiden esiin tuomisella pyrin huomioimaan sukupuolen dynaamisuuden ja sen moninaisen rakentumisen ja tuottamisen niin elämässä kuin haastattelutilanteessakin. (Hyvärinen, Peltonen & Vilkkonen 1998, 12–13.) Luin haastattelujen litteroinnit läpi ja koodasin aineiston. Koodaaminen on yhteiskuntapolitiikka Tiina Silvastin (2014, 38–39.) määritelmän mukaan aineiston tarkkaa lukemista, tutkimista ja erittelyä. Erittelin aineistosta kohtia, joissa puhuttiin sukupuolesta. Sukupuoleen liittyvät ilmaukset toimivat avainsanoina paikantaessani aineistoista tutkimuskysymysten kannalta oleellisia kohtia. Koodaamisesta etenin teemoitteluun.

Teemat eivät jäsentyneet haastattelukysymysten teemojen mukaisesti, vaan liittyivät sotilaan näennäiseen sukupuolettomuuteen, maskuliinisuuksiin ja feminiinisyysiksiin. Käydessäni aineiston ja aiemman tutkimuksen välistä vuoropuhelua aloin erottaa kertomuksista neljä sukupuolen tekemisen tapaa, joiden alle jäsentelin aineiston ja aloin rakentaa analyysia.

Analyysini teoreettisena lähtökohtana olen käyttänyt *sukupuolen tekemisen (doing gender)* käsitettä (West & Zimmerman 1987; Butler 2006). Sukupuolen tekeminen viittaa laajaan tutkimusperinteeseen, jossa sukupuolen nähdään rakentuvan arjen käytännöissä ja vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa sen sijaan, että 'miestä' ja 'naista' pidettäisiin itsestään selvinä kategorioina. Sosiologi Candace Westin ja Don Zimmermanın edustamassa etnometodologisessa suuntauksessa sukupuolen nähdään olevan läsnä kaikissa sosiaalisissa tilanteissa ja sukupuolta tehdään väistämättä. Sukupuolen tekemisen poststrukturalistisessa, butlerilaisessa suuntauksessa korostuu sukupuoli-identiteetin käsite liikkuvana ja joustavana performatiivina. Molemmissa suuntauksissa sukupuolen tekemistä ohjaavat ja kehystävät normit ja rakenteet. (Nentwich & Kelan 2014, 121–123.)

Molempiin sukupuolen tekemisen tutkimusperinteisiin sisältyy myös mahdollisuus muutokseen sukupuolen tekemisessä ja järjestyksissä. West ja Zimmerman suhtautuvat kriittisesti puheeseen sukupuolen purkamisesta (*undoing gender*), koska se tarkoittaisi sukupuolen hylkäämistä ja sitä, että sukupuoli menettäisi merkityksensä kategoriana. Purkamisen sijaan vakiintunutta järjestystä voi murtaa tekemällä sukupuolta toisin (*redoing gender*), esimerkiksi niin, ettei tiettyyn sukupuolikategoriaan kuuluminen automaattisesti tarkoita kategoriaan liitetyn sukupuolen tekemistä. Westin ja Zimmermanın mukaan sukupuolen toisin tekeminen haastaa miesten hegemoniaa ja edistää tasa-arvoa. (Kelan 2010; West & Zimmerman 1987, 147; 2009, 117–119.) Butlerilaisessa suuntauksessa muutoksen mahdollisuus on vaihtoehtoisten maskuliinisuuksien ja feminiinisyysien tekemisessä, jotka haastavat sukupuoleen liitettyjä normeja sekä binääristä ja luonnollistettua sukupuolijakoa. (Kelan 2010, 186.) Hyödynnän tässä artikkelissa sukupuolen tekemisen



käsitettä laajassa mielessä, mutta painopisteenä on etnometodologisessa suuntauksessa.

Tekniikan tutkija Marja Vehviläisen (2004) mukaan arjen käytännöistä lähtevä tutkimus voi tuoda näkyviin tilanteista toimijuutta ja osoittaa järjestyksiä, jotka rajoittavat ja säätelevät toimijuutta. Esiin nousevat uudelleen määritykset tai ristiriidat saattavat toimia tilana järjestyksen muutokselle. Vehviläisen (2009, 19) mukaan sukupuolta ja toimijuutta tehdään sekä tietoisesti että erikseen ajattelematta. Tässä artikkelissa pyrin tuomaan näkyviin upseeri-naisten sukupuolen tekemisen tapoja yhtäältä sotilasorganisaation ja upseerin ammatin maskuliinisten normien, toisaalta kulttuuristen sukupuoleen liitettyjen odotusten säädellässä naisten toimijuutta.

Oma taustani antaa osittain sisäpuolisen näkökulman armeijamaailmaan ja sukupuoleen liittyviin ilmiöihin sotilasyhteisössä. Olen suorittanut naisten vapaaehtoisen asepalveluksen ja työskennellyt Puolustusvoimissa sotilaspastorin virassa. Aloittaessani työt keväällä 2007 Suomen ensimmäisenä naispuolisena sotilaspappina minun sanottiin astuvan ”miehisyden viimeiseen linnakkeeseen”. Siinä yhdistyy kaksi perinteisen miehistä ammattia ja instituutiota: pappi ja sotilas sekä kirkko ja armeija. Sotilasuran Britannian armeijassa tehnyt ja armeijan jättäneiden brittisotilaiden identiteettikertomuksia tutkinut sosiologi David Walker (2016) on pohtinut *sisäpuolisuutta* (*insider-ness*). Oma positioni on osittain myös ulkopuolinen, sillä olen tullut erikoisupseerin tehtävään siviilikoulutuksen kautta käymättä kadettikoulua. Walkerin mukaan oma sisäpuolisuus on yhtäältä hyväksyttävä, mutta toisaalta sitä on myös vastustettava. Olen pyrkinyt tutkimuksen eri vaiheissa sekä hyödyntämään että haastamaan omaa tietämystäni ja kokemuksiani sekä niihin liittyviä ennako-oletuksia. Sisäpuolisuuteni ohjasi tutkimusongelman valintaa, ja sillä oli vaikutuksensa myös haastattelutilanteisiin. Informantit menivät haastatteluissa niin sanotusti suoraan asiaan, sillä he tiesivät, ettei minulle tarvitse avata armeijamaailman erityispiirteitä tai termejä. Uskon, että omalla taustallani oli vaikutusta myös luottamuksen syntymiseen. Tutkimuseettisesti oli tärkeää tiedostaa luottamukseen liittyvä tutkijan vastuu arkaluontoisten ja henkilökohtaisten asioiden käsittelyssä.

Olen valinnut käyttää naispuolisista upseereista ilmausta *upseerinainen*. Eräs aineistoni informanteista totesi haastattelussa: ”Mä oon aina vihannu sitä, että halutaan nostaa *naisupseeri* tai *naissotilas* tai *naisvarusmies*.” Naiseuden ei haluta määrittelyvän tai vähentävän sotiluutta tai upseeriutta. Koska sukupuoli kuitenkin on tutkimukseni keskiössä, olen valinnut käyttää termiä, joka kääntää asetelman toisinpäin. Haastateltavat ovat ensisijaisesti upseereita ja sukupuoleltaan he ”sattuvat olemaan” naisia. Sukupuolen olen nostanut näkyviin, jotta voim sitä kautta kyseenalaistaa ja purkaa näennäistä neutraaliutta, joka kätkee allensa vakiintuneita ja luonnollistettuja sukupuoleen liittyviä oletuksia, normeja ja käytänteitä.

#### SUKUPUOLETON SOTILAS?

Ja mä oon aina sanonu et, mä oon luonnehtinu, et intis on sellasii niinku kolmentyyppisii naisii, et on, miten mä sanoisin, leidiä leidit, sitte on sellaset machonaiset ja sitte on niinku sellaset, ketkä on omia ittejään. (Eeva)

Upseerinaisten haastatteluissa yhdeksi sukupuolen tekemisen tavaksi nousi sotilaan sukupuolettomuuden rakentaminen. Eevan pohdinnassa tiivistyy jotain oleellista sotilaan sukupuoleen ja sen rakentamiseen liittyen. Yhtäältä hän erottaa itsensä ”leidiä leideistä”, perinteistä feminiinisuutta harjoittavista naisista. Toisaalta hän tekee eron myös itsensä ja ”machonaisten”, maskuliinisuuksia harjoittavien naisten, välillä. Samalla hän rakentaa puheessaan omaa sotiluuttaan korostaen yksilöllisyyttä ja toimijuuttaan, häivyttäen sukupuolen ja sen merkityksen.

Ja mä niinku koen, et okei, ku mä oon töissä, niin mä oon nainen, eikä musta tule miestä, enkä mä edes yritä muuttua mieheksi. Mut siellä me ollaan tietyllä tavalla niinku sukupuolettomia. (Eeva)

Eeva toteaa olevansa nainen, eikä hänestä *tule* miestä, eikä hän yritä *muuttua* mieheksi. Taustaoletuksena on kuitenkin sotilaan maskuliininen normi eli se, miksi *pitäisi* tulla tai muuttua. (Ks. myös Nentwich & Kelan 2014, 129.) Suomalaisen yhteiskunnan

sukupuolisopu (Julkunen 1999, 99) ulottuu myös armeijaorganisaatioon. Naisten astuessa armeijan harmaisiin Puolustusvoimien ohjesäännöt ja muu virallinen teksti ja puhe oli muutettu sukupuoli-neutraaliksi. Virallisten käytänteiden muuttaminen ei kuitenkaan väistämättä muuta ruohonjuuritaso arjessa ilmenevää sukupuolistunutta puhetta ja käytänteitä. (Jokinen 2000, 170–171.) Informantit puhuvat niin suomalaisesta yhteiskunnasta kuin Puolustusvoimista sukupuolineutraalina. Sukupuolineutraali osoittautuu kuitenkin näennäiseksi erilaisissa feminiinisyyden ja sotilaan maskuliinisen ideaalin törmäyskohdissa. Vaikka puheiden tasolla sotilaasta tehtiin sukupuoletonta, haastatteluissa nousivat esiin taustalla olevat maskuliiniset normit sekä maskuliinisuuksien ja feminiinisyyksien erilainen arvottaminen. (Nentwich & Kelan 2014, 127.) Se, mitä informantit kuvaavat sukupuolettomuutena, näyttäytyy monissa tilanteissa hierarkiassa arvoitetumpien maskuliinisuuksien harjoittamisena, eikä sukupuolen merkitys ole hävinnyt. Sukupuolen purkamisen sijaan sukupuolettomuuden rakentaminen voidaan näin ollen tulkita tavaksi tehdä sukupuolta. (Kelan 2010, 189.) Näennäisen sukupuolineutraaliuden ylläpitäminen tiedostamatta sen taustalla olevia sukupuolittuneita normeja jähmettää sukupuolen ja sen järjestykset sen sijaan, että se mahdollistaisi muutoksen.

En mä tiedä, mä en jotenkin osaa erotella, tai en halua erotella, et naissootilaat ja miessotilaat, sotilas on sotilas. Ja mä en ite ainakaan nää siinä mitään ristiriitaa. Ja en oo kyl joutunu painii tämmösen asian kaa. Että tota, mun mielest ehkä tärkeintä tässä ois säilyttää se oma ittensä, oma niinkun identiteetti, et nimenomaan ei tarviis lähtee mitään rooli esittää. Et sotilas on niinku termi, jolla voidaan niinku, se on siis osa identiteettiä, sillei oo mun mielestä mitään väliä, onko se mies vai nainen, sotilas on sotilas. (Jaana)

Naiseuden ja sotilaan perinteisen maskuliinisuuden välisen ristiriidan kieltäminen turvaa käsitystä itsestä. Jaana esittää sotilisuuden oman identiteettinsä kannalta määrittävämpänä tekijänä kuin sukupuolen. Sotiluus on hänelle enemmän kuin ammatti – se on osa identiteettiä. Sukupuolen esiin nostaminen

uhkaa paitsi ammatillista kuvaa itsestä, myös omaa minuutta. Informantit tuovat vahvasti esiin toiveen siitä, että sukupuolella ei olisi väliä. He korostavat sotilaiden tasa-arvoisuutta esimerkiksi palkkauksen ja urakehityksen osalta. Ne voitaisiinkin lukea sukupuolen purkamisen paikkoina, joissa sukupuolella ei ole merkitystä. (Ks. myös Kelan 2010, 182–185.) Toisaalta tällöin unohdetaan saman organisaation siviililyöntekijät ja erityisesti siviilinaisten matala palkkataso ja vähäiset mahdollisuudet edetä uralla.

Ylipäätään jo sukupuolesta puhuminen aiheutti kielteisiä reaktioita osassa haastateltavia. Suomalaisen työelämän yleinen ilmiö on, että sukupuoli koetaan usein merkityksettömänä tai siihen liittyvien asioiden ei katsota kuuluvan työpaikalle. Sukupuoleen liittyviä ristiriitoja nostetaan kyllä esiin, mutta niitä ei ajatella olevan omalla työpaikalla. (Korvajärvi 2016, 155–156.) Työelämässä johtavassa asemassa olevien naisten keskuudessa yleinen sukupuolen tekemisen tapa on itse asiassa rajoittaa feminiinisyyksien harjoittamista. Sukupuolen ”unohtaminen” luo tilanteen, jossa työelämän tai kyseisen organisaation sukupuolistuneet järjestykset eivät näyttäydy rakenteellisina ja rajoittavina ”rautahäkkeinä”. Silloin jää tilaa yksilön toimijuudelle. (Vehviläinen 2009, 24–25.)

Kuinka joku esimies jossain vaiheessa ei oikein tienny, että miten hänen pitäis käyttäytyä, että kun hän kättelee kaikkia muita, sitten mua tulee halaamaan ja mikä on niinku jossain yhteyksissä hieman kummallista. (Marja)

Marja kertoo kokeneensa kiusallisena tilanteet, joissa sukupuoli on nostettu esiin. Tilanteessa, jossa esimies on halannut Marjaa ja kätellyt miehiä, Marjan naiseus on nostettu esiin hyvin konkreettisella ja ruumiillisella tavalla. Sosiaalipsykologi Suvi Ronkaisen (2001, 80) mukaan sukupuolineutraaliin ja yksilöä korostavaan puheeseen sisältyy naisille myös lupaus sukupuolesta ja naisruumiista vapautumisesta. Se lohduttaa ja antaa mahdollisuuden olla minä/ subjekti. Sukupuolen tekeminen sukupuolettomuutta rakentamalla on samalla toivotun todellisuuden luomista puheen kautta. Marja kertoo käyttäytyvänsä rajoitetummin kuin ehkä muunlaisissa yhteisöissä ja toivoo näin voivansa omalla käyttäytymisellään

vaikuttaa siihen, että sukupuoli ei tule näkyviin, ja välttyvänsä kiusallisilta tilanteilta. Rajoitettuun käyttäytymiseen liittyy osaltaan feminiinisyyksien häivyttäminen, jota käsittelen lisää seuraavassa luvussa.

## FEMINIINISYYKSIEN HÄIVYTTÄMINEN

Tuntuu vaan siltä, että niinku sellasia naisellisia piirteitä ei niinku, vaatteidenki takia tai muuten ei tuu korostettua, eikä halua, koska se, mä en ainakaan halua, että joku kattoo mua ikäänkuin, sillä tavalla, ymmärrät mitä tarkotan. Et mä haluan olla mahdollisimman neutraali. (Piia)

Yhtenä haastatteluissa hyvin eksplisiittisesti lausutuna sukupuolen tekemisen tapana upseerinaisilla on feminiinisyyksien häivyttäminen. Sukupuoletoman sotilaan rakentamiseen liitetty ajatus neutraaliudesta muuttuukin aktiiviseksi ja tiedostetuksi naiseuden piilottamiseksi eli sukupuoli nähdään selkeästi merkityksellisenä. Feminiinisyyksien häivyttäminen liitetään ammatilliseen uskottavuuteen. Informanttien mukaan se myös vähentää naisiin kohdistuvia ulkonäköpaineita ja tekee helpommaksi olla miesten kanssa kaveri. Politologi Jaana Kuusipalo (1999, 69) kuvaa kuinka politiikassa mies ei edusta sukupuoltaan, vaan ihmistyyppiä ja toimintamallia, johon naistenkin tulisi pyrkiä. ”Hyväksi jätkäksi” pyrkivän naisen on varmintä yrittää saada miehet unohtamaan, että hän on nainen. Miesryhmän hyväksyntä edellyttää monissa tilanteissa naisellisten piirteiden häivyttämistä.

Feminiinisyyksiä häivyttämällä upseerinaiset suojelevat sekä itseään että työyhteisöään tilanteilta, joissa sukupuoli nousisi esiin molemmille osapuolille kiusallisella tavalla. Naisellisten piirteiden kätkeminen liittyy myös tarpeeseen suojautua tietynlaisilta katseilta. Sotilaallista diskursia tutkinut miestutkija Arto Jokinen (2000) kuvaa hegemonista maskuliinisuutta yleisesti hyväksytyinä ja tuettuna patriarkaalisena käsityksenä miehen sukupuolesta ja (hetero)seksuaalisuudesta. Armeijamaailman hegemoninen maskuliinisuus korostaa naisen ruumiin seksuaalisuutta, kun taas upseerinaiset pyrkivät nimenomaan kätkemään sen. Sotilaan univormu koetaan suojavaatteena, jonka ajatellaan

tekevän niin naisten kuin miesten olon helpommaksi.

Esitutkinnassaki kysyttiin, et tota, oletko antanut ymmärtää jotain. Ja minkälaisia vaatteita olet käyttänyt. Ja et houkutteliko se jotenkin ja... Huuh. Ja sit niinkun, et kaikkea muuta, että lökäreissä raahustelen, ettei kukaan vaan huomais, joo en juuri käytä enää muuta vapaa-ajalla. (Kati)

Rajuimmillaan sukupuoli, tässä tapauksessa naiseus, joutuu suurennuslasin alle kohdatessa seksuaalista häirintää. Kati kertoo kadettikouluaihana kokemastaan häirinnästä, josta teki ilmoituksen. Tapaus vietiin esitutkintaan, jota Kati kuvailee edellä. Hän kertoo yrittäneensä häivyttää sukupuolensa ja samalla tehdä itsensäkin mahdollisimman näkymättömäksi. Katin kohdalla kahden kurssitoverin harjoittamasta häirinnästä ilmoittaminen johti joukosta eristämiseen. Hän oli kertomansa mukaan ”se, joka käräytti jätkät”. Katin sukupuoli, seksuaalisuus ja ruumiillisuus olivat tulleet näkyviin yhteisölle kiusallisella tavalla, joka uhkasi joukon kiinteyttä. Myös sukupuolentutkija Elizabeth Kelanin (2010) tutkimuksessa kävi ilmi, että naispuoliset työntekijät yrittävät välttää provosointia ja pyrkivät ”sukupuolletomaan” työtoveruuteen. Ammatillaisuus ja naiseus voivat joissain tilanteissa olla toisensa poissulkevia kategorioita. (emt. 184.) Kilpailutilanteessa – jona kadettikouluaikaa voidaan pitää – kurssitoverit eliminoivat kilpailun alentamalla Katin ”vain naiseksi”.

