

Persoonallisuustestauksen ristiriitaiset ideaalisubjektit



Sara Liinamo ja Virve Peteri

Psykologiset testit ovat arkemme hiljaisia kanssatoimijoita, jotka muotoilevat meitä. Ne eivät vain kuvaa kohteitaan, vaan tuottavat esimerkiksi sukupuoleen, luokkaan ja ikään liittyviä merkityksiä. Tässä artikkelissa analysoimme psykometristä persoonallisuustestiä ja rekrytointikonsulttien haastatteluita. Olemme kiinnostuneita siitä, minkälaiset ideaalisubjektit näistä kahdesta aineistosta on tunnistettavissa ja miten ne suhteutuvat toisiinsa.

Sosiaalisessa mediassa on tarjolla runsaasti leikkisiä testejä, jotka kertovat esimerkiksi, minkälainen nukahtaja, työkaiveri tai jouluihminen testin täyttäjä on. Populaarien, mielivaltaisesti luotujen testien suosion voi tulkita yhtäältä kertovan yksilöiden halusta pohtia omaa ”aitoa” persoonaa. Toisaalta testien suosion voi ajatella kertovan myös luotta-

muksesta siihen, että testien toimintalogiikka tuottaa mielenkiintoista tai merkityksellistä tietoa.

Luottamus testien toimintalogiikkaan liittyyneeseen siihen, että psykologisia testejä hyödynnetään monilla elämän osa-alueilla, kuten ammatinvalinnanohjauksessa, rekrytoinnissa, perusterveydenhuollossa ja mielenterveytyksessä

(Kuuskorpi 2012, 289, 294–295). Psykologiset testit leikkaavat läpi ihmisten elämän. Ne osallistuvat sosiologi Nikolas Rosen (1998, 75, 88–89, 121) mukaan yksilöiden eri elämänvaiheisiin muotoilemalla heidän itseymmärrystään, elämänvalintojaan ja mahdollisuuksiaan. Rose esittää, että psykologisista testeistä on muodostunut kulttuurisesti keskei-

nen tapa ymmärtää ja selittää inhimillistä toimintaa.

Tässä artikkelissa kiinnostuksemme kohdistuu psykologiseen testaukseen, joka on osa ammattilaisten suorittamaa työntekijöiden rekrytoimista. Tarcoitamme testillä Robert Kaplanin ja Dennis Saccuzzon (2018, 6) tavoin tekniikkaa, jonka avulla yksilön käyttäytymistä muutetaan kvantifioivaan eli numeraaliseen muotoon. Testin avulla pyritään selittämään ja ennustamaan yksilön käyttäytymistä. Psykologisen testin tulos tuotetaan standardoiduissa olosuhteissa ja käyttäytymisen kvantifioimisessa noudatetaan ennalta sovittuja sääntöjä (Kuuskorpi 2012, 34).

Analyysimme kohteena on Suomen käytetyin psykometrinen persoonallisuustesti *Personality Research Form* (Kuuskorpi 2012, 314), jonka taustateoria on luotu vuonna 1938 (Domino & Domino 2006, 78). Tarkastelemme PRF-persoonallisuustestiä kulttuurisena tekstinä, joka sisältää jäänteitä historiallisia merkityksiä liki sadan vuoden takaa. Kun rekrytointikonsultit tulkitsevat testiä nykyisin, testitulosten tulkinnoissa risteävät erilaiset ajalliset kerrostumat. Tästä jännitteestä kiinnostuneena peilaamme testiaineistoa 2010-luvulla kerättyyn rekrytointikonsulttien haastatteluaineistoon, jossa konsultit kuvailevat yleisesti hyvänä pi-

dettyjä työntekijöiden ominaisuuksia. Konstruoinme aineistoista ideaalisubjektit, joita tarkastelemme suhteessa toisiinsa. Tämän jälkeen pohdimme, missä kohtaa kaksi ideaalisubjektia asettuvat yhteen ja milloin niiden välille muodostuu kitkaa.

Kehitämme artikkelissa tutkimusmenetelmää, jonka avulla persoonallisuustestejä voidaan tutkia kulttuurisina teksteinä. PRF-persoonallisuustesti on suojattu muilta kuin psykologian alan toimijoilta, joten menetelmän kehittämisessä on huomioitava testialaisuuden ja tekijänoikeuksien kunnioittamiseen liittyvät ehdot. Psykologisten testien suojatusta asemasta johtuen ne eivät ole olleet yhteiskuntatieteilijöiden tutkimusaineistona. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden kriittinen traditio on kuitenkin kyseenalaistanut psykologisen tiedon ja psykologisten testien kuvauksien itsensä selvää totuudellisuutta (mm. Bell 1979; Foucault 2000; Rieff 1987; Rose 1989; 1998; Sennett 1977). Empiirisesi ei kuitenkaan ole tutkittu, miten psykologiset persoonallisuustestit yhtäältä kulttuurisina teksteinä ja toisaalta testauskäytäntöinä muovaavat ymmärrystämme työntekijyydestä ja työelämän muutoksista (ks. myös Liinamo 2021).

Artikkelin aluksi käsittelemme historiallisia kehityskulkuja, joiden myötä työntekijöitä on alettu hahmottaa erilai-

sista piirteistä koostuvina persoonina. Tämän jälkeen rakennamme ideaalisubjektin käsitteen, esittelemme aineiston ja kuvaamme aineistoon liittyvät eettiset valinnat. Kahdessa ensimmäisessä analyysiluvussa erittelemme PRF-testin sukupuoleen, ikään ja yhteiskuntaluokkaan liittyviä merkityksiä. Kolmas luku käsittelee sitä, millainen on rekrytointikonsulttien puheissa syntyvä työelämän ihannetoimija. Lopuksi analysoimme aineistoista tunnistamiamme ideaalisubjekteja suhteessa toisiinsa ja arvioimme kehittämämme tutkimusmenetelmän toimivuutta.

Työnsä tekijöistä persooniksi

Työntekijöiden persoonan merkitys on alkanut korostua suomalaisessa työelämässä viimeisten vuosikymmenten aikana (Korvajärvi 2001, 282; Lavikka 2000, 5; Varje 2014, 54–55). Nykyään työntekijöitä arvioidaan heidän mahdollisuksiensa näkökulmasta, ei niinkään sitä kautta, mitä he ovat tehneet ja tuottaneet. Sopivaa työntekijää etsittäessä ratkaisevaa eivät ole vain hakijan hankkima koulutus ja työkokemus. Työnhakija voi jäädä ilman työpaikkaa, jos hänen persoonansa arvioidaan kyseiseen työhön soveltumattomaksi. Sopivalta työntekijältä odotetaan siis oikeanlaista perso-

nallisuutta. (Huilaja & Valkonen 2012; Koivunen 2016; Mäkinen 2013; Parvainen, Kinnunen & Kortelainen 2016; Varje 2014, 54–55.)

Persoonallisuutta on luonnehdittu vaihtelevilla tavoilla, mutta nykyisin sillä tarkoitetaan ajatusten, tunteiden ja käyttäytymisen muodostamaa kokonaisuutta, joka on kullekin ihmiselle luonteenomainen ja melko pysyvä eri tilanteissa ja eri aikoina (Pervin 2003, 447; määritelmän suomentaneet Metsäpelto & Feldt 2015, 18; ks. myös Kaplan & Saccuzzo 2018, 330). Käsitys, että jokaisella on pysyvistä piirteistä koostuva ainutkertainen persoonallisuus, on historiallisesti varsin nuori. Vielä ennen 1900-lukua puhuttiin ”luonteista”. Luonteen käsite korvautui Ian Nicholsonin (1998) mukaan persoonallisuuden käsitteellä, kun uusi urbaani ja teollinen yhteiskunta edellytti työntekijöiltä uudenlaisia kykyjä. Työntekijöiltä odotettiin mukautuvuutta, sitoutumattomuutta pysyviin moraalisiin normeihin ja taitoa ilmaista itseä.