Et täytyy sanoo, et vaatteet vois ehkä olla, mut Suomessa haetaan siinäki sellasta tietynlaista neutraaliutta, et meil on se miesten koppalakki ja käytetään solmiota, ku muissa maissahan naisilla on semmonen solmuke ja naisellinen lakki ja näin. (Eeva)

Mut et onhan niit tiettyi juttui ja jotkut hajuveden käytöt, siis semmonen niinkun naiseuden korostaminen siin työyhteisössä ei oo soveliasta. Et tota, eihän sul voi olla pitkät ja lakatut kynnet tai jotaki tekoriipsii, sellasii, mitkä on tonne kulmakarvoihin asti tai näin. (Paula)

Jokinen (2001, 196) kuvaa vaatteisiin liittyviä yhteiskunnallisia merkityksiä: miehillä musta puku ja valta, univormut ja valta, työmiehen asu ja voima. Naisilla korkeat korot, avokaulaiset mekot ja hempeät värit voidaan puolestaan liittää heikkouteen, avuttomuuteen ja koristautumiseen. Näin ollen naiseksi pukeutuva mies luopuu vallasta ja mieheksi pukeutuva nainen pukeutuu valtaan. Vaikka univormusta puhutaan neutraalina, tosiasiallisesti kyse on maskuliinisesta pukeutumisesta ja maskuliinisuuksien harjoittamisesta. Jälleen nousee esiin näennäisen neutraaliuden taakse kätkevä maskuliinisuus. Sotilasnaisilla sukupuolen tekeminen feminiinisyttä kontrolloimalla on usein kolmitahoista: itsensä kontrolloimista, muiden kontrolloimista sekä organisaation ohjeistamaa yleisen palvelusohjesäännön kautta. (Ks. myös Ojajärvi 2015, 120.) Neutraaliutta korostavan puheen ohessa tulee ajoittain esiin toiveita siitä, että voisi tuoda esiin myös naisellisia piirteitä tai käyttää naisellisempia vaatteita. Toive on kuitenkin ristiriidassa sotilaan normin kanssa ja voisi johtaa niin sotilaan ammatillisesta uskottavuudesta kuin vallasta luopumiseen naiseuden ja naisellisuuden tullessa näkyviin. Tämän vuoksi näyttäytyy tärkeänä kontrolloida paitsi itseään, myös muita naisia tämän asian osalta.

#### ERON RAKENTAMINEN TOISIIN NAISIIN

Ku mä huomaan, et ku mä meen johonki, harrastusjutuissahan se lähinnä tulee tai jossain kaiken näköisissä vanhempainyhdistyksissä ja muissa. Niin ää, siellä saa semmosen, se on varmaan siitä omasta esiintymistavasta kiinni, niin siellä saa sen saman statuksen ku ne miehet. Koska niin siinä aina vaan käy, että niitä miehiä kuunnellaan paremmin kuin naisia, ihan selvästi. (Kati)

Mä luulen et se tulee sit kumminki täst työstä, et semmonen, et ehkä semmonen naismainen jahkailu ei enää niinku sovi itelle, että... (Siiri)

Upseerinaisten haastatteluissa nousee esiin, että he siirtävät työssään ja sotilasyhteisössä omaksumiensa maskuliinisuuksien harjoittamisen soveltuvilta osin myös muille elämän osa-alueille. Maskuliinisuuksien harjoittaminen on osana sukupuolen tekemisen

tapaa, jossa upseerinaiset rakentavat eroa toisiin naisiin. Maskuliinisuuksien harjoittamista on helppo käyttää resurssina myös työn ulkopuolella, sillä se tarjoaa arvostusta ja kunnioitusta, kuten Kati edellä kuvailee. Siiri näkee sotilailta arvostetun ominaisuuden eli nopean päätöksenteon epätyypillisenä naiselle, mutta liittää tuon ominaisuuden itseensä. Sillä hän rakentaa ammatillista kuvaa itsestään sotilaina suhteessa ”toisiin”. Hän kuvaa, kuinka saavuttaa naispuolisten kaveriensa joukossa monesti johtajan aseman. Kun muut naiset eivät osaa tehdä päätöstä, hänelle annetaan ratkaisijan rooli. Sekä Kati että Siiri näkevät itsensä poikkeuksina suhteessa stereotyyppiseen käsitykseen naisista ja liittävät nämä poikkeukselliset ominaisuudet työssä opittuun maskuliinisuuksien harjoittamiseen.

Ei mulla varmaan mitään sellasta. Ehkä just päinvastoin ennemminki. Et ei mun tarte mennä korkareissa minnekään, että en mä oo missään naisten ammatissakaan, että jos ei niinku huvita, niin ei tarvii. Ja kaikki varmaan ymmärtää sen paremminki, että... (Oona)

Perinteiset käsitykset sukupuolen tekemisestä tulevat esiin myös ulkonäköön liittyvissä puheissa. Osa informanteista voi sanoa ”pukeutuvan takaisin naiseuteen” laittamalla vapaa-ajalla mekon päälle. Informanttien kesken tässä löytyy eroja: toisille perinteisen feminiinisyden harjoittaminen mekkoineen ja korkokenkineen on ahdistavaa. Heille armeijamaailman neutraalius ja maskuliinisuus näyttää tuovan myös helpotusta heidän vapautuessaan feminiinisyksien harjoittamisesta. Naiset luovat kuvaa siitä, kuinka sotilaan ammatti antaa heille mahdollisuuden olla oma itsensä, ilman vaatimuksia tai odotuksia perinteisen feminiinisyden harjoittamisesta. Samalla sotiluus toimii myös varuskunnan ulkopuolella sosiaalisesti hyväksyttynä selityksenä olla harjoittamatta perinteistä naiseutta. Osa informanteista rakentaa kuvaa itsestään ”ei-typillisenä naisena”, joka on aina viihtynyt poikien ja miesten seurassa. Näissä puheissa tulevat jälleen esiin hierarkiat sukupuolen tekemisessä: maskuliinisuuksien arvostaminen ja feminiinisyksien ei-arvostaminen. (Nentwich & Kelan 2014, 127.) Maskuliinisen sotilaan ideaali vaatii vertailukohdaksi ei-arvostettuja,

feminiinisiä piirteitä ja osoituksia heikkoudesta, joka eivät sovi sotilaille. (Jokinen 2000, 147.) Naisten astuttua maskuliiniseen sotilasmaailmaan ja -rooliin eron rakentaminen suhteessa naiseen ja feminiinisyysiin on ollut haastavampaa. Kuitenkin myös upseerinaiset itse rakentavat eroa perinteiseen feminiinisyysyteen ja ”toisiin” eli muihin naisiin. (Ks. myös Sasson-Levy 2003, 452.) Sitä ei artikuloida, keitä nämä ”toiset” ovat. Heidän voi olettaa olevan siviilinaisia, niin tukitehtävissä sotilasorganisaation sisällä työskenteleviä kuin organisaation ulkopuolisia.

– – hänellä oli ollu aika negatiivisia kokemuksia naisista niinku esikuntahommissa ja että oli vähän pelänny, että tuleeko samanlainen, että kuulemma osaa olla aika hankalia vittupäitä suoraan sanottuna. (Oona)

Osa informanteista epäilee, ettei viihtyisi naisvaltaisessa työyhteisössä. He liittyvät niihin varsin stereotyyppisiä piirteitä: selän takana puhumisen, kadetimituksen, mustasukkaisuuden, paremmin pärjäävien kiusaamisen, asioista vinkumisen ja sen, ettei ongelmia koskaan jätetä taakse, vaan niihin palataan yhä uudestaan. Toisaalta myös miesvaltaiseen työyhteisöön liitettävät piirteet ovat stereotyyppisiä, mutta niissä on poikkeuksetta myönteinen lataus: avoimuus, suoraan puhuminen ja reiluus. Informantit tekevät sukupuolta rakentamalla rajustikin eroa perinteiseen feminiinisyysyteen. Muut naiset eivät heidän mukaansa soveltuisi sotilaan ammattiin tai aiheuttaisivat hankaluuksia työyhteisössä. Naispuoliset itse ovat näistä ”toisista” poikkeavia. (Kts. myös Ronen 2015b, 271–271.)

Sosiaalipsykologi Mirja Tolkki-Nikkosen (1989, 46–47) haastattelemat naispuoliset opiskelijat korostivat vastaavalla tavalla ihmisyyttään eivätkä halunneet identifioitua ”meihin naisiin”, koska kyseinen ryhmä herätti heissä negatiivisia mielikuvia. Tolkki-Nikkosen mukaan varttuneemmilla naisilla mielikuva oli positiivisempi, eikä heillä ilmennyt samanlaista tarvetta erottautua muista naisista. Sukupuolen tekeminen rakentamalla eroa muihin naisiin juontuu osittain tarpeesta korostaa omaa toimijuutta suhteessa rakenteellisiin ongelmiin ja syrjiviin käytäntöihin. Kun sukupuoleen liittyvät

ongelmat tai syrjintä nähdään osittain yksilöistä johtuvana, omat vaikutusmahdollisuudet näyttävät lisääntyvän ja kyseiset ilmiöt on helpompi kestää. Julkusen (1999, 99) mukaan päällimmäinen suomalainen mentaliteetti on ajatus siitä, että asiat ovat kiinni itsestä, eikä sukupuolesta.

## **MASKULIINISTEN NORMIEN MURTAMINEN**

Mut ehkä tietyl taval semmonen, edelleen sellanen äidillinen rooli sit kuitenkin kuitenkin korostuu täälläki, vaikkei oo edes äiti tai kenenkään äiti ja suurin osa työkavereist on vanhempii ku ite, mut silti semmonen, et asiat tulee tehdyksi, se huolehtiminen, niin emmä tiedä, onko muilla naissotilailla, mut ainaki itellä. (Siiri)

Et jotenki minust ne on niinku, mun mielest perheenäidin rooli on aika samanlainen ku toi varusmiesten joukkueenjohtaja tai vääpelin homma, et ihan samoist asioist saa sanoa kotona ja siellä ja ihan samoin lapsii pitää kohdella ku niit varusmiehiiki. Niin mä oon sanonuki jonkun kerran noille – – et tuntuu, et ne ois ollu sellasii lainalapsii. (Paula)

Monet informanteista nostivat esiin äitiyden ja hoivan ja liittivät ne itseensä tai yleisesti ottaen naiseuteen. Tämä tapahtui riippumatta siitä, oliko informantti tosiasiallisesti äiti. Sukupuolta tehdään tässä yhteydessä biologisen naiseuden ja perinteisen naisen roolin kautta. Työstä ja ammatista puhuttaessa sukupuoli usein loistaa poissaolollaan. Se kuitenkin aktualisoituu perheen ja yksityisen yhteydessä sekä suhteessa äitiyteen. Näissä kohdissa siitä on ikään kuin lupa puhua. (Korvajärvi 1996, 91–95.) Äitiyden liittäminen sotilaluuteen ja ammatillisuuteen ei näyttäytynyt ristiriitaisena. Naiseuden yhdistäminen perinteiseen feminiinisyysyteen hajuvesineen ja meikkoineen aiheutti monessa tarpeen rakentaa eroa, mutta äitiys nähtiin resurssina työssä. Yhteiskuntapolitiikko Helena Hirvosen (2012) tutkimuksessa hyvinvointityön ammattilaiset yhdistävät naiseuden ”hempukkamaisuuteen” ja äitiyden vanhemmuuden hyödyllisiin taitoihin. Harjoittaessaan feminiinisyttä äitiyden ja hoivan kautta upseerinaiset yhtäältä vastaavat naiseuteen liittyviin odotuksiin, mutta

toisaalta tekevät sotilaan sukupuolta toisin, sotilaan normeista poikkeavalla tavalla. Tämä sukupuolen tekemisen tapa ei välttämättä haasta sukupuolen kaksinapaisuutta, mikä voisi johtaa sukupuolen purkamiseen (Butler 2006), mutta murtaa normeja ja sukupuolten hierarkioita tekemällä sukupuolta toisin (West & Zimmerman 1987).

Upseerinaiset irtautuvat selvästi siitä traditionaalista ajatuksesta, että äidit elämän synnyttäjinä eivät voisi osallistua sotaan ja elämän tuhoamiseen. Haastatteluissa korostui sotilaan tehtävä kouluttajana ja kasvattajana, mikä istuu hyvin Lotta Svärdin perinteestä nousevaan yhteiskunnallisen äitiyden käsitykseen. Toisaalta ammatin kasvatuksellisen ulottuvuuden korostaminen myös tasapainottaa ristiriitaa ammattiin liitettävien maskuliinisuuksien harjoittamisen ja naiseuteen liitettävien kulttuuristen odotusten välillä. Yksi informanteista ilmaisee oletuksensa siitä, että sotilasnaiselle sallitaan enemmän pehmeyttä kuin sotilasmiehelle. Hän eroaa muista informanteista kuvaamalla itseään ei-äidillisenä ja miespuolista työkaveria itseään pehmompana. Hän esittää myös toiveen siitä, että tällaiset piirteet eivät olisi sukupuoleen liitettäviä, vaan kukin voisi olla oma persoonansa sukupuolesta riippumatta.

Että tää ympäristöhän tavallaan pakottaa tiettyyn muottiin, mut silti ei. Et must se on niinku hyvä, et naiset tuo esiin, että ne on naisia, tai on niinku omia ittejään. Et se on niinku enemmän se oman ittensä löytäminen, joka on tässä tärkeää. Koska sillon, ku sä löydät sen oman ittes, että on, niin sillon sä voit töissäki olla oma ittes, sellasena ku sä oot. (Piia)

Mut johonki juhliin on kauheen kiva laittautua, koska kuitenkin niinku mun mielestä vaikka on sotilaana, niin se ei tarkota sitä, että pitäis yrittää olla kuin mies. Koska mun mielestä myöskin nainen voi olla ihan yhtä ammattitaitonen ja arvostettu ja ylpeä siitä omasta sotilaan ammatistaan ku niin maskuliininen mieskin. (Paula)

Piia kuvaa olleensa aiemmin poikatyttö, mutta lasten saamisen myötä naiseuden nousseen esiin eri tavalla. Hän kertoo päätyneensä sen myötä hyvään

tasapainoon sotiluuden ja naiseuden suhteen. Myös muut kokeneemmat informantit kuvaavat selkeästi tasapainon löytymistä työuran edetessä. He kertovat, kuinka iän, kokemuksen ja tietyn aseman saavuttamisen kautta ovat tuoneet enemmän esiin naiselliseksi miellettyjä piirteitä myös sotilasyhteisössä. Aikuisen identiteetin muodostuminen vaikuttaa myös ammatilliseen identiteettiin ja vahvistaa sen persoonallista puolta normien ja idealismin suoran omaksumisen sijaan. Ikä ja asema tuovat naisille rohkeutta tehdä sotilaan sukupuolta toisin pysyen uskollisena omalle minuudelleen sekä kohdata myös normien rikkomiseen liittyvä mahdollinen vastustus. Vehviläisen (2009, 25) mukaan myös naisjohtajien haastatteluissa nousee esiin harvinaisena, mutta ei kuitenkaan ainutlaatuisena ilmiönä, sukupuolieron korostaminen ja naiseuden merkitys osana omaa minuutta, vaikka ympäristöstä tulisikin painetta muokata itseään ”neutraaliksi”.

Myös sen takia, että perinteisen sotilaan olemus on muuttunut myös noiden miesten osalta aika paljon, niin se on helpottanu. Ja sellanen kaikenlainen heterogeisuus on huomattavasti suvaitumpaa, niin sit ei tarvii itsekään, ei tarvii äijäillä niinku sen takia, et kun muutkin. Niin ei siin mun mielest nykyisin kun joukko on niin kirjavaa, se on taas persoona, ei se sukupuoli. (Kati)

Sotilaan normin murtumiseen ei riitä ainoastaan se, että sotilasnaiset toistavat sotilaan sukupuolta toisin. Muutoksen tulee tapahtua myös yhteisön ja organisaation tasolla niin, että sukupuolen merkitys vähenee ja miesten hegemonia heikkenee. Varusmiesten uusi sukupolvi ei ole elänyt aikaa, jolloin naiset eivät olisi toimineet sotilaina, joten sukupuolen merkitys voi olla tilanteisesti vähäisempää. Muutos on kuitenkin hidasta senkin vuoksi, että naiset ovat edelleen todella pieni vähemmistö upseerien joukossa ja sukupuolen ”unohtaminen” on tämän takia vaikeaa.

#### UUDENLAISTA SOTILUUTTA?

Analyysissani löysin neljänlaisia sukupuolen tekemisen tapoja, joita tarkastelin sukupuolen tekemisen laajaa tutkimusperinnettä hyödyntäen. Käytin

rinnakkain etnometodologista (West & Zimmerman 1987) ja poststrukturalistista (Butler 2006) suuntausta painottaen ensin mainittua erityisesti sukupuolen toisin tekemisen käsitteen osalta. Ensinnäkin upseerinaiset rakentavat puheissaan sukupuoletonta sotilasta pyrkimyksenään häivyttää sukupuolen merkitys. Sukupuolineutraalius on kuitenkin näennäistä ja sotiluuden taustalla olevat maskuliiniset normit tulevat näkyviin erilaisissa naiseuden ja sotiluuden törmäyskohdissa. Näin ollen sukupuoletoman sotilaan rakentaminen ei itse asiassa ole sukupuolen purkamista, vaan voidaan nähdä yhtenä sukupuolen tekemisen tapana. Toisekseen upseerinaiset häivyttävät aktiivisesti ja tiedostetusti feminiinisiä piirteitään rakentaakseen uskottavaa kuvaa itsestään sotilaina ja sopeutuakseen sotilasyhteisöön. Kolmantena sukupuolen tekemisen tapana upseerinaiset rakentavat eroa suhteessa ”toisiin” eli muihin naisiin. He esittävät itsensä poikkeuksellina naisina ja erottautuvat perinteisestä feminiinisydestä. He käyttävät työssä omaksuttujen maskuliinisuuksien harjoittamisen tapoja myös muilla elämän osa-alueilla ja saavuttavat sitä kautta arvostusta. Neljäs ja edellisten kanssa selkeimmin ristiriidassa oleva sukupuolen tekemisen tapa on äitiyden ja hoivan käyttäminen resurssina työssä. Iän, kokemuksen ja tietyn aseman saavuttamisen myötä naiset haastavat sotiluuden maskuliinisia normeja liittämällä sotiluuteen yhä enemmän myös feminiinisyyskäsitteitä.