Persoonallisuuden psykologian alku sijoitetaan yleensä Gordon W. Allportin teokseen *Personality: A Psychological Interpretation* (1937). Allport pyrki rakentamaan persoonallisuuden tutkimuksesta holistista, persoonaa kokonaisuutena tarkastelevaa tiedettä. Allportille keskeinen persoonallisuutta selittävä käsite oli

piirre (*trait*). (Winter ym. 1998.) Allport katsoi, että persoonallisuuden piirteet ilmenevät yksilötasolla muuttuvina, ristiriitaisina ja mitä suurimmassa määrin tilanteisina (Zuroff 1986). Gordon W. Allport ja hänen veljensä Floyd H. Allport (1921, 7; suom. VP) julistivat, että ”kvantitatiivisen tutkimuksen sijaan meidän on pyrittävä kuvailevaan tutkimukseen. Päämäärämme on persoonallisuuden tutkiminen ja kuvaileminen persoonallisuuden testaamisen sijaan”. Tämä idea jäi kuitenkin marginaaliin. Laadullinen, holistinen ja yksilöiden erityisyyttä tutkiva nuori psykologian ala korvautui kvantifioivalla ja käytännön ongelmia ratkaisevalla persoonallisuuden psykologialla maailmansotien jälkeen.

Psykologisten persoonallisuustestien yleistymisen kytkeytyy maailmansotien jälkeisiin muutoksiin. Maailmansotien aikana Saksassa ja Yhdysvalloissa psykologit loivat erilaisia käytännönläheisiä testimenetelmiä, joiden avulla sotilaita järjestettiin erilaisiin luokkiin ja tehtäviin. Henkilöarviointi alkoi toisen maailmansodan jälkeen vakiintua psykologien ammattikunnan tehtäväksi. Suurempi kulttuurinen murros liittyi kuitenkin siihen, että ymmärrys mielenterveydestä muuttui radikaalisti. Ennen sotia mielenterveyden ongelmia oli käsitteellistetty enemmän ja vähemmän pysyvinä biologisina ominaisuuksi-

na tai luonnevikoina. Sotien jälkeen syntyi ymmärrys, että stressaavat olosuhteet esimerkiksi sodassa tai työelämässä voivat aiheuttaa psykoosin kaltaisia oireita. Samalla ymmärrettiin, että näitä oireita voidaan hoitaa. (Crocq 2005; Jarvis 2009; Peteri 2004; Pheasant 1996; Rae 2007.)

Persoonallisuuden psykologia kehitettiin psykologi David Winterin ja Nicole Barenbaumin (1999) mukaan 1900-luvulla ratkaisemaan sosiaalisia ongelmia. Psykologian odotettiin tarjoavan menetelmiä valita oikeat johtajat, jotka hallitsevat erilaisia ryhmiä niin armeijassa, kouluissa, tehtaissa kuin kaupungeissa. Persoonallisuuden psykologia on Winterin ja Barenbaumin (1999) mukaan palvellut nimenomaan vallitsevaa järjestystä, sillä sen tarjoamat ratkaisut eivät haasta valtasuhteita, vaan säilyttävät ne ennallaan. Persoonallisuuden psykologia on heidän mukaansa rakentunut sellaisen individualismin varaan, joka jättää rakenteellisen eriarvoisuuden taustalle. Kun yksilöiden menestymistä elämässä tarkastellaan ensisijaisesti yksilöpsykologisina tekijöinä, vähemmälle huomiolle jää esimerkiksi yhteiskuntaluokan, etnisyyden, sukupuolen tai iän osuus yksilön menestymiseen elämässä.