Upseerinaisten sukupuolen tekemisen tavat ovat osittain rinnakkaisia, lomittaisia ja myös keskenään ristiriitaisia. Niiden omaksuminen on ollut välttämätöntä, jotta naiset ovat voineet löytää paikkansa sotilasyhteisössä sekä jatkaa upseerin ammatin harjoittamista. Erilaiset sukupuolen tekemisen tavat ovat toimineet sopeutumisstrategioina, joiden avulla naiset ovat luoneet ammatillista kuvaa itsestään ja pyrkineet saavuttamaan työyhteisönsä arvostuksen. Sukupuolen tekemisen tavoista äitiyden ja hoivan liittäminen sotiluuteen näyttäisi tuovan upseerinaisille vähintään hetkellistä auktoriteettia suhteessa työkavereihin ja varusmiehiin. Toisaalta voi kysyä, syökö hoivan käyttäminen resurssina työssä sotilaan ammatillista uskottavuutta ja sysääkö se naisen pois sotilaan tehtävän ytimestä kohti naisille perinteisesti jätettyjä tukitehtäviä. Onko kyseinen

sukupuolen tekemisen tapa vain sukupuolen ja sen kaksinapaisen järjestysten uusintamista vai tapa tehdä uudenlaista sotiluutta, joka sisältää yhtä lailla arvostettuja maskuliinisuuksia ja feminiinisyyskäsitteitä?

Ruotsin armeijan upseerinaisia tutkinut, tekniikan ja sosiaalisen muutoksen alalta väitellyt Alma Persson (2011, 73) epäilee, etteivät armeijaorganisaation sisällä vallitsevat sukupuoleen liittyvät asenteet ja käytänteet välttämättä muutu sukupuolen vaihtuessa tai ajan kuluessa. Hänen mukaansa nuoret upseerinaiset eivät kritisoineet sukupuoliseen syrjintään liittyvää käytöstä, eivätkä heidän kertomuksensa uran alkuvaiheista eroa juurikaan vanhempien upseerien kertomuksista. Sama on havaittavissa omassa aineistossani, mutta en ole kuitenkaan päätenyt yhtä lohduttomaan johtopäätökseen. Upseerinaisten sukupuolen tekemisen tavoissa ylittyvät maskuliinisuuksien ja feminiinisyyskäsitteiden rajat ja sukupuolten kategoriat. Upseerinaisten harjoittaessa vaihtoehtoisia sukupuolen tekemisen tapoja myös perinteisen sotilaan normi ja ideaali säröilevät. Tämä luo paitsi naisille, myös miehille tilaa toteuttaa sotiluutta uusilla tavoilla. Muutos on kuitenkin äärimmäisen hidasta naisten ollessa edelleen varsin pieni vähemmistö upseerikunnassa. Muutokseen vaaditaan yksilöiden toiminnan lisäksi rakenteellisia muutoksia ja sotilasorganisaatiossa vallitsevan näennäisen sukupuolineutraaliteetin purkamista, maskuliinisten normien esille nostamista ja haastamista. Jatkotutkimuksen kannalta näen tärkeänä pureutua tarkemmin siihen, millaisena tämän päivän upseerit näkevät sotilaan ideaalin, millaisia maskuliinisuuksia tai feminiinisyyskäsitteitä siihen mahdollisesti liitetään ja miten käsitykset ideaalista vaikuttavat upseerinaisten paikan löytymiseen sotilasyhteisössä.

*YTM, TM Suvi Kouri tekee Jyväskylän yliopistossa väitöskirjaa upseerinaisten sopeutumisesta sotilasyhteisöön. Hänen kiinnostuksen kohteitaan ovat muun muassa työelämän sukupuoli, sotilaan ideaali ja sotilassosiologian uudet avaukset. suvi.kouri@gmail.com*

## KIRJALLISUUS

- Butler, Judith (2006 [1990]) *Hankala sukupuoli. Feminismi ja identiteetin kumous*. Helsinki: Gaudeamus.
- Suomentaneet Tuija Pulkkinen & Leena-Maija Rossi.
- Goldstein, Joshua S. (2001) *War and Gender. How Gender Shapes the War System and Vice Versa*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Haaland, Torunn Laugen (2012) Friendly War-Fighters and Invisible Women. Perceptions of Gender and Masculinities in the Norwegian Armed Forces on Missions Abroad. Teoksessa Kronsell, Annica & Svedberg, Erika (toim.) *Making Gender, Making War. Violence, Military and Peacekeeping Practices*. New York: Routledge, 63–75.
- Hirvonen, Helena (2012) Naiseus resurssina hyvinvointityössä. Teoksessa Harjunen, Hannele & Saresma, Tuija (toim.) *Sukupuoli nyt! Purkamisia ja neuvotte-luja*. Kampus Kustannus/JYY:n julkaisusarja (87). Jyväskylä: Kampus Kustannus, 89–106.
- Hyvärinen, Matti, Peltonen, Eeva & Vilkkö, Anni (toim.) (1998) *Liikkuvat erot. Sukupuoli elämäkertatutkimuk-sessa*. Tampere: Vastapaino.
- Jacoby, Tami Amanda (2010) Fighting in the Feminine: The Dilemmas of Combat Women in Israel. Teoksessa Sjöberg, Laura & Via, Sandra (toim.) *Gender, War and Militarism. Feminist Perspectives*. Santa Barbara, California: Praeger Security International, 80–90.
- Jokinen, Arto (2001) Näin tehdään nainen: miesten ristiinpukeutuminen. Teoksessa Nikunen, Minna, Gordon, Tuula, Kivimäki, Sanna & Pirinen, Riitta (toim.) *Nainen/naiseus/naisellisuus*. Tampere: Tampere University Press.
- (2000) *Panssaroitu maskuliinisuus. Mies, väkivalta ja kulttuuri*. Tampere: Tampere University Press.
- Julkunen, Raija (2012) Mieskysymys suomalaisen tasa-arvopolitiikan asialistalla. Teoksessa Jokinen, Arto (toim.) *Mieskysymys. Miesliike, -työ, -tutkimus ja tasa-arvopolitiikka*. Tampere: Tampere University Press, 30–43.
- (1999) Sukupuoli, työ, hyvinvointivaltio. Teoksessa Lipponen, Päivi & Setälä, Päivi (toim.) *Suomalainen nainen*. Helsinki: Otava, 79–100.
- Kelan, Elisabeth K. (2010) Gender Logic and (Un)doing Gender at Work. *Gender, Work & Organization* 17:2, 174–194.
- Korvajärvi, Päivi (2016) Sukupuoliero työssä: numerot ja käytännöt. Teoksessa Husso, Marita & Heiskala, Risto (toim.) *Sukupuolikysymys*. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 142–160.
- (1996) Sukupuoli työpaikalla. Teoksessa Kinnunen, Merja & Korvajärvi, Päivi (toim.) *Työelämän sukupuolistavat käytännöt*. Jyväskylä: Vastapaino, 89–108.
- Kuusipalo, Jaana (1999). Suomalaiset naiset politiikassa. Teoksessa Lipponen, Päivi & Setälä, Päivi (toim.) *Suomalainen nainen*. Helsinki: Otava, 55–78.
- Laukkanen, Tiia & Ojajärvi, Anni (2016) Nainen miesten kuntokoulussa – naisvarusmiesten blogikirjoituksia palveluksen arjesta, kunnosta ja kestämisestä. Teoksessa Berg, Päivi & Kokkonen, Merja (toim.) *Urheilun takapuoli. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus liikunnassa ja urheilussa*. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto/ Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 186, 229–249.
- Latva-Äijö, Annika (2004) *Lotta Svärdirin synty. Järjestö, armeija, naiseus 1918–1928*. Diss. Helsinki: Otava.
- Liljeström, Marianne (2004) Kokemukset ja kontekstit historiankirjoituksessa. Teoksessa Liljeström, Marianne (toim.) *Feministinen tietäminen. Keskustelua metodologiasta*. Tampere: Vastapaino, 141–166.
- Liukkonen, Marjo (2018) *Hennalan naismurhat 1918*. Tampere: Vastapaino.
- Lähteenmäki, Maria (1999) Vastuu kasvattaa itsenäisyyttä. Naisliike Suomea rakentamassa. Teoksessa Lipponen, Päivi & Setälä, Päivi (toim.) *Suomalainen nainen*. Helsinki: Otava, 39–54.
- Löyttyniemi, Varpu (2004) *Kerrottu identiteetti, neuvoteltu sukupuoli: Auscultatio Medici*. Diss. Jyväskylä: Minerva Kustannus Oy.
- Maavoimat (2018) Maavoimien tiedotteet. [http://maavoimat.fi/artikkeli/-/asset\\_publisher/yli-1500-naista-haki-vapaaehtoiseen-asepalvelukseen](http://maavoimat.fi/artikkeli/-/asset_publisher/yli-1500-naista-haki-vapaaehtoiseen-asepalvelukseen) (haettu: 20.3.2018).
- Naiset ja sotilaallinen maanpuolustus -toimikunta (1993) *Naisten vapaaehtoinen asepalvelus: naiset ja sotilaallinen maanpuolustus -toimikunnan mietintö = betänkande av kommissionen Kvinnorna och det militära försvaret*. Helsinki: Puolustusministeriö.
- Nentwich, Julia C. & Kelan, Elisabeth K. (2014) Towards a Topology of 'Doing Gender': An Analysis of Empirical Research and Its Challenges. *Gender, Work and Organization* 21:2, 121–134.



- Ojajärvi, Anni (2015) *Terve sotilas! Etnografinen tutkimus varusmiesten terveystajusta sosiaalisena ilmiönä*. Diss. Helsinki: Nuoristotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 163, Tiede.
- Persson, Alma (2011) *Changing Boundaries, Defending Boundaries. Gender Relations in the Swedish Armed Forces*. Diss. Linköping: Linköping University.
- Puolustusvoimat (2016) *Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätös*. Helsinki: Pääesikunta.
- Rones, Nina (2015a) Norwegian Defence Tradition – an Obstacle to Increased Participation by Women. Teoksessa Brundtland Steder, Frank (toim.) *Military Women – The Achilles Heel in Defence Politics?* Oslo: Abstrakt forlag, 53–82.
- (2015b) *The Struggle over Military Identity. A Multi-Sited Ethnography on Gender, Fitness and “The Right Attitudes” in the Military Profession/Field*. Diss. Oslo: Norwegian Defence University College-Norwegian School of Sport Science/Defence Institute.
- Ronkainen, Suvi (2001) Naiseuden inho. Teoksessa Nikunen, Minna, Gordon, Tuula, Kivimäki, Sanna & Pirinen, Riitta (toim.) *Nainen/naiseus/naisellisuus*. Tampere: Tampere University Press.
- Sasson-Levy, Orna (2003) Feminism and Military Gender Practices: Israeli Women Soldiers in “Masculine” Roles. *Sociological Inquiry* 73:3, 440–465.
- Silvasti, Tiina (2014) Sisällönanalyysi. Teoksessa Massa, Ilpo (toim.) *Polkuja yhteiskuntatieteelliseen ympäristötutkimukseen*. Helsinki: Gaudeamus, 33–48.
- Tallberg, Teemu (2012) Miesten maanpuolustuksesta tasa-arvoiseen turvallisuuteen? Teoksessa Jokinen, Arto (toim.) *Mieskysymys. Miesliike, -työ, -tutkimus ja tasa-arvopolitiikka*. Tampere: Tampere University Press, 231–236.
- Tolkki-Nikkonen, Mirja (1989) Naiskunta vai ihmiskunta. Naisten sosiaalisesta identiteetistä. *Naistutkimus* 2:2, 45–48.
- Vehviläinen, Marja (2009) Naisten toimijuudet tietotalouden välittäjätyössä. *Naistutkimus* 22:4, 18–29.
- (2004). Kuinka tutkia sukupuolta ja valtaa organisaatioissa? Teoksessa Eriksson, Päivi, Hearn, Jeff, Jyrkinen, Marjut, Meriläinen, Susan, Moisander, Johanna, Niemi, Hertta, Rolin, Kristina, Vanhala, Sinikka, Henttonen, Elina, Hiillos, Minna, Katila, Saija & Tallberg, Teemu (toim.) *Sukupuoli ja organisaatiot liikkeessä? Gender and organisations in flux?* Helsinki: HANKEN Svenska haldelhögskolan, Forskningsrapporter 60, 7–16.
- Via, Sandra (2010) Gender, Militarism, and Globalization: Soldiers for Hire and Hegemonic Masculinity. Teoksessa Sjöberg, Laura & Via, Sandra (toim.) *Gender, War and Militarism. Feminist Perspectives*. Santa Barbara, California: Praeger Security International, 42–53.
- Walker, David (2016) Putting “Insider-ness” to Work: Researching the Identity Narratives of Career Soldiers About to Leave the Army. Teoksessa Williams, Alison J., Jenkins, Neil K., Rech, Matthew F. & Woodward, Rachel (toim.) *The Routledge Companion to Military Research Methods*. New York: Routledge, 256–267.
- West, Candace & Zimmerman, Don H. (2009) Accounting for Doing Gender. *Gender & Society* 23:1, 112–122.
- (1987) Doing Gender. *Gender & Society* 1:2, 125–151.

## FEMALE MILITARY OFFICERS DOING GENDER

The military profession has traditionally been possessed by men. Even where women are allowed to enter the military, the norm of the soldier is still a man. In this article I’m interested in what kind of ways of doing gender female officers have adopted to find their place in the military community and also how these ways affect other spheres of life. I have interviewed nine Finnish Defense Forces’ female officers for my research. I found four ways of doing gender. The female officers do gender by constructing a gender neutral soldier in their speech, but the apparent neutrality is strongly based on masculine norms. They also fade out their femininities and distance themselves from other women. On the other hand they use motherhood as a resource and challenge the masculine norms by adding also femininities in the ways of doing gender as a soldier.



## II

# EMOTIONAL AND AESTHETIC LABOR OF FINNISH MILITARY OFFICERS

by

Suvi Kouri 2021

Nordic Journal of Working Life Studies 11(S7), 31–50

<https://doi.org/10.18291/njwls.128596>

Reproduced with kind permission by The Royal Danish Library.



## Emotional and Aesthetic Labor of Finnish Military Officers<sup>1</sup>

■ **Suvi Kouri<sup>2</sup>**

*Doctoral researcher, University of Jyväskylä, Department of Social Sciences and Philosophy, Finland*

### ABSTRACT

*This study analyzes the emotional and aesthetic labor of Finnish military officers. It examines the kinds of valuations officers attach to the notion of an ideal soldier. The meanings that officers give to these ideals are explored within the wider framework of post-Fordist new work. The ideal soldier is traditionally considered to be physically capable and strong, rational, and in control—features culturally coded as masculine. An analysis of 108 military officers' writings and 12 interviews showed that while the traditional masculine ideal still exists, a vast variety of valuations are related to new work. The notion of the new ideal worker includes attributes, such as empathy, emotional intelligence, and social skills, which are culturally coded as feminine qualities. These feminine valuations may work to female officers' advantage. However, despite fractures in traditional masculine ideals, there are still some deeply rooted gender stereotypes that work to female officers' disadvantage.*

### KEYWORDS

*Aesthetic labor / emotional labor / female officers / ideal soldier / military*

### Introduction

Working life in postmodern society has been and is in motion. The concept of post-Fordist *new work* has been incorporated into debates about changing working life (e.g., Castells 1996; Gibson-Graham 1996). According to theoretical understanding, new work is subjectivated, informatized, affective, interactive, communicative, and feminized work (Adkins & Jokinen 2008; McDowell 2009). The new ideals of working life now include embodied attributes and emotions in workplace performance to an increasing extent, even in workplaces that are not typically considered service work (McDowell 2009; Parviainen et al. 2016). According to Parviainen et al. (2016), a new kind of service attitude is required from employees in a great variety of professions. Affective and intimate skills, such as care, emotion, embodiment, and aesthetics, which are usually associated with women and private life, are enacted routinely in working life (Hochschild 1983; Lewis & Simpson 2007). The feminization of work creates possibilities to perform femininities and masculinities strategically regardless of gender (Adkins 2002; McDowell 1997). According to Adkins (ibid.), the conventional ideals of working life, such as the rational and disembodied employee, used to work to men's advantage and women's disadvantage. These ideals are being replaced by embodied workplace performance, which is required from both sexes.

---

<sup>1</sup> You can find this text and its DOI at <https://tidsskrift.dk/njwls/index>.

<sup>2</sup> Corresponding author: [suvi.kouri@gmail.com](mailto:suvi.kouri@gmail.com).



This paper discusses the emotional labor (Hochschild 1983) and aesthetic labor (e.g., Nickson et al. 2001) of officers in the Finnish Defence Forces (FDF) and examines the kinds of valuations they attach to the notion of an *ideal soldier*. The meanings the officers give to the ideals are analyzed within the wider framework of new work and compared with the traditional notion of the ideal soldier. Traditionally, the ideal soldier is considered to be physically capable and strong, rational, in control, and determined—features that are culturally associated with men and masculinities (Goldstein 2001; Davis & McKee 2004; Via 2010). According to Roness and Fasting (2017), military virtues and manhood have excluded qualities that are considered stereotypically feminine, such as emotional and physical delicacy. The existing literature often paints a picture of a professional soldier based on masculine ideals (e.g., Goldstein 2001; Haaland 2012; Jacoby 2010; Via 2010). However, the concept of masculinity does not necessarily cover all the nuances of soldiering, especially in the postmodern military, which is under constant change. Andersen (2018, p. 232) points out that the process of socialization in the military may also include ‘something as “feminine” as caring’.

Finnish manhood is tightly connected with the military through male conscription (Ahlbäck 2014; Jukarainen 2012). Despite women’s voluntary military service since 1995, the profession of a military officer is still highly gendered. The number of women in the FDF is 19% of all personnel (Defence Command 2019). Most of them are civilians working in the support sector (Leinonen et al. 2018). The number of women both as conscripts and as military officers is 3%; of 2999 military officers, only 80 are women (Defence Command 2019). In other Nordic militaries, the percentage of female officers is higher: 11% in Norway, 9% in Sweden, and 7% in Denmark (Forsvarsministeriet 2020; Försvarsmakten 2019; Årsrapport 2018). Internationally, Nordic countries are considered forerunners in terms of gender equality (e.g., World Economic Forum 2019). However, their militaries are still heavily male dominated, and they used to be the last bastion of masculinity in Nordic working life before being opened to women. Nordic militaries are an interesting context to examine in terms of working life studies not only because of their participation in the reproduction of gender relations and segregation but also because of their potential for change.

The FDF’s main task is the military defense of Finland, including training conscripts for this purpose. In addition to being a legitimized institution that uses force and even lethal violence (Godfrey & Brevis 2018), the FDF is therefore a training institution. It has an informal societal task: raising Finnish youth to be men. Military service is traditionally considered a rite of passage from boyhood to manhood (Ahlbäck 2014). This point of view encourages scrutinizing the military officer profession as service work, in which conscripts are increasingly seen as *customers*. Especially at the early stage of their career, FDF officers mainly train conscripts. These activities create service-related encounters, which is typical of new work, in which conscripts are in need of emotional support from their superiors.

In this study, I examine how ideals related to new work are enacted through emotional and aesthetic labor in the traditional male-dominated military organization. The aim of this study is to identify whether there are fractures in the traditional military ideals, which could create space for feminine valuations and work to female officers’ advantage. Basing on the texts and interviews of FDF officers, I analyze how they describe the ideal soldier’s body, look, and emotional display. My research questions are as follows: (1) What kinds of traditional ideals and ideals related to new work are enacted through

the emotional and aesthetic labor of FDF officers? (2) How do these ideals work to female officers' advantage and disadvantage?

First, this article outlines the FDF and its process of structural and cultural change, as well as the nature of military ideals. Second, it maps the concepts of aesthetic and emotional labor and how they may be utilized in studying the military. Third, the data and methods used in the study are presented. Fourth, the two results sections demonstrate how military officers perform aesthetic and emotional labor in their work. Finally, I argue that while the traditional masculine notion of the ideal soldier still exists, there are some new attributes related to new work that are coded feminine and work to female officers' advantage.

### Organizational change and military ideals

Although Finland is one of the highest-ranking countries in the world when it comes to gender equality (e.g., World Economic Forum 2019), the Finnish labor market is highly segregated by gender (Reports of the Ministry of Social Affairs and Health, Finland 2008). In particular, the security sector is heavily male dominated. Male-only conscription is a major institution behind the gender imbalance in the security sector (Jukarainen 2012). According to Einiö (2019), dormmates during conscription may have long-term contributions to earnings and success in working life, mostly because of the beneficial labor market networks that are created during military service. Therefore, it may be assumed that male-only conscription affects working life in Finland both directly and indirectly and contributes to gender imbalance and hierarchies in the workplace.

Most Western militaries are restructured in similar ways and adopt the so-called postmodern model: concentrating, outsourcing, centralizing, and networking, as well as abolishing mandatory conscription (King 2006). Norheim-Martinsen (2016) argues that Europe's defense sectors have become more like other *normal* public (and private) sector organizations with the same dynamics and demands. Many military organizations, including the FDF, have adopted the principles of new public management (NPM), which means more transparency, accountability, and a more market-oriented approach (Leinonen et al. 2018; Norheim-Martinsen 2016). According to Norheim-Martinsen (2016), current military personnel are constantly interacting with society. In his opinion, contemporary defense organizations are increasingly influenced by public trends. Moskos, Williams, and Segal (2000) also argue that one of the characteristics of a post-modern military is the increasing permeability of the civilian and military spheres, both structurally and culturally. While other Western countries have abolished mandatory conscription, the Finnish military system remains unique, even compared with its Nordic neighbors. Both Norway and Sweden have established gender-neutral and selective conscription, whereas Denmark has selective conscription for men and voluntary service for women. Apart from maintaining male-only conscription, the Finnish military has adopted many other traits of post-modernization (Leinonen et al. 2018).

From the year 2017 onward, the FDF has had a new task defined by the law—participating in international support and cooperation based on the Treaty on the Functioning of the European Union and on the Treaty on European Union (Act on the Defence Forces 2017 §2). Along with the organizational change processes described



above, changes in warfare and the security environment have influenced the role of the FDF and the professional identity of military personnel. According to Mellström (2012), the technologization and virtualization of warfare, as well as the shift in focus from warfighting to peacemaking, have changed the very ontological meaning of what it is to be a soldier. These trends also contribute to blurring traditional gender boundaries and binaries—it makes no difference who is *behind the screen* when warriors become technologists. King (2013) agrees with Mellström in stating that soldiering in the post-modern military is a professional activity relying on expertise instead of *an expression of manhood*.

Research on gender and the military often focuses on the integration of women and the kinds of strategies female soldiers adopt to fit in to the male-dominated workplace and its masculine norms and ideals (e.g., Haaland 2012; Jacoby 2010; Persson 2011; Sasson-Levy 2003). Women who work in the military have to negotiate contradictions between cultural and organizational expectations on how femininities and masculinities are enacted. According to Steidl and Bookshire (2019), female embodiment, which is usually compartmentalized into the private sphere, is brought to the public sphere through military ideals. Women's bodies deviate from the masculine norm of the military and are therefore often represented as problematic to the organization (ibid.). Female officers are often expected to perform masculinities to be considered credible professionals (Sasson-Levy 2003).

Despite the changes in warfare, professional military identities, and conceptions of what it is to be a soldier, war is mostly a male activity both historically and cross-culturally (Goldstein 2001). According to Goldstein (ibid.), suppressing emotions, especially fear and grief, is integral to being a good warrior. Traditional ideal military masculinity is connected with the battlefield, where the display of, for instance, gentleness and compassion, is discouraged (ibid.). Agreeing with Goldstein, Davis and McKee (2004) state that the real hurdle to women's full integration in the military is the *warrior* framework. It over-emphasizes the soldier roles connected with war-fighting and combat operations compared with providing peace support and humanitarian and domestic support, which is practiced by the post-modern military organization. Davis and McKee (ibid.) note that military research has started to identify new skills and attributes to describe the ideal soldier. This study aims to continue identifying these new attributes and remark on the potential changes in the notion of the ideal soldier.

### **Aesthetic labor: the right military look**

Research on service work has created two new distinct but overlapping concepts: emotional (Hochschild 1983) and aesthetic (e.g., Nickson et al. 2001) labor. They are utilized in this study as lenses through which the embodied and gendered ideal soldier is examined. Hochschild (1983) argues in her research on an airline company that the employer's control over flight attendants' physical appearance is framed as a need to be professional. Being professional also means accepting the rules of standardization. Workplace performance includes style, image, and aesthetics, and workplace success is associated with the employee's bodily discipline and appearance (McDowell 1997). Employee embodiment is an essential part of emotional labor, as it often involves facial and bodily displays (Hochschild 1983). Warhurst and Nickson (2009) argue that the



paradigm of emotional labor needs to be extended to aesthetic labor, which foregrounds embodiment and reveals how, in addition to feeling, employees' corporeality is appropriated to an organization's commercial benefit. When emotional and aesthetic labor are used in a service encounter, the aim is to affect a certain state of mind in the customer (Hochschild 1983; McDowell 2009; Nickson et al. 2001). In the military context, this translates to producing a sense of security for fellow citizens (Godfrey & Brevis 2018).

Aesthetic labor includes giving a good, tidy, and pleasant impression. It is not merely relevant in a singular customer encounter, but the image of the organization is also created through it (Heiskanen et al. 2008). When doing aesthetic work, the employee modifies their body to meet the demands of the organization. The *right look*, a certain kind of embodied performance, is desired from the employee to fit the image of the organization, including, for instance, the ideal size and voice (Nickson et al. 2001). The female body is usually seen as weaker, smaller, and less authoritative (Cockburn 1991). Emotionality and weaker physical performance, which are linked to women, have often been used as arguments to hinder women from entering the military profession. In the military and in other fields in the security sector, physical appearance and performance are seen as central for doing the job (e.g., Bloksgaard et al. 2020).

The right military look is regulated by the official doctrine (Halonen & Karvinen 2017). The military has always used the soldier's body as a medium. The body has been molded through organizational rules, restrictions, and requirements. The ideal military body also expresses the mental character of the employee: good self-discipline, never being tired, and always being in control (Sasson-Levy 2008). According to the law, soldiers need to be in good physical shape: 'Professional soldiers are required to maintain the basic military skills and physical condition commensurate with their duties' (Act on the Defence Forces, §43). All professional soldiers working in the FDF are obliged to carry out yearly fitness tests (Vaara et al. 2016).

Soldiers' bodies also face pressure related to cultural representations. According to Rones and Fasting (2017), the cultural script of militarism offers soldiers the possibility to be identified with the ideal of the *chosen body*. The historical Finnish national imagery of the military is based on World War II, when the typical soldier was a thin reservist, looking a bit suffered, with poor equipment and clothing, fighting in the deep forest (Jokinen 2019). This imagery still lives on in the military but has partially been replaced by international representations. The modern imagery is mostly based on the American film industry—the muscular and robust special forces warrior, with the latest and most technical equipment, fighting in Afghanistan or some other remote war zone (Rones & Fasting 2017).

## Emotional labor in the military

In addition to personal look, emotions are used as instruments at work. In the context of new work, employees' emotions and other soft skills are at the disposal of the employer (McDowell 2009). Social competence and emotional intelligence are needed in today's working life, in which interacting with people has become more and more central (Kelan 2008a). However, emotions are strictly controlled and managed in the work context. Expressing unaccepted emotions and *losing control* at work are considered unprofessional behavior and a sign of weakness (Hochschild 1983). International research on



emotional labor in the military has mainly focused on combat operations (Godfrey & Brewis 2018) and other crisis situations (Alvinius et al. 2015) or a peace enforcement context (Alvinius et al. 2014).

Men and women meet with different kinds of expectations and stereotypes in terms of emotional labor. Negative emotions, such as anger and other forms of aggression, are usually gendered as masculine, whereas positive emotions, such as empathy and caring, are positioned as feminine demeanor (Godfrey & Brevis 2018; Hochschild 1983). Women are typically expected to be more emotional than men and are therefore frequently portrayed as mentally weaker. According to Hochschild (1983), women are expected to master anger and aggression and to *be nice*, whereas men can use anger as a resource in their work. When emotional labor is performed in a public space, men are usually seen as representatives of authority and command, whereas women represent caring wives and mothers or independent career women (Heiskanen et al. 2008; Hochschild 1983).

Emotional labor includes organizational restrictions and acknowledging the lower valuation of some emotions. Hochschild (1983) calls these organizational norms *feeling rules*. In addition to positive or negative emotions, feeling rules may require the absence of emotion in certain situations. According to Godfrey and Brevis (2018), recruits entering the military learn organizational feeling rules through the process of socialization. The nature of the military as an institution of legitimized violence creates an exceptional context for emotional labor. Unlike in most service occupations, the feeling rules in the military require performing negative emotions along with positive emotions (ibid.).

Female leaders usually need to fight stereotypical expectations and prejudices, such as women lacking the toughness and competitiveness needed to succeed (Eagly 2007). In masculine environments, such as the military, women are balancing on a tightrope, facing both the cultural expectations of femininity and the organizational expectations of masculinity (ibid.). Female officers typically have to work with or against gender stereotypes when meeting the expectations of their colleagues and trainees. According to Hochschild (1983) and McDowell (1997), manipulating bodily images and emotions for the use of the employer may alienate employees from their feelings. McDowell (1997, p. 201) describes how female informants talked about ‘building up a shell’ or ‘not using my [their] real personality’.

## Data and methods

This study is based on 108 FDF officers’ texts and 12 interviews on the theme of the ideal soldier. The group of informants consists of officers who have around 10–15 years of work experience. The age range of the officers is from early 30s to early 40s. At the time of gathering the data, the informants were attending a career course, which defines the high positions they can reach during their career. Some of them have completed the two-year-long General Staff Officer Course, which enables them to reach the highest positions at the FDF. Others have completed the five-month-long Senior Staff Officer Course, which means that the highest positions are out of their reach. Therefore, the career course is an important turning point in an officer’s career and the choices they make, essentially forcing them to reflect on their past and future in terms of their work and private lives. I selected the group of informants based on the mutual similarity of





their situation and their position and long experience as military officers. This created the opportunity to compare the conceptions of individuals instead of certain groups, as well as to understand some possible changes that the officers had experienced during their career.

I applied for a research permit from the Defence Command to gather data for my research, and I visited the above-mentioned classes. Some students were absent, but I was able to reach the majority of the course participants, who were around 80 students per course. Participating in the research was voluntary. The officers were given 30 minutes to write about their conceptions of the ideal soldier, how they perceive themselves in relation to the ideal, and how their career and other aspects of their lives have influenced their conceptions. The length of the text was not limited. I received 108 texts, which meant that approximately 70% of the course students volunteered to participate in the study. From the 108 writings, women wrote eight because there were only a few women in both courses. Most of the texts were from half a page to one page long. Some of them consisted of only a few sentences or a short list of preferred qualities for the ideal soldier.

I interviewed eight male and four female officers. As the notion of the ideal soldier appeared so explicitly gendered in the writings, the women are overrepresented among the interviewees. I selected the interviewees based on their texts and their expressed willingness to participate. I also wanted them to represent the whole range of different kinds of conceptions presented in the texts. The interviewees were asked questions about the ideal soldier, military career, professional identity, and the themes that arose from their writings. I recorded and transcribed the interviews. The duration of the interviews varied from 45 minutes to a little more than 2 hours. The quotes in the analysis are marked with 'W' (writing) and 'I' (interview). All quotes are my own translations from Finnish. I marked only the gender of the informant under the quotes because it is the most relevant factor in the analysis. All other identifiers are left out to protect the anonymity of the informants, especially the female officers, because there are so few of them. Moreover, I had to leave out some information that could have been useful for the research because they were so personal and specific that they could be traced to the person who said it. For the same reason, I chose not to specify participant profiles but to handle them as a group. Any details of the participants' age, family, or other identifiers would endanger their anonymity.

It can be assumed that a person's age, work experience, position in the military hierarchy, and key experiences in their personal life affect their conceptions and valuations concerning the ideal worker. I did not define the concept of the ideal soldier when giving the writing task to the students. I asked them to define their own conception. By using texts and asking the respondents to create their own definitions, my aim was to participate less in the process of knowledge production in comparison to the interviews. Some respondents wanted to specify that they were actually writing about the ideal officer, which differed from other soldiers, such as conscripts, non-commissioned officers, and so forth. All participants were at the stage in their career in which most of their work consisted of days at the office in front of a computer. Most of them had experience in training conscripts but were not doing it anymore. The participants' position at the time of the data gathering has most likely played a part when they defined their conception of the ideal soldier.

I used theory-conducted content analysis to find the meanings in the texts and the meanings that the respondents produced in interaction with the interviewer (Tuomi &



Sarajärvi 2009). After reading the texts several times thoroughly, I started to notice some recurring themes related to the framework of new work. Based on those themes, I chose some code words and coded the writings and transcriptions of the interviews accordingly. After coding, I perceived that the informants could be divided very roughly into two categories: those who represent the traditional notion of the ideal soldier and those who have adopted some qualities and attributes from the framework of new work in their conception of the ideal soldier. In theory-conducted analysis, the abductive approach enables dialogue between the data and theories throughout the research process (Tuomi & Sarajärvi 2009). To move away from descriptive analysis into the deeper level of meanings, I then reread the data and categorized and analyzed them according to the theoretical understanding of aesthetic and emotional labor performed by the officers (Gibbs 2007). In the following sections, I present my findings on the kinds of ideals the FDF officers enact through aesthetic and emotional labor and how their conceptions of the ideal soldier work to female officers' advantage and disadvantage.

## Findings

### The ideal military body

In most of the officers' texts, the feature of being physically capable was attached self-evidently to the ideal soldier. At first glance, the physical requirements of the ideal soldier may seem obvious based on the legal duties and tasks of military personnel and the nature of war. However, the officers gave varied meanings to being physically capable. According to my analysis, good physical fitness was given meanings related to both traditional military ideals and the framework of new work and aesthetic labor. It was not only about being able to complete certain physical tasks but also about the image of the organization, of having the *right look*.

### Battlefield ideals

The traditional notion of the ideal soldier emphasizes the significance of being in good shape based on the bodily nature of war-related tasks. It includes historical elements and refers to the military profession as an ancient task performed only by men:

The conception of the ideal soldier (in my opinion) is based on a quite old, partially romantic picture: the soldier (officer) leads his troops in the field from the frontline and attacks with his bayonet upright, while his troops follow toward the final and eternal victory. The soldier dedicates his life in a manly and gratuitous way to national defense and the fatherland, for which he is ready to give the greatest sacrifice—his own life. (male officer, W)

The ideals related to the military *core*—combat—are explicitly gendered, and they hardly leave any room for female soldiers (also Persson 2011). To fit the ideal, female soldiers are typically expected to perform masculinities (Sasson-Levy 2003). When the body of the soldier does not meet standards and requirements, it becomes highly visible and an



object of evaluation and judgment: whether it be an older body, an overweight body, a disabled, too small, or too weak body, a female body, or even a pregnant body. One of the female informants discussed another female colleague who had been pregnant while working and training conscripts.

The conscripts just stared when she took her jacket off, just stared with their mouths open. She said that it was such a total showstopper. Like, how is this possible, how should one act and react? Like, hey, it's nothing, just rush forward as usual, nothing changes, yes, it's a baby belly. (female officer, I)

The pregnancy in a way revealed the female body. Gatrell (2011) argues that pregnancy makes women highly visible in the workplace and shows their leaky, vulnerable and unpredictable body. The ideals emphasizing war and the ability to fight were in strong contrast to (1) a female body about to give birth to a new life and (2) becoming a caring mother, which is related to the traditional dichotomy of soldier/mother. On the other hand, a pregnant military professional may also participate in deconstructing the dichotomy by presenting a novel representation of a soldier.