Työelämän ideaalisubjekti

Kun persoonallisuustestien käyttö henkilöstövalintojen yhteydessä yleistyi reilu kolmekymmentä vuotta sitten (Murphy & Dzieweczynski 2005, 343–344), alkoi Suomessa samoihin aikoihin vahvistua yrittäjäkansalaisuutta korostava eetos (Heiskala & Luhtakallio 2006, 7). Psykologi Glenn Adams kollegoineen (2019, 202) väittääkin, että psykologisten testien suosio yhtäältä heijastaa ja toisaalta myös tuottaa uusliberaalia yrittäjämínuutta. Useiden tutkijoiden mukaan psykologisten testien logiikka on sopinut hyvin uusliberaaliin eetokseen, joka ymmärtää ihmisen piirteistä ja kyvyistä koostuvana persoonana (Adams ym. 2019; Au 2016; Bhatia & Priya 2018; Winston 2018).

Uusliberaalin työelämän ideaalisubjektia on kuvattu *yrittäjämäärän* käsitteellä (Foucault 2008, 226; Rose 1992, 14; Sugarman 2015). Yrittäjämäisyys tarkoittaa sisäistä eetosta, jonka mukaan yksilön on keskityttävä vahvistamaan omaa kilpailukykyään. Yrittäjämäinen elämänasenne tarkoittaa elinikäistä kehittymistä, kykyä sietää epävarmuutta ja taitoa sopeutua jatkuviin muutoksiin. (Brunila 2012; Harni & Pyykkönen 2017; Ikonen & Nikunen 2019; Keski-talo-Foley, Komulainen & Naskali 2010; Lahikainen & Harni 2016; Liina-

mo 2020; Mäkinen 2012; Ylöstalo ym. 2018.)

Ideaalisubjektin käsitettä voidaan käyttää välineenä tunnistaa, miten tietty kulttuurinen järjestelmä tuottaa subjektit, joiden kautta itse järjestelmä mahdollistuu ja arkistuu (Arendt 1958; Foucault 2000). Valta ei ilmene pakottamisena, vaan ohjaa kaikkia subjekteja sisäistyneeseen itsehallintaan (ks. myös Deleuze 1992). Tämä tarkoittaa filosofi Michel Foucault'n (2000, 262–263, 248–249, 308–311) mukaan siirtymää ruumiillisesta rankaisusta pehmeämpiin, ihmistieteellisiin menetelmiin, jotka säilyttävät kuitenkin yhteyden rangaistusjärjestelmään. Näitä ihmistieteellisiä menetelmiä ovat Foucault'n mukaan esimerkiksi erilaiset psykologiset testit, haastattelut ja konsultaatiot. Ne voivat yhtäaikaa tukea työelämän vaatimuksissa kamppailevaa yksilöä ja asettaa hänet samalla kontrollin piiriin. Psykologialla onkin Foucault'n mukaan arjessa kaksoisrooli. Tämä tarkoittaa, että psykologia paikantaa psykologisten selitysmallien ja tekniikoiden avulla vastuun selviytymisestä ja menestyksestä yksilölle. Samalla se tarjoaa välineitä ihmisten toimijuuden vahvistamiseen. (Silvonon 2006.)

Ideaalisubjektin käsitettä on viime vuosina hyödynnetty feministisissä analyyseissä siitä, minkälaiset toimi-

joiden piirteet palvelevat uusliberalistista järjestelmää (Finlayson 2000; Gill & Scharff 2011; Koritz & Koritz 2001; Martínez-Jiménez, Gálvez-Muñoz & Solano-Caballero 2018). Analyyseissä on kiinnitetty huomiota erityisesti siihen, miten uudelle työlle on tyypillistä tietty feminisoituminen. Työ on yleisesti alkanut muistuttaa tyypillistä naisvaltaisten alojen työtä. Työ on pätkittäistä, huonosti palkattua, fragmentaarista ja epävarmaa. Feminisoitumisella on viitattu myös siihen, että perinteisesti feminiinisinä ymmärretyt toiminnan, vuorovaikutuksen ja itseilmaisun muodot voivat nykyisessä työelämässä määrittää kaikkien yksilöiden ihanteellisina ominaisuuksina (Adkins, 2005; Haraway 1987; Jokinen 2008; 2010; Koivunen 2016; Swan, 2008; Veijola & Jokinen 2008; Ylöstalo ym. 2018.) Emotionaalinen ilmaisu on esimerkiksi perinteisesti ymmärretty feminiinisenä toimintana, mutta nykyisin se voidaan hahmottaa jokaiselta työntekijältä vaadittavana kykynä ja resurssina.