### **Inferior female bodies**

Only one of the female informants did not mention gender at all in her writing, which consisted of only five sentences. However, out of the eight women, seven reported in their writings that gender is a relevant factor when it comes to reaching the ideal and the demands of the military profession. One of the seven described her conception as follows:

I am a female officer. I consider the ideal officer to be a male. The ideal male officer is physically in good shape, capable of independent action and decision making. His psyche is strong, and his ability to lead troops comes as natural. The image of a 'rough soldier' is still strong even in my own mind. (female officer, W)

Most of the female officers expressed in their texts and interviews that they felt inadequate as soldiers, as their physical performance is not at the same level as that of their male colleagues. The physical differences between men and women have traditionally been used as an argument to exclude women from the military. The shortcomings in physical performance may be compensated for by working harder and performing more emotional labor. Emotional labor is elaborated in the following section. Although the officers' daily work in most cases does not include demanding, let alone insurmountable, physical tasks, the women seem to feel inferior because of their female bodies (also McDowell 1997). One of them described the feeling after yearly fitness tests as follows:

I mean it's such an oppressive mental factor, which one encounters every year, and it causes such a feeling of inferiority that I'm just so bad at this. (female officer, I)

However, the same woman said that she had run several marathons and half marathons, and based on that, she expressed that she refuses to believe she is out of shape. The fitness tests, although often described as gender neutral, may, in fact, be biased toward



male capabilities and therefore reproduce gendered ideals. Some male informants found it important for the tests and physical standards to be the same regardless of gender. They saw all kinds of exceptions of the task-related demands as positive discrimination, which they found explicitly wrong.

Traditional ideals do not treat men and women equally. There still are no female officers at the top of the hierarchy in the FDF. The lack of role models leaves the women with no one to truly identify with. One of the women described the situation by referring to the patriarchal culture, which has been perpetuated for thousands of years.

### The right military look

Cultural representations are important in constructing the ideal soldier. They work to women's disadvantage because women's bodies mark their difference from the organizational and cultural norms of a soldier. The traditional image of the Finnish warrior in the deep forest leaves no space for women—nor does the modern image of the muscular special force warrior.

But it's the image that we have, from television, based on movies and such, how a soldier should look like, how they should be. (female officer, I)

According to Coleman (2008), people not only emulate media images but experience their own body through media images. When experiencing their own body through cultural representations, women feel inferior as soldiers. One of the male informants pointed out quite explicitly the factors that he sees as essential to the ideal. In addition to weight, he expressed gender and age as relevant factors when talking about a credible soldier—someone who 'look[s] like a soldier'. For him, women, overweight, and older soldiers are one step behind before they can be considered *good soldiers*.

I do feel that a soldier has to be at an adequate level when it comes to their physical qualities. A soldier should look like a soldier. For example, overweight soldiers will have a hard time convincing me [of their professionalism], even if their knowledge is at a good level. (male officer, W)

The informant gave certain meanings to the right military look—receiving societal appreciation and looking like someone who can complete the task appointed to them. The meanings given to the embodied attributes of the ideal soldier are connected with aesthetic labor. The embodiment of the soldier does not only include the capability to run fast, to carry heavy equipment, or to be able to fight. Many of the informants viewed the bodily ideals from the perspective of the aesthetic labor performed by the soldier, instead of labelling it only as the capability to fight.

My conception of the ideal soldier is a soldier who is confident while performing. Their appearance is sporty and muscular. They are in good shape, and their basic skills as soldiers, such as shooting, are at an excellent level. They use elaborate language and do not swear. — One is able to trust the ideal soldier, and their behavior is very predictable. Such behavior creates a sense of security. (male officer, W)



The right military look has to do with the relationship between the military and society, as well. A soldier's task is to produce a sense of security for society, the country, and its citizens (Godfrey & Brewis 2018; Norheim-Martinsen 2016). The ideal military body presents soldiers as trustworthy and capable of protecting the nation and civilians. Officers are required to perform aesthetic labor, and their bodies represent the image of the military organization (Warhurst & Nickson 2009). When I asked the interviewees about the kinds of meanings they give to the ideal body, they stated attributes, such as being secure, trustworthy, credible, confident, qualified, healthy, and vibrant. In essence, how the soldier looks is also part of a larger embodied performance, which includes a tidy and well-fitting uniform, shiny combat boots, short hair and shaved face for men, and good manners and polite behavior.

Although the right military look is regulated by the organization, many informants also attached embodied attributes to their personal view of the ideal soldier. When institutional regulations are well internalized, they become part of the employees' personal views. Although many subscribed to the idea of a certain look expressing certain attributes, this view was not unanimously shared. Instead, many of the informants criticized strict regulations concerning the right military look and the close connection with the ideal soldier. Some of them said that physical appearance was only a superficial display; it does not reflect who a person really is and how they do their job. This kind of criticism is a sign of fractures in the traditional ideals, as the emphasis is on utilizing the whole personality of the employee or 'being oneself,' as many of the informants mentioned (also Parviainen 2016).

### **Feeling rules of the military**

Examining the emotional labor of military officers connects the profession tightly with the ideals of new work. It draws attention from war-related tasks to peacetime training and service-related encounters. In addition to the look of the employee, emotions are also at the disposal of the organization.

#### **'You can't be sensitive'**

The traditional ideals include the machine-like, callous soldier with restricted emotional expressions defined by the feeling rules of the organization (Hochschild 1983). These ideals are associated with combat situations, in which one has to be able to continue fighting even if a close person dies right next to them.

I feel that there's maybe this: a soldier shouldn't express emotions. That you should be, in a certain way, cold and callous. It's like when there's combat, well, a fellow died next to you, but let's just continue. — I think it might be that you can't be sensitive because when you express emotions, we think that when the first one is wounded and dies, you'll break down. (female officer, I)

A female informant described a peacetime situation in which a fellow officer died. She was advised by her colleagues not to express grief because they considered it inappropriate



for a soldier. Although most of Finnish officers' work takes place in a peacetime environment, they seem to be expected to perform emotional labor as if they were, in fact, at war. The closest they get to a war-like situation would be as part of international operations. However, serving abroad is voluntary for FDF officers, and the number of officer positions in operations is limited, so not all of them get this experience (Defence Command 2019).

The expectation for performing emotional labor related to war-like situations includes strict feeling rules concerning the kinds of emotion expressions that are allowed. Two female informants mentioned explicitly in the interviews that they have had to 'build up a shell' to perform as the ideal soldier (also McDowell 1997). They reported that they hide certain emotions, such as sorrow, which is often interpreted as an expression of weakness in the military context and could later be used against them. What the female officers reported shows that the female body is still labelled as emotional and weak.

— and then something like 'women can't kill anyone.' Um, can't they? Or something like 'you're such sensitive mother figures' and so on. (female officer, I)

The traditional ideals related to war leave very little room for the expression of emotions stereotypically connected with weakness. The ultimate task for a soldier is to take the life of another person on the battlefield. Women are seen, as the previous quote shows, as 'sensitive mother figures' incapable of killing anyone. Stereotypically, men are considered more able and ready for extreme forms of aggression, such as killing enemies in combat situations. The stereotype of women as nurturing mothers is working against them in this type of military context. However, the expression of emotions seems to be allowed for those men who otherwise reach military ideals. One of the male officers described his experience as follows:

— there is this certain kind of communality that if I have felt down or anxious or something like that, I don't need to... there's no doubt that I wouldn't be supported. No, men and women will surround me offering their help. (male officer, I)

The male officer's quote is an interesting contradiction to the female officers' experiences. He was obviously not afraid of people using the situation against him. While the women felt they must hide their 'weakness' and must not express certain types of emotions, the male officer said that he can always count on his colleagues to offer help and support. For this man, who is considered closer to the image of an ideal soldier, it was easier to express sorrow. There seems to be different feeling rules depending on one's gender. According to Fineman (2000), issues of power imbalance and hierarchy seem to play a part in people's willingness to reveal their pain in the workplace.

### **Lack of authority**

One of the male informants expressed that positive emotional labor comes naturally for him, but he finds himself struggling with the need to display negative emotions needed in superior work.



For me, maintaining objectivity and understanding people as individuals is the easiest. I usually succeed in creating quite a good team spirit in the group I'm leading, but as a downside, it's more difficult for me to be 'hard' enough to my subordinates when problematic cases would require it. I'm capable of it, but I don't like it. (male officer, W)

This contradicts the traditional stereotypes of men. Pondering their relation to the features of the ideal soldier, many of the informants reported being socially competent. They saw their skills as something natural and used that side of their personality as a resource at work. Emphasizing social interaction and the use of soft skills (McDowell 2009) in the military officer profession can be interpreted as emotional labor related to service work, in which features culturally coded as feminine are also appreciated.

When the men described themselves, they did not express these features to be gendered, but they attached these to their personalities. Nevertheless, many of the informants, both men and women, considered women to have better social skills—a typical cultural stereotype connected with female leaders, as Kelan's (2008b) study points out. When I asked the interviewees whether the entry of women into the military caused any changes in Finnish military culture, they reported positive changes in interaction within the military community. In contradiction to the previous statement, the women reported having received bad evaluations from their peers during their career course when it came to interaction skills. A reason for this contradiction might be that one factor evaluated is authority.

Most had listed authority as something I need to improve, and I was like, I have worked (number of years) as a chief in a conscript unit; I've never had any problems with my authority. On the contrary, when I was relocated from (unit) to (unit), there was a rumor going around among the conscripts that I was relocated there because I'm the only chief who's able to restrain these (branch of service) men. (female officer, I)

This woman's description indicates that her course peers, who had not seen her at work, assumed that she had difficulties with asserting her authority. Yet again, the stereotypes work to the women's disadvantage (Hochschild 1983). The informant was not expected to be able to display negative emotions, which were considered necessary to restrain the conscripts. She said that her colleagues, who work with her daily, ask for her help in situations in which there is a special need to be strict. She talked about these features as gender neutral and said that it is instinctual for her to be harsh when needed. Although she saw it as natural for her, she pointed out that men do not see it as gender neutral but instead as masculine demeanor.

Some female informants mentioned in the interviews that they had discussed the course peer evaluations with other women and found that almost all of them were at the bottom of the list. One of them compared their time at the career course with their time at the cadet school. There is the same competitive situation, and the students are striving for the best placements in their future careers.

— we fight for the placements on this course, and some of us think, like the career-oriented ones, that peer evaluation is a good place to pull women down in order to foster one's own success. (female officer, I)



This context shows that traditional ideals still exist quite strongly. Along with the competitive situation, stereotypical thinking, according to which women lack competitiveness, toughness, and authority, leads to the male course peers giving bad evaluations to the women (also Eagly 2007).

### ***'Treating them as human beings'***

One of the male informants reflected on an officer's leadership skills regarding working as a superior for experts and specialists, who are mostly civilians.

And to recognize and nourish individuality requires really strong emotional intelligence, which is very rarely taken into account in our recruiting processes. — And this is one of the reasons, although quite stereotypically, why I'd be more than happy to see more female officers as leaders. (male officer, I)

He pointed out that women are stereotypically considered to have more ability in the field of emotional intelligence. This appreciation of emotional intelligence may work to female officers' advantage. The following quote underlines the need for compassion as a leadership tool. One of the female officers described how she gained respect and acceptance from her subordinates.

— you need also, you know, that compassionate side, especially there, well, I use again the conscript company as an example, that if someone really has a problem and they need a kind of a mother figure, then you just have to bring that side; I claim that women are better, well, not all of us — you read from the feedback, that you've gained respect with that. That you've dealt with the situation and treated the person as a human being — (female officer, I)

The informant mentioned that both conscripts and civilian experts gave excellent feedback on her leadership skills. This differed totally from the evaluations of her course peers. The previous ones were based on experiences and the latter on assumptions and stereotypes, which are apparently gendered ones. Utilizing gender differences as a resource does not work equally for all. Women most likely do not receive any special benefit for their feminine demeanor because according to gender stereotypes, women are naturally caring and compassionate. When the course participants were evaluated by their peers, the women were not rewarded for their compassion, emotional intelligence, or social skills.

One thing I've also thought about a lot is that I've had to work extra hard as a leader, a person, and a soldier — I talked with one of the men, that he has naturally good authority and such, he said that he didn't have to go through these things at all. And I've gone through really painful things about myself to become a better soldier and a better military leader. — I was even a bit envious. I wish I could be naturally as good; I've had to work so hard to become good. (female officer, I)

The female informant described how those who do not reach the demands of the ideal naturally have to adopt certain skills in order to compensate for their flaws (also



Hochschild 1983). Most of the women reported the need to work as many times harder than the men do in order to be considered professionals. Women, who are lacking other resources in their working life because of gender, draw on emotional capital as a resource (also Hochschild 1983). The female officer supposed that women may have a broader range of leadership tools, such as emotional intelligence and the ability to lead diverse groups of people. As they lack some qualities, such as authority, which men are assumed to have naturally, they have had to develop other skills and qualities. The female informant did not see soft skills as something natural for women but as skills that can be learned, and these are valued highly (also Kelan 2008b).

When acting according to the image of the new officer, I am praised by my male colleagues, and they express approval of me. — Rough men are more and more replaced by intelligent leaders, who have emotional intelligence, as well. Even war has changed. Warfare doesn't need the traditional officer but a leader who has a wide and deep understanding of the world and of technology. (female officer, W)

Many of the informants expressed that they have seen changes in the Finnish military culture, especially in military leadership. They list new work-related feminine valuations and ideals, such as emotional intelligence and social competence, and see these as positive updates in the traditionally masculine military community and profession. The quote above indicates that changes in warfare, working life, and leadership culture are creating more space for military officers—regardless of gender—to practice their profession in diverse ways according to their own personality.

## Conclusion

The purpose of my study was to examine how ideals related to new work are enacted in the FDF through the emotional and aesthetic labor performed by military officers. To answer my research questions, I gathered data consisting of 108 texts and 12 interviews concerning officers' conception of the ideal soldier. Although the majority of the respondents were men, I chose to focus on women in this study. However, including men in the data enabled me to grasp femininities and masculinities performed by military officers regardless of their gender. On one hand, through the gendered and embodied nature of aesthetic and emotional labor, I was able to identify the factors that hinder female officers from reaching the demands of the ideal soldier. On the other hand, observing these forms of labor revealed fractures in the traditional ideals and indicated new ways of practicing the military officer profession.

The present study contributes to the literature by expanding the understanding of how emotional and aesthetic labor are performed in a traditional organization, such as the military. Because of the nature of military activities, armed forces are usually seen as fundamentally different from other organizations (Norheim-Martinsen 2016). However, the FDF has adopted some traits from NPM, and it is increasingly interacting with society. Therefore, I argue that feminine valuations of new work are becoming part of military ideals. The new ideal soldier is expected to perform bodily and emotional displays, which are typically considered feminine and are usually performed by women in service work. The FDF offers an interesting context



for examining military officers' emotional labor in service-related encounters with conscripts.

In the examination of the aesthetic and emotional labor of military officers, it became obvious that its embodied nature is the biggest obstacle in degendering the soldier. According to Sasson-Levy (2008, p. 306), the body of the ideal (combat) soldier only exists in relation to the 'wrong military body.' Steidl and Brookshire (2019, p. 1272) argue in their study that 'symbolic embodiment' threatens women's inclusion in the US military, and female bodies are seen as 'physically weak, as leaky/unclean and as sexually distracting'. Consistent with previous research, I state that despite the ideals transitioning from the traditional masculine ones to those related to new work and aesthetic labor, the ideal military body is still masculine. However, whether the existing ideals regarding soldiers' physique meet the demands of today can be questioned, as warfare is becoming increasingly technologized, and there is more need for intellectually capable soldiers with vast competence and for experts in very specific fields (King 2013; Mellström 2012).

When emotional labor is understood as an expression of compassion, sympathy, and support, it seems to be welcomed in the military regardless of gender. Nevertheless, the expression of other more personal emotions, such as grief, is still seen as a sign of weakness, especially for women. For men who reach the norms and ideals of the military, expressing so-called soft emotions is allowed, whereas women feel a greater need to manage their emotions. Stereotypes of women as emotional, compassionate, and nurturing lead to the assumption that women lack the authority needed in the hierarchical military organization and the toughness required in combat situations. According to my findings, the core business of the military—war—is still loaded with masculine ideals and valuations.

However, my study shows that female officers are usually assumed to have better social skills, emotional intelligence, and the capacity for compassion when their subordinates need support. Although soft skills may be considered personal qualities regardless of gender or can also be learned by men, women reported gaining appreciation by practicing emotional labor. Many of the men also welcomed more women in the military and expressed their respect for female officers, who, in their opinion, often had a broader range of leadership tools, such as emotional intelligence and the ability to lead diverse groups of people. This is also in accordance with the stereotypes connected with female leaders in other fields (Kelan 2008b).

Despite the officers' similar educational background, number of years of service, and wage and position in the organizational hierarchy, gender stereotypes create an illusion of a gendered division of labor and leave women in a less advanced position. However, my findings suggest that despite the stereotypes working against women, there are some feminine attributes included in the new military ideals that may work to female officers' advantage in their everyday work practices, leadership, and *customer encounters*. Overall, although my findings show that the traditional masculine notion of the ideal soldier still exists in the FDF, new attributes related to new work can also be identified. Some of these attributes are coded as masculine, but creating space for redefinitions of the notion of the ideal soldier and welcoming feminine valuations may slowly work for the better inclusion of female officers.

Finland is one of the most gender-equal countries in the world (World Economic Forum 2019) and, with male-only conscription, offers quite an exceptional context

for examining gender in the military. However, this uniqueness also results in certain research limitations, so the findings of this study cannot be generalized. The limited data, which involve only few women, must be acknowledged. The study's strengths include its novel perspective in examining the changes in military ideals and its rich qualitative data. As such, this study contributes to a deeper understanding of how gendered norms and ideals could be challenged to allow for a broader variety of ways to be a military professional. For future research, it would be particularly interesting to examine and compare how military professionals from different levels of the military hierarchy perceive the notion of the ideal soldier.

## References

- Adkins, L. (2002). *Revisions: Gender and Sexuality in Late Modernity*, Buckingham: Open University Press.
- Adkins, L., & Jokinen, E. (2008). Introduction: gender, living and labour in the fourth shift, *NORA–Nordic Journal of Feminist and Gender Research* 16(3): 138–149. <https://doi.org/10.1080/08038740802300947>
- Ahlbäck, A. (2014). *Manhood and the Making of the Military. Conscription, Military Service and Masculinity in Finland, 1917–39*, Surrey: Ashgate Publishing Limited.
- Alvinus, A., Elfgrén Boström, M., & Larsson, G. (2015). Leaders as emotional managers: emotion management in response organisations during a hostage taking in a Swedish prison, *Leadership & Organization Journal* 36(6): 697–711. <https://doi.org/10.1108/loj-11-2013-0142>
- Alvinus, A., Kylin, C., Starrin, B., & Larsson, G. (2014). Emotional smoothness and confidence building: boundary spanners in a civil-military collaboration context, *International Journal of Work Organisation and Emotion* 6(3): 223–239. <https://doi.org/10.1504/ijwoe.2014.065757>
- Årsrapport. (2018). *Forsvarets Årsrapport [Defence Forces Annual Report]*. [https://www.nsd.no/polsys/data/filer/aarsmeldinger/AN\\_2018\\_56989.pdf](https://www.nsd.no/polsys/data/filer/aarsmeldinger/AN_2018_56989.pdf)
- Bloksgaard, L., Fekjaer, S. B., & Moberg, R. J. (2020). Conceptions of gender and competencies among police recruits in Scandinavia, *Nordic Journal of Working Life Studies* 10(2): 43–59. <https://doi.org/10.18291/njwls.v10i2.120818>
- Castells, M. (1996). *The Information Age: Economy, Society and Culture. Vol I: The Rise of the Network Society*, Oxford: Blackwell.
- Cockburn, C. (1991). *In the Way of Women: Men's Resistance to Sex Equality in Organizations*, Basingstoke: Macmillan.
- Coleman, R. (2008). The becoming of bodies: girls, media effects, and body image, *Feminist Media Studies* 8(2): 163–179. <https://doi.org/10.1080/14680770801980547>
- Davis, K. D., & McKee, B. (2004). *Women in the Military: Facing the Warrior Framework*. In F. C. Pinch, A. T. MacIntyre, P. Browne, & A. C. Okros (Eds.) *Change in the Military: Gender and Diversity Issues*. (pp. 52–75), Winnipeg: The Wing Publishing Office.
- Defence Command. (2019). *Henkilöstötilinpäätös [Annual Report on Personnel]*, Helsinki: Pääesikunta. [https://puolustusvoimat.fi/documents/1948673/2267037/PEVIESTOS\\_henkil%C3%B6st%C3%B6tilinp%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s\\_2019.pdf/0f1f588d-3e06-585f-4228-f8522fa8ac52/PEVIESTOS\\_henkil%C3%B6st%C3%B6tilinp%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s\\_2019.pdf](https://puolustusvoimat.fi/documents/1948673/2267037/PEVIESTOS_henkil%C3%B6st%C3%B6tilinp%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s_2019.pdf/0f1f588d-3e06-585f-4228-f8522fa8ac52/PEVIESTOS_henkil%C3%B6st%C3%B6tilinp%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s_2019.pdf)
- Eagly, A. H. (2007). Female leadership advantage and disadvantage: resolving the contradictions, *Psychology of Women Quarterly* 31(1): 1–12. <https://doi.org/10.1111%2Fj.1471-6402.2007.00326.x>



- Einiö, E. (2019). *Mixing the Rich and Poor: The Impact of Peers on Education and Earnings*, Helsinki: VATT Working Papers 128. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3511966>
- Försvarsmakten. (2019). Personalsiffror [Personnel Figures]. <https://www.forsvarsmakten.se/sv/organisation/om-var-organisation/personalsiffror/>
- Försvarsministeriet. (2020). Kvinder i Forsvaret (Women in Defence Forces). <https://forpers.dk/da/hr-i-tal/kvinder/>
- Gatrell, C. (2011). Policy and the pregnant body at work: strategies of secrecy, silence and supra-performance, *Gender, Work and Organization* 18(2): 158–181. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2009.00485.x>
- Gibbs, G. R. (2007). *Analyzing Qualitative Data*, London: Sage Publications.
- Gibson-Graham, J. K. (1996). *The End of Capitalism (As We Knew It). A Feminist Critique of Political Economy*, Cambridge, Mass.: Blackwell.
- Godfrey, R., & Brevis, J. (2018). ‘Nowhere else sells bliss like this’: exploring the emotional labour of soldiers at war, *Gender, Work and Organization* 25(6): 653–669. <https://doi.org/10.1111/gwao.12229>
- Goldstein, J. S. (2001). *War and Gender. How Gender Shapes the War System and Vice Versa*, Cambridge: University Press.
- Haaland, T. L. (2012). Friendly War-Fighters and Invisible Women. Perceptions of Gender and Masculinities in the Norwegian Armed Forces on Missions Abroad. In A. Kronsell & E. Svedberg (Eds.) *Making Gender, Making War. Violence, Military and Peacekeeping Practices*. (pp. 63–75), New York: Routledge.
- Halonon, P., & Karvinen, I. (Eds.) (2017). *Yleinen palvelusohjesääntö [General Service Regulation]*, Helsinki: Pääesikunta. [https://puolustusvoimat.fi/documents/1948673/2258487/PEVIESTOS\\_YLPALVO+2017/3684dac2-c7ac-4d93-b792-34649f6e2f5d/PEVIESTOS\\_YLPALVO+2017.pdf](https://puolustusvoimat.fi/documents/1948673/2258487/PEVIESTOS_YLPALVO+2017/3684dac2-c7ac-4d93-b792-34649f6e2f5d/PEVIESTOS_YLPALVO+2017.pdf)
- Heiskanen, T., Korvajärvi, P., & Rantalaiho, L. (2008). Sukupuoli ja työ: pysyvyyttä ja liikkauksia [Gender and Work: Stability and Mobility]. In T. Heiskanen, M. Leinonen, A. Järvensivu, & S. Aho (Eds.) *Kohti uutta työelämää. Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen [Towards New Working Life. The Research Perspective on Development of Working Life]*. (pp. 109–134), Tampere: Tampere University Press. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-7630-3>
- Hochschild, A. R. (1983). *The Managed Heart. Commercialization of Human Feeling*, Berkeley & Los Angeles: University of California Press.
- Jacoby, T. A. (2010). Fighting in the Feminine: The Dilemmas of Combat Women in Israel. In L. Sjöberg & S. Via (Eds.) *Gender, War and Militarism. Feminist Perspectives*. (pp. 80–90), Santa Barbara, California: Praeger Security International.
- Jokinen, A. (Author); Soikkeli, M., & Kivimäki, V. (Eds.) (2019). *Isänmaan miehet – Maskuliinisuus, kansakunta ja väkivalta suomalaisessa sotakirjallisuudessa [The Men of the Fatherland – Masculinity, Nation and Violence in the Finnish War Literature]*, Tampere: Vastapaino.
- Jukarainen, P. (2012). Men Making Peace in the Name of Just War. The Case of Finland. In A. Kronsell & E. Svedberg (Eds.) *Making Gender, Making War. Violence, Military and Peacekeeping Practices*. (pp. 90–103), New York: Routledge.
- Kelan, E. K. (2008a). Emotions in a rational profession: the gendering of skills in ICT work, *Gender, Work and Organization* 15(1): 49–70. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2007.00355.x>
- Kelan, E. K. (2008b). The discursive construction of gender in contemporary management literature, *Journal of Business Ethics* 81(2): 49–70. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9505-2>
- King, A. (2006). The post-Fordist military, *Journal of Political and Military Sociology* 34(2): 359–374. <https://search.proquest.com/docview/206650624?accountid=11774>

- King, A. (2013). *The Combat Soldier: Infantry Tactics and Cohesion in the Twentieth and Twenty-first Centuries*, Oxford: Oxford University Press.
- Leinonen, M., Nikkanen, R., & Otonkorpi-Lehtoranta, K. (2018). Organizational change and employee concerns in the Finnish Defence Forces, *Nordic Journal of Working Life Studies* 8(3): 135–153. <https://doi.org/10.18291/njwls.v8i3.109544>
- Lewis, P., & Simpson, R. (Eds.) (2007). *Gendering Emotions in Organizations*, Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- McDowell, L. (1997). *Capital Culture: Gender at Work in the City*, Oxford: Blackwell.
- McDowell, L. (2009). *Working Bodies: Interactive Service Employment and Workplace Identities*, Chichester: Wiley-Blackwell.
- McNay, L. (1999). Gender, habitus and the field: Pierre Bourdieu and the limits of reflexivity, *Theory, Culture and Society* 16(1): 95–117. <https://doi.org/10.1177%2F026327699016001007>
- Mellström, U. (2012). Changing affective economies of masculine machineries and military masculinities? From Ernst Jünger to Shannen Rossmiller, *Masculinities and Social Change* 2(1): 1–19. <http://dx.doi.org/10.4471/MCS.2013.19>
- Ministry of Social Affairs and Health, Finland. (2008). *Segregation and the Gender Wage Gap*, Helsinki: Ministry of Social Affairs and Health.
- Moskos, C. C., Williams, J. A., & Segal, D. R. (2000). *The Postmodern Military. Armed Forces after the Cold War*, Oxford: Oxford University Press.
- Nickson, D., Warhurst, C., Witz, A., & Cullen, A. M. (2001). The Importance of Being Aesthetic: Work, Employment and Service Organization. In A. Sturdy, I. Grugulis, & H. Willmott (Eds.) *Customer Service. Empowerment and Entrapment*. (pp. 170–190), Basingstoke: Palgrave.
- Norheim-Martinsen, P. M. (2016). New sources of military change – armed forces as normal organizations, *Defence Studies* 16(3): 312–326. <https://doi.org/10.1080/14702436.2016.1195234>
- Parviainen, J., Kinnunen, T., & Kortelainen, I. (Eds.) (2016). *Ruumiillisuus ja työelämä. Työruumis jälkiteollisessa taloudessa [Embodiment and Working Life. Working Body in Post-Industrial Economy]*, Tampere: Vastapaino.
- Persson, A. (2011). *Changing Boundaries, Defending Boundaries. Gender Relations in the Swedish Armed Forces*, Linköping: Linköping University. <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn%3Anbn%3Ase%3Aliu%3Adiva-71257>
- Rones, N., & Fasting, K. (2017). Theorizing Military Masculinities and National Identities: The Norwegian Experience. In R. Woodward & C. Duncanson (Eds.) *The Palgrave International Handbook of Gender and the Military*. (pp. 145–162), London: Palgrave Macmillan. [https://doi.org/10.1057/978-1-137-51677-0\\_9](https://doi.org/10.1057/978-1-137-51677-0_9)
- Sasson-Levy, O. (2003). Feminism and military gender practices: Israeli women soldiers in 'Masculine' Roles, *Sociological Inquiry* 73(3): 440–465. <https://doi.org/10.1111/1475-682x.00064>
- Sasson-Levy, O. (2008). Individual bodies, collective state interests: the case of Israeli combat soldiers, *Men and Masculinities* 10(3): 296–321. <https://doi.org/10.1177/1097184x06287760>
- Sløk-Andersen, B. (2018). *The Becoming of Good Soldiers. An Ethnographic Exploration of Gender and Other Obstacles in the Military Borderland*, Copenhagen: University of Copenhagen. [https://research-api.cbs.dk/ws/portalfiles/portal/58400870/Beate\\_Sl\\_k\\_Andersen.pdf](https://research-api.cbs.dk/ws/portalfiles/portal/58400870/Beate_Sl_k_Andersen.pdf)
- Steidl, C. R., & Brookshire, A. R. (2019). Just one of the guys until shower time: how symbolic embodiment threatens women's inclusion in the US military, *Gender, Work and Organization* 26: 1271–1288. <https://doi.org/10.1111/gwao.12320>



- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2009). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi [Qualitative Research and Content Analysis]*, Helsinki: Tammi.
- Vaara, J., Viskari, J., Kyröläinen, H., & Santtila, M. (2016). Naissotilaiden mielipiteitä ja kokemuksia fyysisestä kunnosta sekä kuntotestien suoritusvaatimuksista Puolustusvoimissa [Female Soldiers' Opinions and Experiences on Physical Fitness and Performance Requirements in Fitness Tests in the Defence Forces], Helsinki: Pääesikunta.
- Via, S. (2010). Gender, Militarism, and Globalization: Soldiers for Hire and Hegemonic Masculinity. In L. Sjoberg & S. Via (Eds.) *Gender, War and Militarism. Feminist Perspectives.* (pp. 42–53), Santa Barbara, California: Praeger Security International.
- Warhurst, C., & Nickson, D. (2009). 'Who's got the look?' Emotional, aesthetic and sexualized labour in interactive services, *Gender, Work and Organization* 16(3): 385–404. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2009.00450.x>
- World Economic Forum. (2019). *Global Gender Gap Report 2020*, Geneva: World Economic Forum. <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>



### III

## FINNISH MILITARY OFFICER IDENTITIES AND MICRO-POLITICAL RESISTANCE

by

Suvi Kouri 2021

Armed Forces & Society (onlinefirst)

<https://doi.org/10.1177%2F0095327X211054116>

Reproduced with kind permission by Sage Journals.



Original Manuscript

# Finnish Military Officer Identities and Micro-Political Resistance

Armed Forces & Society  
2021, Vol. 0(0) 1–19  
© The Author(s) 2021



Article reuse guidelines:  
sagepub.com/journals-permissions  
DOI: 10.1177/0095327X211054116  
journals.sagepub.com/home/afs



Suvi Kouri<sup>1</sup>

## Abstract

Drawing on the concept of micro-political resistance, this article presents an empirical analysis of how officers of the Finnish Defence Forces challenge, resist, and reinforce the collective military identities constructed within the prevailing organizational discourses. There is a need for identity work to meet the norms and ideals of the military, but individuals can also work as change agents. Micro-political resistance derives from feelings of otherness as well as conflict between the dominant organizational identities and individuals' personal interests. This study presents a thematic discourse analysis based on texts written by 108 officers and 12 interviews on the theme of “the ideal soldier.” Three main discourses of micro-political resistance were identified: perceiving the profession of a military officer as *a job like any other* rather than a sacred calling, putting *family first*, and *being oneself* instead of embodying the traditional masculine ideal soldier.

## Keywords

military organization, gender issues, ideal soldier, identity work, military identity, micro-political resistance

---

<sup>1</sup>Faculty of Humanities and Social Sciences, Department of Social Sciences and Philosophy, University of Jyväskylä, Finland

### Corresponding Author:

Suvi Kouri, Faculty of Humanities and Social Sciences, Department of Social Sciences and Philosophy, University of Jyväskylä, PO Box 35, Jyväskylä 40014, Finland.  
Email: [suvi.kouri@gmail.com](mailto:suvi.kouri@gmail.com)



An institution is legitimated in terms of values and norms: that is, a purpose transcending individual self-interest in favor of a presumed higher good (Moskos, 1977, p. 42).

## **Introduction**

According to Moskos et al. (2000), one of the features of what social theorists refer to as the postmodern age is a decreasing consensus about what the public good might be and what values it entails. People are less willing to defer to authorities and more eager to question old truths, often sustained by traditional institutions (Moskos et al., 2000). In terms of military institutions, this development not only affects civil–military relations but also challenges the power of the organizational regulation of military identities. In this study, the concept of micro-political resistance (Davies & Thomas, 2004) is employed to examine discursive forms of resistance, that is, resistance at the level of identities and meanings, as Thomas et al. (2004) phrase it. This study provides insight into the ways in which military officers of the Finnish Defence Forces (FDF) contest organizational identities constructed within the prevailing discourses. Prevailing discourses refer to the social power and control practiced by an organization over the actions and minds of its members (van Dijk, 1996). The concept of micro-political resistance can be defined as subtle forms of disruption in an organizational setting. This derives from feelings of difference and otherness and conflict between the dominant organizational identities and individuals' personal interests (van Dijk, 1996).

According to Woodward and Jenkins (2011), traditional military sociological research has paid limited attention to the soldier at the individual level and the conceptualization of individual identity. Even though the military is considered a total institution (Goffman, 1961), it is important to acknowledge that individuals are not passive entities who submit to organizational control and construct their identities accordingly. Individuals are creative agents who shape the organizations they inhabit (Collinson, 2003). This study aims to contribute to the understanding of how power, subjectivity, and agency are negotiated within the rigid framework of a military institution and how individual identities may further the process of change within an organizational culture.

Regardless of voluntary subjection to certain forms of organizational control, military officers' identity work is an ongoing process. Military identities are not fixed but are subject to change (Kümmel, 2018). Identities, in general, are socially constituted and expressed (Woodward & Jenkins, 2011). They are contingent and shaped by time and space (Woodward & Jenkins, 2011). This study aims to address the following questions:

- 1) What kinds of discourses of micro-political resistance can be identified among FDF officers?
- 2) What kinds of possibilities does micro-political resistance create to practice soldiering when the officers' personal identities and the dominant organizational identities are in conflict?

First, the article begins with a short review of the literature on military identities and how identities are affected by the process of constant change within postmodern militaries. Second, the features of Finnish military officer identities are mapped. Following this, the approach of micro-political resistance used as a theoretical and conceptual framework in this study is presented. The subsequent sections present the method of thematic discourse analysis and the data, consisting of 108 texts and 12 interviews with military officers working in the FDF. The findings section introduces the prevailing discourse of *the greater good* and three discourses of micro-political resistance: 1) perceiving the profession of a military officer as *a job like any other*, 2) putting *family first*, and 3) *being oneself*.

### *Military Identities in Motion*

Identity theory (IT) has been developed over the past 50 years (Stets et al., 2020). According to IT (Stets et al., 2020), identities are organized in salience hierarchy. Identity salience means the probability of an identity being activated across situations. Stryker (2002 [1980], p. 84) states: “The greater the commitment, the higher the identity salience, the higher the probability that role performance will reflect institutionalized values and norms.” The salience hierarchy of identities is not established, but identities may move up and down within the hierarchy. The salience hierarchy of identities and its dynamic nature may help to understand the constant negotiation of soldierly subjects aiming to find a balance between organizational and personal values, roles, and identities.

The construction and formation of military identities are, to a certain extent, influenced by the organization through socialization and training (Kümmel, 2018). According to Kümmel (2018), military organizations have specific role expectations for each individual soldier. The goal of the process of socialization is to internalize these expectations. However, the individual soldier may resist organizational identities, at least in part, and feel that they conflict with their personal identity (Kümmel, 2018). Castells (2010) argues that collective professional identities are becoming more fragile and are being replaced by personal identity work and different ways of practicing a profession. According to Norheim-Martinsen (2016), the image of the military as a “unique organizational entity” needs to be updated. Norheim-Martinsen (2016) states that the security sectors in Europe are becoming increasingly like “normal” organizations with the same dynamics and demands as other public and private organizations. Over the last 20 years, change has become a normal state for European armed forces (Norheim-Martinsen, 2016).