Tunneilmaisua voi ajatella uusliberaalin ideaalisubjektin ominaisuutena. Feministisesti inspiroituneet analyytit ovat kuitenkin osoittaneet, että tunneilmaisu voi lisätä miesoletettujen toimijoiden kulttuurista pääomaa työelämässä tai työnhakutilanteissa, mutta tämä ei koske samalla tavalla naisoletet-

tuja toimijoita (Koivunen 2016; Swan 2008; Veijola & Jokinen 2008). Naisoletettujen emotionaalinen ilmaisu voi yhä määrittäytyä ylitunteellisuutena, huumorintajuttomuutena tai lapsellisuutena (Peteri 2019; Peteri, Lempiäinen & Kinunen 2021). Työelämän femininisoituminen voi siis samaan aikaan sekä rikkoa perinteistä sukupuolijärjestystä että päätyä uusintamaan sitä.

Rekrytoinnissa käytetyn testin ja rekrytoijien haastattelujen analyysi

Analyysimme pohjautuu persoonallisuustestiaineistoon ja rekrytointikon-sulttien haastatteluaineistoon. Testiaineiston taustalla on *Personality Research Form* (PRF) -persoonallisuustesti, joka perustuu Henry Murrayn (1938) esittämään psyykkisten perustarpeiden luokitukseen. Douglas Jackson loi tämän luokituksen pohjalta testimenetelmän vuonna 1967. (Domino & Domino 2006, 78.) PRF-testin suomalainen versio julkaistiin vuonna 1997 (Psykologien Kustannus Oy:n internetsivut 2021). Tätä ennen PRF-testiä muokattiin Suomen kontekstiin sopivaksi (Niitamo 2003, 61–62). Suomalainen PRF koostuu kudestatoista mitattavasta asteikosta, jotka muodostavat neljä faktoria: ulospäin suuntautuva kunnianhimo, ihmissuhdepainotteisuus, rakennehakuisuus ja epä-

varmuuden tunteet (Psykologien Kustannus Oy:n internetsivut 2021). Testi sisältää 256 väittämää (Psykologien Kustannus Oy:n internetsivut 2021), joihin testin täyttäjän tulee vastata joko ”totta” tai ”väärin” (Niitamo 2003, 53, 61).

PRF-testi on Suomen käytetyin psykometrinen persoonallisuustesti (Kuuskorpi 2012, 314). Sen suosiota selittää psykologi Taina Kuuskorven (2012, 442) mukaan Suomessa tehty testin kehitystyö. PRF-testiä saavat teettää ja tulkita vain psykologin koulutuksen saaneet henkilöt (Psykologien Kustannus Oy:n internetsivut 2021). Suomessa psykologit käyttävät PRF-testiä muun muassa ammatinvalinnanohjauksessa, työ- ja organisaatiopsykologisissa tehtävissä, perheneuvonnassa, lasten mielen-terveystyössä ja psykoterapioissa (Kuuskorpi 2012, 314–315). Haastatteluaineistosta kävi ilmi, että PRF-testi on käytössä myös ainakin osassa tutkimusaineistoomme kuuluvista henkilöstöpalveluyrityksistä. Lisäksi PRF-testi on ainoa yksittäinen psykometrinen persoonallisuustesti, jonka rekrytointikon-sultit mainitsevat haastatteluaineistossa. PRF-testin valitsemista tutkimuskoh-teeksi puoltaa siis testin suosion lisäksi sen esiintyminen haastatteluaineistossa.