When the objective of the militaries was narrowly defined as defending the national territory, the competence requirements for soldiers were mainly related to combat fighting, and their identity followed the ideals of a warrior (Kümmel, 2018). One of the most well-known findings in military sociology is the shift from the combat leader in the early modern period to the managerial technician in the late modern period as the dominant type of military professional (Janowitz, 1960). Postmodern militaries, as

described by Moskos et al. (2000), need a more versatile professional soldier. According to Kümmel (2018, p. 488), they are in search of a hybrid soldier: “He/she is a warrior and a fighter as well as a constable, a policeman, a diplomat and an armed global street worker.” The postmodern professional military officer is required not only to understand the realities of war and combat fighting but also to have knowledge of the local culture when working abroad, language and negotiation skills, the ability to cooperate with both military and civilian actors, social skills, and empathy (Kümmel, 2018).

Despite changes in warfare and organizational culture, as well as the new demands and expectations of a postmodern soldier, studies have shown that military organization and military identities also resist change (e.g., Do & Samuels, 2020; Holmberg & Alvinus, 2019; Pendlebury, 2020). Holmberg and Alvinus (2019) argue that certain elements of military organizational characteristics may inhibit some change processes that are expected by the state and public opinion. The so-called normative pressures in terms of changes in values and normalization especially challenge the bureaucratic, hierarchical, narcissistic, and greedy traits of military organizations. Pendlebury (2020) argues that the basis of a dominant identity is rarely questioned in the military context, and contesting dominant identities is often actively discouraged. According to Pendlebury (2020), this partially explains why military identities are so enduring. The explanation according to IT (Stryker (2002 [1980])), would be the individuals’ commitment to the organization followed by high identity salience.

In his study on the U.S. Air Force Academy (USAFA), Pendlebury (2020) argues that efforts to achieve a representative and inclusive military are decelerated by ideal identities that value “the classical model of the heroic masculine (p. 163).” According to Pendlebury (2020), the warrior ethos is becoming less relevant as technology changes warfare, and only a small number of officers conduct duties related to active combat. An even smaller number fits the mold of a traditional warrior and reinforcing such an exclusive identity in military education may marginalize those who do not fit the frame (Pendlebury, 2020). Do and Samuels (2020) make similar observations in their study on USAFA. The Academy’s official guidelines define “warrior ethos” as “tough mindedness, tireless motivation, an unceasing vigilance, [and] willingness to sacrifice one’s life for the country (Do & Samuels, 2020; USAFA, n.d., p. 1).”

Men often seem to pursue the valuation of other men when constructing their identities (Collinson, 2003). Masculine identities are typically constructed, negotiated, and achieved through a process of identifying with some men and differentiating themselves from other men and from women (Collinson & Hearn, 1994). According to Giddens (1991), identity is reflexive, and any threat to it may create a sense of ontological insecurity, which one aims to avoid by sustaining coherent biographical narratives. Expanding on this idea, Knights and Willmott (1989, 1990) argue that insecurity is an existential condition of identity. The more individuals search for a stable identity and attempt to provide a sense of order, the more likely they are to be threatened by change (Knights & Willmott, 1989, 1990). When military identities are constructed through the attempt to maintain order and the appreciation of men, female officers

automatically become “others” who are a threat to men’s sense of self and ontological security. This mechanism of othering also affects men who are, for one reason or another, considered to be outside the desired masculine military ideals.

While most Western militaries have moved away from conscription to professional armies (Moskos et al., 2000), Finland has retained conscription as a basis of national defense. This continues to be the main task of the FDF, particularly for geographical reasons. According to Leinonen et al. (2018), this has also retarded the process of professionalization in the FDF. In the following section, the national characteristics of the FDF and Finnish military identities are presented.

### *Finnish Military Identities*

Before the cadet flag, the symbol of loyalty and bravery, honor and comradeship, I pledge to devote my work and life to the Fatherland. During my cadet years and afterwards may my objective be the liberty of Finland and the felicity of our people. May the heroic memory of our former generations remain sacred to me, and may soldier’s honor be the guiding star of my activities. May the incentives to and objectives of my thoughts and actions always be noble. I will not avoid hard work, battle, suffering or death in order to fulfill this promise. May God help me remain strong on the road of honor. (*The Cadet Vow*, Liene, 2000, p. 52)

According to the latest Annual Report on Personnel (Defence Command, 2020), the officer corps in the FDF consists of 3007 military officers, out of which 84 (2.8%) are women. The average age of the officers is 38.4 years. One of the obvious reasons for the profession of military officer being so heavily male-dominated is male-only conscription. Compulsory military service for men makes the FDF a special institution in Finnish society (Leinonen et al., 2018). Women’s voluntary military service was established in Finland in 1995. It has grown in popularity over the past few years, but the number of female conscripts has remained around 3–5% of the approximately 24,000 annual conscripts (Defence Command, 2020). Completing military service is the only pathway to a career as a professional soldier.

In 1992, 1998, 2003, and 2007, a survey was carried out among the officers of the FDF (Heinänen, 2012). These four nearly identical surveys posed questions about officers’ ethical conceptions and values. Six different factors were used in the research: *officer qualities, pursuit of interests and human weaknesses, idealism, professionalism, traditions, and war and killing*. As reported in the 2007 survey, 80% of those surveyed considered the officer profession to be their vocation. This number was lower than in previous years. Nevertheless, vocation appeared to be the most significant reason why individuals chose a career in the military. According to Heinänen (2012), 90% of officers reported being proud of their education and training and expressed having a strong professional identity. Solidarity and loyalty toward other officers were highly regarded among the participants, with 91% of participants supporting this claim.

The factor called *traditions* described Finnish military officers' strong commitment to military traditions. Heinänen (2012) argues that the significance of officer traditions is at a turning point. The cadet vow (the significance of the cadet vow) has traditionally been seen as the most important and binding pledge for a military officer. However, the significance of the cadet in everyday life was considered controversial among the participants, and there was a clear division: 43% of them felt that they obeyed the vow, while 40% felt they did not follow it in their everyday lives (Heinänen, 2012). Heinänen also examined officers' relationship with work and leisure. He found that although officers' commitment to the institution had become weaker, their professionalism had grown. Being a soldier was considered to be more of a job like any other, rather than something that guides and defines all aspects of life.

Organizational control and normalization as forms of power are mentioned explicitly in the goals of training and education offered by the Finnish National Defence University (NDU). The General Staff Officer Course is a course for officers who aim to hold the highest positions in the military. The NDU website describes the course objectives as follows:

The specific responsibility of the Postgraduate Programme is to educate and train General Staff Officer Students to become General Staff Officers who have internalized the military behavior and norms in order to serve their country. (NDU, 2021)

It is explicitly expressed that the behavior and norms are not just performed but they are expected to be a part of the officer's personal values and identity. The institution is not satisfied with controlling the employee's professional identity but aims to create a coherent identity where professional and personal are the same entity. The process of normalization starts during military service and continues through cadet school and even in upper-level courses practiced upon officers of higher ranks. Once an individual internalizes organizational norms and values, there is no more need for external control—the individual controls themselves and often other members of the same community as well.

Identity work is a necessity in almost every human activity and a significant medium as well as an outcome of organizational control (Alvesson & Willmott, 2002). Nevertheless, the organizational regulation and molding of employee identity are balanced with other influential institutions and elements of life history. Furthermore, organizational control does not necessarily increase employee commitment and loyalty, but it may catalyze resistance (Alvesson & Willmott, 2002).

### *Micro-political Resistance*

Resistance in the workplace is often framed within a worker–management dialectic and understood as a negative form of disruption in an organizational setting (Davies & Thomas, 2004). According to Thomas et al. (2004), a number of studies during the late 1980s and early 1990s suggested that workplace resistance had declined. Julkunen

(2008) argues that collective and organized forms of workplace resistance, in particular, such as strikes, have decreased everywhere during the past decades. Sociological research on work has become more interested in more individual, subtle, secret, hidden, and unorganized forms of resistance (Julkunen, 2008). According to Julkunen (2008), there are always reasons and places for resistance; where there is power, there is resistance. Resistance enables and creates room for autonomy even though it is restricted in the workplace (Julkunen, 2008).

This study adopts poststructuralist feminist theorizing of resistance. Instead of seeing resistance as something negative, the emphasis is on a *generative* paradigm of individual agency (Davies & Thomas, 2004). The agency lies in the individual challenging the prevailing organizational discourses and the gendered subject positions offered by them by presenting spaces for alternative meanings and subjectivities. Davies and Thomas (2004) call this “micro-political resistance.” According to Thomas et al. (2004, p. 6), “This offers an agential self, a thinking subject with the will and capacity to resist through the reflection upon, and challenging of, the hegemonic ways of being, offered in the dominant discourse.”

The concept of micro-political resistance may be used to illustrate more subtle and hidden forms of disruption, which should not be overlooked as forms of individual agency. According to Kondo (1991), small everyday practices in the workplace and resisting hegemonic ideologies usually tend to go unnoticed, even though they can be observed as political acts. Thomas et al. (2004) argue that small-scale change can trigger larger-scale changes and question the dichotomy of micro-political and collective forms of resistance.

## Data and Methodology

This study reviewed 108 texts written by military officers in the FDF and thematic interviews with 12 of them. At the time of data collection, the respondents were approximately 30–40 years old and had worked in the FDF for 10–15 years. All the respondents had attended or were attending a career course at the NDU. Attending the Senior Staff Officer Course (SSOC) or applying to the General Staff Officer Course (GSOC) determines an officer’s future career prospects and has a huge effect on their personal life as well. Attending the GSOC gives an officer the opportunity to reach the highest ranks of the FDF. It also means that the officer will be re-stationed in a 2-year cycle. This can cause a lot of strain on the officer’s family, which is one of the most common reasons why officers choose to attend the SSOC instead of the GSOC. The SSOC lasts for 5 months, whereas the GSOC is a 2-year course.

The period during which officers ponder the question of whether to apply to the GSOC or attend the SSOC is also a time of critical reflection on one’s professional identity, career aspirations, and the significance of one’s family or personal life in general. At this stage of their careers, officers are about to gain more power and a more privileged position in the military hierarchy, as they become middle managers after completing either of the courses.

Both the courses were visited and around 160 students were reached (around 80 per course) and 57 students from GSOC and 51 students from SSOC sent their short texts about the officers' conceptions of the ideal soldier to participate in this study. As a part of data collection for this study, the students were given 30 minutes to write about how they perceive themselves in relation to the ideal soldier and how their career and other aspects of their lives have influenced their conceptions. There were only a few women in the courses. Eight of the texts were written by women, while the rest ( $n = 100$ ) were written by men. Majority of the texts were from half a page to one page long, but some consisted of a few sentences or a short list of preferred qualities for the ideal soldier.

In addition to the texts, thematic interviews were conducted with eight of the male participants and four of the female participants. The interviewees were selected based on their texts and their expressed willingness to be interviewed. A standardized interview guide was used as a starting point but also the themes that arose from the respondents' texts were discussed. The interviewees represented a wide range of different conceptions of the ideal soldier. The interviews were recorded and transcribed. The duration varied from 45 minutes to a little more than 2 hours. All responses have been translated from Finnish to English by the author.

Thematic discourse analysis (TDA) (Braun & Clarke, 2021) was used in this study to examine what kinds of military identities were constructed in and through discourse—both dominant and resistant. Discourse analysis views language as social practice and is helpful in identifying the discursive production of personhood and subject positions (Braun & Clarke, 2021). Through TDA socially produced patterns and themes could be identified from the data. The key themes were guided by the theoretical and conceptual choices as well as the overall research questions posed to the data. According to Braun and Clarke (2021) the phases of thematic analysis are familiarization, coding, generating initial themes, reviewing, and developing themes, refining, defining, and naming themes, and writing up—and repeat when necessary.

All of the 108 texts were reviewed, and initial discursive themes and codes were identified. The 12 transcribed interviews were used to deepen the understanding of the identified themes. The themes were then categorized into codewords according to similar content. The codewords were highlighted and counted. Based on these codewords, a prevailing discourse was identified, as well as discourses in which dominant discourses were resisted.

The quotations included in the findings section were selected from both the texts and interviews; "W" indicates a written response, while "I" indicates an interview response. Somewhat unexpectedly there were no significant differences between the responses of SSOC and GSOC students—not even concerning the balance between work and family life. Therefore, the course is not mentioned in the quotations. In terms of anonymity, the less information about the respondents was provided, the better. This concerned especially female respondents who were few in number. The presented quotations do not represent the whole data or any ideal types but serve to illustrate the prevailing discourse, discourses of micro-political resistance, and the way the respondents constructed alternative meanings and identities.

## Findings

### *The Prevalent Discourse: The Greater Good*

Based on the emphasis presented in the data, the dominant discourse was identified as *the greater good*. In line with previous research (e.g., Do & Samuels, 2020; Pendlebury, 2020), this discourse can be positioned inside the more global “warrior ethos.” Many of the features that the officers attached to the notion of the ideal soldier were culturally coded as masculine and reflected the demands of the battlefield. Of the 108 total texts, 48 mentioned codewords, such as *values, ethics, patriotism, the higher good, national defense, sacrifice, and loyalty*. All the chosen codewords were war-related and reflected values and ethical conceptions similar to what Heinänen (2012) had discussed in his study under the factor *war and killing*. Many of the respondents also mentioned the *cadet vow* or the *military oath*<sup>1</sup> as something that summarized the values and norms they attached to the ideal soldier. The military oath is traditionally considered an important milestone for conscripts in the transition from a civilian to a soldier. Both the military oath and the cadet vow express the organizational values and expectations that the soldiers are assumed to commit to and represent the official discourse of the FDF. “The longer I’ve worked in the FDF, the more meaningful the words in the cadet vow about sacrificing one’s work and life to fatherland have become to me (Male officer, W).”

The cadet vow and the military oath express one’s willingness to be a good citizen and to serve the country in any situation. In short, they embody giving up something for *the higher good*, for the fatherland. This discourse was undoubtedly—and unsurprisingly—the most dominant, and it expressed the strong commitment and vocation of the officers. When organizational values are internalized, they are voiced as personal values, as can be noted in the above quotation.

To even apply there [cadet school], you must have a certain set of values, and you can’t be like, “me first.” It means that you must... You think about what’s best for your own group. [. . .] You want to defend your fatherland and the common good. (Female officer, I)

The prevailing discourse shows the ideological conviction of those who have chosen a career in the military, as well as the successful process of normalization and identity regulation practiced by the military organization (Kümmel, 2018). The respondents explained that the ideological dimension brought meaning to their everyday work and made it easier for them to understand one another and work together. According to Alvesson and Willmott (2002), organizational identity regulation may generate feelings of belonging and a sense of community, which strengthens the commitment of the employee.

I think a soldier/an officer is, in a way, always working. The position of an officer is not something you just do at the office, but an officer is an officer also outside the workplace and office hours. (Male officer, W)



The traditional perception is that being a professional soldier is not only what you do but also who you are. A few of the respondents voiced this traditional view and criticized those who leave work at the end of office hours instead of completing a task. This is a typical feature of the traditional warrior ethos: being a soldier is a vocation, and one must always be ready to serve one's country, even in peacetime.

Being physically fit was mentioned in 59 of the texts. Some of the respondents stated that, in their opinion, physical fitness was overemphasized as part of the ideals of the military. However, they still perceived it as part of the dominant discourse, even if they did not agree with it. In addition to the physical qualities, mental features that can be considered culturally coded as masculine were mentioned in 46 texts. Along with physical fitness, this discourse included codewords such as *decision-making*, *courage*, *determination*, *analyticity*, *natural authority*, *emotionally in control*, *willingness to win*, *straightforward*, and *solution-oriented*.

The traditional image of a soldier is still very masculine, and there are no good female leaders in the FDF that many steps ahead of me. That's why I easily compare myself with my male colleagues even though I know I will never be a leader like them. I will always lead and act as an officer based on my own qualities and personality traits, which are quite different from my male colleagues. At the moment, this causes me some discomfort. (Female officer, W)

I haven't been rewarded [during my career], and I've been starting to think that maybe... That I'm different [ . . . ] could it be the reason that maybe I don't succeed because I'm not similar to them. (Female officer, I)

Both female respondents above felt that they did not reach the masculine ideals of the military. The latter respondent suspected that she was left unrewarded and feeling unsuccessful because of this. Three of the female interviewees who were attending the GSOC mentioned that they had discussed the course peer evaluations with other women and found that almost all of them were at the bottom end of the list. One of them compared their time in the career course to their time in cadet school. Both were competitive situations in which students strove for the best placements. The most successful students were able to choose where they would be stationed after the course; therefore, the stakes were high.

We fight for placements in this course, and some of us think, like the career-oriented ones, that peer evaluation is a good place to pull women down to enable one's own success. (Female officer, I)

Leinonen et al. (2017) noted in their research on conscripts that women who succeeded and attended leadership training were more likely to lack support from their peers. They also reported that their gender was a negative factor in terms of appreciation from their peers. Leinonen et al. (2017) speculate that women's negative experiences are related to

the competitive setting. As noted above, a similar competitive setting appears in the cadet school, as well as in the GSOC. The female students of SSOC did not mention anything about competition or peer evaluations, which might have to do with the fact that the setting at SSOC is much less competitive than at GSOC. According to Collinson (2003), careerism intensifies highly competitive workplace cultures, and success may be a medium for men to establish masculine identities in the workplace.

The discourse on *the greater good* was highly gendered and included war-related traditional masculine ideals that marginalize those who do not reach the expected roles, norms, and ideals. Feelings of “otherness” may catalyze resistance, which is discussed in the following section.

### *Discourses of Micro-Political Resistance*

*A job like any other.* Even though the ideological dimension of the profession was widely supported in the data, a few of the respondents criticized certain values that were part of the dominant discourse as outdated “echoes from the past.” Some officers critiqued the “equalizing culture” and the concept of “uniformity” and called for open discussion with the possibility of questioning organizational values instead of taking them for granted. Codewords related to this discourse were found in 18 of the texts.

Through age, I've become more critical toward this quite exhausting equalizing culture. [. . .] Everyone is expected to have the same kinds of values that you cannot question—at least not out loud. You take the organizational values as a given. Period. This is often quite distressing, and there is no ongoing versatile discussion in the organization about what it is to be a soldier and the problems related to that. It's a question about a profession of which the essence per se is based on a rational and justified need to defend the country. It should be dealt with more as a job like any other, not as “a sacred calling.” Because putting it on a pedestal often turns it to ponderous theatre. (Male officer, W)

As seen in the above quotation, the respondent both supported and resisted the dominant discourse. By questioning the concept of the profession as “a sacred calling,” he reinforced the idea of the special nature of the profession of a military officer. However, for him, it is “a job like any other (see also, Heinänen, 2012).” The respondent located himself outside the dominant discourse and expressed distress for the subject position offered by the prevailing understanding of the profession as something that should not be criticized or even discussed openly. He felt he was not the only one who felt this way but believed that people might not necessarily say what they actually think out of fear of being stigmatized as antagonists. Another respondent suggested that people are afraid to speak their minds because of the negative effects it could have on their evaluations and future careers.