Murrayn (1938) käsitteellistykset ovat osin peräisin Sigmund Freudin käsitteistä (Lewin 1940; McAdams 1997;

Smith & Anderson 1989; Triplet 1992). Psykologi Wesley Morganin (2002) mukaan Murray loi Christiana Morganin kanssa projektiivisen persoonallisuustestin nimeltä *Thematic Apperception Test* (TAT). TAT-testin kehittäjät olivat innostuneita Jungin ”aktiivisen kuvittelun menetelmästä”. Menetelmä perustuu ajatukselle, että alitajuisten mielteiden nostaminen tietoisuuteen auttaa potilaita paranemaan psykoterapiassa. (Morgan 2002.) Samaan tapaan kuuluisan musteläiskätestin kehittäjä Hermann Rorschach oli vaikuttanut kyseisestä Jungin menetelmästä ja rakensin oman menetelmänsä Jungin ideoista inspiroituneena (Hubbard & Hergarty 2016). Suomessa kaikkein käytetyimpien persoonallisuustestien (PRF, Rorschach, TAT, Wartegg) taustalla on siis jollain tapaa psykoanalyttinen viritys (Kuuskorpi 2021, 314–318).

PRF-testin tutkiminen vaatii meiltä erityisen tutkimusmenetelmän kehittämistä, koska tutkimuksessa ei saa paljastaa testiväittämiä eikä testin tulkintaa ja pisteytysstandardeja. Menetelmän kehittämiseksi värväsimme tutkimukseen kaksi osallistujaa, jotka vastasivat PRF-testin väittämiin ja kirjoittivat testin täyttämistä päiväkirjat. Pyysimme testivastaajia käymään läpi testin kaikki väittämät ja kirjoittamaan päiväkirjoihinsa, millä perusteella he päätyvät vas-

taamaan yksittäisiin testiväittämiin joko ”totta” tai ”väärin”. Tarkoituksena oli päästä käsiksi siihen, millä tavoilla testi-vastaajat tulkitsevat PRF-testin väittä-miä ja miten he merkityksellistävät vas-tauksensa niihin. Testin täyttämisen jäl-keen pyysimme vastaajia kirjoittamaan lyhyen reflektion, millainen kokemus testin täyttäminen oli, mitä se mahdolli-sesti opetti ja miten tällainen testintäyt-tökonteksti erosi aidoista testintäyttö-konteksteista. Lisäksi pyysimme testin täyttäjää keskustelemaan omista testi-vastauksistaan ja testintäyttökokemuk-sistaan toisen testin täyttäjän kanssa.¹ (Liinamo 2021, 17.)

Pilottivastaajiksi valikoitui kaksi sel-laista henkilöä, joilla oli aikaa ja kiinnos-tusta osallistua tutkimusmenetelmän kokeiluun. Kumpikin testivastaaja iden-tifioitui naiseksi. Toinen heistä oli vas-taamishetkellä noin 25-vuotias ja toi-nen noin 45-vuotias. Kumpikin vastaa-ja kuului ikänsä ja koulutustaustansa pe-rusteella kohderyhmään, jota testataan monissa työelämän ohjaus- ja valintati-lanteissa. Kummallakin vastaajalla oli ai-kaisempaa kokemusta testattavana ole-misesta. (Liinamo 2021, 18.)

Hyödynnämme päiväkirjojen analy-soimisessa Norman Faircloughin (1989, 49, 54) soveltamaa menetelmää media-diskurssien tutkimiseen. Faircloughin mukaan kaikki mediatekstit pyrkivät pu-

huttelemaan subjektia, jolle on rakennet-tu diskurssiin ideaalisubjektin asema eli positio. Kuulija, lukija tai katselija joutuu Faircloughin mukaan neuvottelemaan, minkälaiseen suhteeseen hän asettuu tämän tarjotun position suhteen. Tästä näkökulmasta testi tekstinä ei siis pakota yksilöitä omaksumaan ideaalisubjektin positiota, kuten analyysi osoittaa.