In addition to the physical ideal, other factors are also accentuated, such as the more traditional ones, trustworthiness, honesty, resilience, and patriotism, which are often

cherished in forms of traditions. These are, of course, still important when cherishing communality, but it can be reflected how these values are manifested nowadays and if they are valued anymore in practice. The world and more precisely the society and the FDF as a part of it are changing, and it can be questioned how e.g., the miracle of the Winter War or the legacy of veterans still speak to officers and more broadly professional soldier nowadays. (Male officer, W)

This quotation shows resistance toward leaning too much on traditions and history. The respondent calls for normative change (Holmberg & Alvinus, 2019) to correlate the society better. For him, the military organization and its culture should represent and reflect the current values instead of searching for legitimacy from previous wars. Another respondent suspected that the demands of a good soldier are actually the same as those of a good employer in any “normal organization (Norrheim-Martinsen, 2016)” and questioned the uniqueness of the military as a workplace.

*Family first.* The importance of family was discussed in 22 of the texts. Regardless of gender, many of the respondents felt that becoming a parent had changed their priorities, as well as their conception of the ideal soldier. As it would be phrased in IT (Stryker, 2002 [1980]), their parent identity became salient in their hierarchy of identities. They wanted to put family first, even though they assumed it would negatively affect their future careers.

The ideal officer doesn't have a family because [she/he] is always ready to move to another location or on a mission abroad if it helps her/his career. [. . .] The main reason why I differ from the ideal is that I put my family first before work matters. (Male officer, W)

I put family before work. My career will crash because of this view. (Female officer, W)

Although the resistant discourse of *family first* occurred in the texts of both men and women, the female respondents felt there was still a difference between genders in the degree of impact having children actually has on one's career. Out of eight women, only two mentioned family in their texts, but three of the four female respondents discussed the theme quite extensively during their interviews. Some of the women had children of their own, while some did not.

It's a big choice for a woman to attend the GSOC if you have family. It's for men, too, if they have family, but it's in some way more accepted. There is still maybe this idea that women should stay at home and take care of the kids. But I have to raise my hat to these women who have made such a hard decision. (Female officer, I)

Many of the respondents expressed that they had conflicting feelings regarding the FDF's claim that family is a core value of the organization while rarely supporting officers' efforts to be present with their spouses and children in practice. It was

especially difficult for them to decide whether to apply to the GSOC, as graduates may be expected to move around Finland and likely spend a lot of time apart from their families. However, there were no significant differences between the students from SSOC and GSOC in how much they seemed to value their family and in wanting to put family first.

In the above quotation, the respondent sees this decision as difficult for women in particular. This moves away from the traditional idea of military families where women used to take care of the children, and the whole family moved when the officer father was appointed to another occupation, implying that there is pressure on the organization to change the organizational culture. According to Holmberg and Alvinus (2019), this is challenging in terms of the greedy traits of the military organization. Segal (1986) argues that both the military and the family can be perceived as greedy institutions. This creates a conflict in which the officer's commitment and loyalty are constantly tested and in competition. As fathers become more involved in family life and parenting than they traditionally have been, this conflict will continue to grow until it is resolved by either the individual or the organization.

*Being oneself.* Along with the assumption that everyone who chooses a career as a military officer has a certain ideological background, some of the respondents seemed to support the idea that the educational system eliminates individuals who are “unsuited” for the profession. One of the interviewees described the process of othering through his own experiences of the cadet school.

I consider myself to have been bullied at the cadet school right from the beginning. And it went on during my career for quite a long time. Until I got to a certain kind of position, where differing from the standards or stereotypes was considered to be a forte. (Male officer, I)

The respondent stated that he felt different from other cadets and that he deviated from traditional military ideals and stereotypes. He further described himself as “not that physical or sporty” and discussed hobbies that would not be considered typically masculine. He felt there was strong group pressure in the cadet school to fit a certain mold. Despite being bullied, the respondent decided to continue his career in the military. At the micro-level, even the decision to continue his service after a negative experience in which he felt severely othered can be considered a political act. Finally, as the respondent's career reached a certain stage, he was able to turn his differences into a strength, which was useful for the organization as well as his own well-being. The features and qualities that were considered “non-masculine” in the competitive setting of the cadet school later became valued expertise. Supporting the previously mentioned critique of equalizing culture and uniformity (see discourse on *A job like any other* above), the codeword *difference* appeared 23 times in the texts, described positively as something the officers had learned to appreciate more over the years. *Being oneself* was mentioned explicitly in 11 of the texts.

I don't feel that I've ever fitted into this ideal, especially in terms of my behavior or physics. [. . .] I believe that different kinds of people fit in the soldier mold—the mold gives up, not one's personality. I haven't rebelled against this ideal; rather, I accepted that I can be as I am, and it doesn't mean that I'm any worse at my job. (Male officer, W)

I'm not like that, how they show on TV, that a soldier can do anything, totally callous and stuff. I'm not like that. This is how I am, if that won't do, bummer [in sarcastic tone]. (Female officer, I)

According to Thomas and Davies (2005), “being different” is a form of resistance on its own. Officers who resisted the roles and subject positions offered by the prevailing discourse and traditional military ideals stated that they had given up those demands and decided just to “be themselves.” This included both men and women who felt that they did not reach the ideals or had the experience of feeling “other.” For some, this may have been more of a personal choice followed by a privileged position, but for others, it was forced because they were already marginalized. Women, in particular, were “automatically” positioned outside the ideals of the dominant discourses due to their gender. According to Collinson (2003), employees who engage in resistance often construct an alternative and more positive sense of self as opposed to the one provided by the organization.

One woman doesn't affect that community of tens of people that much, but that individual just aims to adapt. At least I was just trying to be a part of the group. But maybe when there are more, then it will, in a certain way, be easier to be oneself there. (Female officer, I)

The effects of micro-political resistance were mostly visible at the individual level, in situations in which an employee was able to find a solution to the conflict between personal and organizational desires. Despite feeling the need to resist the dominant organizational identities and expectations, all the officers who participated in this study had decided to continue on their career path. The above quotation describes the possibilities of micro-political resistance when combined with solidarity and power.

## **Discussion**

When military identities are acknowledged as situational, dynamic, and under constant change, there is space for alternative identity construction in the total institution. Even though the frame in which identity work is done is more rigid in the military than in other organizations, soldierly subjects do not necessarily construct their identities according to the roles defined by the military organization. In this study, the concept of micro-political resistance was employed to examine FDF officers' resistance at the level of discourses, identities, and meanings, when they found their personal identities

and organizational roles in conflict. As collective professional identities are becoming more fragile (Castells, 2010) and constant change is becoming a dominant feature of postmodern militaries (e.g., Moskos et al., 2000), there seems to be more space for resistance as well as alternative identities.

From the data collected in this study, a dominant discourse (*the greater good*) and three micro-political discourses were identified. First, perceiving the profession of a military officer as *a job like any other* instead of a sacred calling that should not be openly discussed or criticized. Second, putting *family first* instead of work, regardless of the gender of the officer. Third, *being oneself* instead of performing the traditional role of a masculine warrior.

The findings show that the micro-political resistance of military officers in the FDF derives from both men's and women's experiences of being "other." Women are automatically othered in military discourse because of their gender. The feeling of otherness among men derives from personal features that somehow do not meet the norms and ideals of a military officer. These feelings of otherness force officers to search for alternative subject positions instead of adopting those offered by the prevailing organizational discourses.

The discourses of micro-political resistance identified in this study reflect changes in the norms and values of Finnish society, such as individualism and a more equal division of parenting responsibilities. When a military organization resists normative changes (Holmberg & Alvinus, 2019) or adopts them too slowly, individuals within that organization feel the need to resolve the conflict between the norms and values. As seen in the data, the participants in this study were highly committed to the military organization and therefore needed to develop a strategy to be able to continue to work as professional officers.

Resistance to the dominant at the level of the individual subject is the first stage in the production of alternative forms of knowledge or where such alternatives already exist, of winning individuals over to these discourses and gradually increasing their social power. (Weedon, 1993, p. 111)

To be effective in a military context, micro-political resistance calls for solidarity between officers regardless of gender and especially supporting those who are more marginalized. By engaging in collective acts of solidarity and by gaining more power in the organizational hierarchy, officers who are changing meanings at the micro-level might also act as change agents in terms of the organizational culture of the military. This study participates in the discussion concerning military identities and presents insight into the ways relatively enduring military identities could be challenged and changed. It is most directly applicable to other Nordic militaries with conscription and a common framework of welfare society (see, e.g., Johansen et al., 2014). Perhaps even more interesting would be to examine how micro-political resistance is enacted within professional militaries.

### Acknowledgements

The author would like to thank Aida Alvinus and the anonymous reviewers for their thoughtful and encouraging comments.

### Declaration of Conflicting Interests

The author(s) declared no potential conflicts of interest with respect to the research, authorship, and/or publication of this article.

### Funding

The author(s) received no financial support for the research, authorship, and/or publication of this article.

### ORCID iD

Suvi Kouri  <https://orcid.org/0000-0003-3578-096X>

### Note

1. I (N. N.) promise and affirm before the almighty and all-knowing God/by my honor and by my conscience that I am a trustworthy and faithful citizen of the state of Finland. I want to serve my country honestly and, to my best ability, seek and pursue her edification and advantage. I want everywhere and in every situation, during peace and during war, to defend the inviolability of my country, her legal system of government and the legal authority of the Republic. If I perceive or gain knowledge of activity to overthrow the legal authority or to subvert the system of government of the country, I want to report it to the authorities without delay. The unit to which I belong and my place in it I will not desert in any situation, but so long as I have strength in me, I will completely fulfil the task I have received. I promise to act honorably and with integrity, obey my superiors, comply with laws, and decrees and keep the service secrets entrusted to me. I want to be forthright and helpful to my fellow service members. Never will I due to kinship, friendship, envy, hatred, or fear nor because of gifts or for any other reason act contrary to my duty. If I am given a position of command, I want to be just to my subordinates, to take care of their well-being, acquire information on their wishes, to be their mentor and guide and, for my part, set them a good and encouraging example. All this I want to fulfil according to my honor and my conscience. (Defence Command, 2017, p. 274.)

### References

- Alvesson, M., & Willmott, H. (2002). Identity regulation as organizational control: Producing the appropriate individual. *Journal of Management Studies*, 39(5), 619–644. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00305>.
- Braun, V., & Clarke, V. (2021). Can I use TA? Should I use TA? Should I not use TA? Comparing reflexive thematic analysis and other pattern-based qualitative analytic approaches. *Counselling and Psychotherapy Research*, 21(1), 37–47. <https://doi.org/10.1002/capr.12360>.

- Castells, M (2010). *The power of identity* (2nd ed.). Wiley-Blackwell.
- Collinson, D. L. (2003). Identities and insecurities: Selves at work. *Organization*, 10(3), 527–547. <https://doi.org/10.1177%2F13505084030103010>.
- Collinson, D., & Hearn, J. (1994). Naming men as men: Implications for work, organization and management. *Gender, Work & Organization*, 1(1), 2–22. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.1994.tb00002.x>.
- Davies, A., & Thomas, R. (2004). Gendered identities and micro-political resistance in public service organizations. In R. Thomas, A. Mills, & J. Helms Mills (Eds.), *Identity politics at work. Resisting gender, gendering resistance* (pp. 86–101). Routledge.
- Defence Command. (2017). *Soldier's guide*. Defence Command, General Headquarters. [https://puolustusvoimat.fi/documents/1948673/2267766/SK2017\\_ENG\\_lr/07c5b6d8-041b-4370-aa60-3e7bbad19399/SK2017\\_ENG\\_lr.pdf](https://puolustusvoimat.fi/documents/1948673/2267766/SK2017_ENG_lr/07c5b6d8-041b-4370-aa60-3e7bbad19399/SK2017_ENG_lr.pdf).
- Defence Command. (2020). *Henkilöstötilinpäätös. [Annual report on personnel]*. Defence Command, General Headquarters. <https://puolustusvoimat.fi/documents/1948673/2267037/Puolustusvoimien+henkil%C3%B6st%C3%B6tilinp%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s+2020.pdf/cdf9d405-e3fe-7af2-3110-b338e5b5055f/Puolustusvoimien+henkil%C3%B6st%C3%B6tilinp%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s+2020.pdf?t=1617172907657>.
- Do, J. J., & Samuels, S. M. (2020). I am a warrior: An analysis of the military masculine-warrior narrative among U.S. Air force officer candidates. *Armed Forces & Society*, 47(1), 25–47. <https://doi.org/10.1177%2F0095327X20931561>.
- Giddens, A. (1991). *Modernity and self-identity: Self and society in the late modern age*. Stanford University Press.
- Goffman, E. (1961). *Asylums: Essays on the social situation of mental patients and other inmates*. Penguin Books.
- Heinänen, J. (2012). Upseerien arvotutkimus 2007. In T. Sirén (Ed.), *Upseerina 100-vuotiaassa Suomessa. Millä arvoilla muutoksen maailmassa? [As an officer in 100-year-old Finland. With what kinds of values in the changing world?]. Maanpuolustuskorkeakoulun Johtamisen laitoksen Julkaisusarja 2. Artikkelikokoelmat 20/2008* (pp. 7–30). Maanpuolustuskorkeakoulun Johtamisen laitos ja Kadettikunta ry.
- Holmberg, A., & Alvinus, A. (2019). How pressure for change challenge military organizational characteristics. *Defence Studies*, 19(2), 130–148. <https://doi.org/10.1080/14702436.2019.1575698>.
- Janowitz, M. (1960). *The professional soldier: A social and political portrait* (Ill.). Free Press.
- Johansen, R. B., Laberg, J. C., & Martinussen, M. (2014). Military identity as Predictor of perceived military competence and skills. *Armed Forces & Society*, 40(3), 521–543. <https://doi.org/10.1177%2F0095327X13478405>.
- Julkunen, R. (2008). Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosesseista [*The paradoxes of new work. Debates on the labor processes in the 21st century*]. Tampere.
- Knights, D., & Willmott, H. (1989). Power and subjectivity at work: from degradation to subjugation in social relations. *Sociology*, 23(4), 535–558.
- Knights, D., & Willmott, H. (1990). *Labour process theory*. Macmillan.



- Kondo, D. (1991). *Crafting selves: Power, gender and discourses of identity in a Japanese workplace*. University of Chicago Press.
- Kümmel, G. (2018). Military identity and identity within the military. In G. Caforio, & M. Nuciari (Eds.), *Handbook of the sociology of the military* (2nd ed., pp. 477–493). Springer International Publishing.
- Leinonen, M., Nikkanen, R., & Otonkorpi-Lehtoranta, K. (2018). Organizational change and employee concerns in the Finnish defence forces. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 8(3), 135–153. <https://doi.org/10.18291/njwls.v8i3.109544>.
- Leinonen, M., Otonkorpi-Lehtoranta, K., & Nikkanen, R. (2017). Naisten ja miesten osallisuus ja vuorovaikutus asepalveluksessa tasa-arvon näkökulmasta [*The participation and interaction of women and men in military service from the equality point of view*]. Tampere: University of Tampere. [https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/102294/WP\\_ty%C3%B6raportti%2096%202017.pdf?sequence=1](https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/102294/WP_ty%C3%B6raportti%2096%202017.pdf?sequence=1).
- Liene, T. (2000). *Hands on the hilt. A brief history of Finnish officer training*. National Defence College's Department of War History.
- Moskos, C. C. (1977). From institution to occupation. Trends in military organization. *Armed Forces and Society*, 4(1), 41–50. <https://doi.org/10.1177%2F0095327X7700400103>.
- Moskos, C. C., Williams, J. A., & Segal, D. R. (Eds.), (2000). *The postmodern military: Armed forces after the Cold War*. Oxford University Press.
- National Defence University. (2021). *Postgraduate programme*. <https://maanpuolustuskorkeakoulu.fi/en/postgraduate-programme>.
- Norheim-Martinsen, P. M. (2016). New sources of military change – Armed forces as normal organizations. *Defence Studies*, 16(3), 312–326. <https://doi.org/10.1080/14702436.2016.1195234>.
- Pendlebury, J. (2020). “This is a man’s job”: Challenging the masculine “warrior culture” at the U.S. Air force Academy. *Armed Forces & Society*, 46(1), 163–184. <https://doi.org/10.1177%2F0095327X18806524>.
- Segal, M. W. (1986). The military and the family as greedy institutions. *Armed Forces & Society*, 13(1), 9–38. <https://doi.org/10.1177%2F0095327X8601300101>.
- Stets, J. E., Burke, P. J., Serpe, R. T., & Stryker, R. (2020). Getting identity theory (IT) right. *Group Processes*, 37, 191–212. <https://doi.org/10.1108/S0882-614520200000037007>.
- Stryker, R. (2002 [1980]). *Symbolic interactionism: A social structural version*. The Blackburn Press.
- Thomas, R., & Davies, A. (2005). Theorizing the micro-politics of resistance: New public management and managerial identities in the UK public services. *Organization Studies*, 26(5), 683–706. <https://doi.org/10.1177%2F0170840605051821>.
- Thomas, R., Mills, A. J., & Helms Mills, J. (2004). Introduction: Resisting gender, gendering resistance. In R. Thomas, A. Mills, & J. Helms Mills (Eds.), *Identity politics at work. Resisting gender, gendering resistance* (pp. 1–19). Routledge.
- USAF. (n.d.). Warrior ethos as airmen and citizens. <https://www.usafa.edu/app/uploads/Warrior-Ethos-White-Paper-approved.pdf>.
- van Dijk, T. A. (1996). Discourse, power and access. In C. R. Caldas-Coulthard, & M. Coulthard (Eds.), *Texts and practices: Readings in critical discourse analysis* (pp. 84–104). Routledge.

- Weedon, C. (1993). *Feminist practice and poststructuralist theory* (2nd edn). Blackwell.
- Woodward, R., & Jenkins, K. N. (2011). Military identities in the situated accounts of British military personnel. *Sociology*, *45*(2), 252–268. <https://doi.org/10.1177/0038038510394016>.

### **Author Biography**

**Suvi Kouri** is a doctoral researcher in sociology at the University of Jyväskylä (Finland) and a former military chaplain of the Finnish Defence Forces. Her research interests include gender and military, the notion of the ideal soldier and transformations of military culture.