Testivastaaja voi tunnistaa, että hän-elle tarjotaan tietynlaista positiota ja päättää, että ei halua omaksua sitä. Täl-laista neuvottelua voi tunnistaa päivä-kirjoissa silloin, kun vastaajat ilmaise-vat jonkinlaista empimistä tai epävar-muutta. Sitä ilmaistaan usein vastauk-sen alussa esimerkiksi näin: ”Tähän voi-si vastata ihan kummin vain” tai ”Tähän kysymykseen on ihan mahdotonta vasta-ta” tai ”Totta, mutta oikeasti jokaisen pi-täisi vastata tähän väärin”. Testivastauk-sien alussa ilmenevän epäröinnin jäl-keen seuraa usein vaihe, jossa vastaajat kuvailevat erilaisia vastausvaihtoehtoja ja suhteuttavat niitä erilaisiin konkreetti-siin arjen tilanteisiin. He myös saattavat ilmaista suoraan, että tunnistavat kutsun esimerkiksi tietynlaiseen sukupuoliroo-liin ja haluavat tietoisesti vastata tätä ole-tusta vastaan. (Liinamo, 2021, 20.)

Ideaalisubjektin käsitteen avulla voi kiinnittää huomiota siihen, että testatta-va subjekti on näennäisesti universaali ihminen, jota arvioidaan vain piirteiden-

sä ja ominaisuuksiensa summana. Testi standardina kuitenkin muokkaa käyttä-jäänsä samalla, kun se puhuttelee häntä. Testit sisältävät julkilausumattomia ole-tuksia ihanteellisesta toimijasta. Samalla ne muokkaavat kulttuurista ymmärrys-tä siitä, millaisia piirteitä työmarkkinoi-den havittelemalla ihannetyöntekijällä tulisi olla. Tekstien ilmissisältöjen lisäk-si tarkastelemme niitä jakoja, järjestyk-siä ja oletuksia (Kinnunen 1996, 26), joita tekstit tulevat tuottaneeksi. Emme voi päätellä haastatteluiden pohjalta, mi-ten rekrytointikonsultit konkreettisesti toimivat. Voimme päätellä, minkälaisen oletusten ja käsitteiden varassa he toi-mivat, sillä nämä käsitteellistykset ovat itsessään sosiaalisen todellisuuden konkreettisia elementtejä (Alasuutari 1989, 101).

Konsultoimme testiaineiston käyt-töön liittyvissä tutkimuseettisissä kysy-myksissä Suomen Psykologiliiton Testi-lautakuntaa, joka antoi aineiston käytöl-le poikkeusluvan tietyillä ehdoilla. Tes-tilautakunnan asettamien ehtojen mu-kaan tutkimuksen tulee säilyttää testi-salaisuus siten, että testimenetelmän sisällöistä ei esitetä suoria lainauksia. Otamme tämän huomioon pohjaamalla analyysimme päiväkirjoihin. Kaikki ar-tikkelissa esitetyt testiväittämät ja päivä-kirjojen aineisto-otteet on muokattu si-ten, että ne eivät paljasta oikeiden testi-

väittämien sisältöjä. Analyysissa esitetyt esimerkkiväittämät ovat keksittyjä, mutta niiden sisällöt pyrkivät ilmentämään alkuperäisiä testiväittämiä. Aineiston käyttöä valvoo testilautakunnan edellyttämä psykologi, joka on toinen artikkelin kirjoittajista. Suomen Psykologiliiton testilautakunnan lisäksi olemme saaneet tutkimukselle luvan Tampereen alueen ihmistieteiden eettiseltä toimikunnalta.

PRF-testin väittämien ja testivastauksien laatimien päiväkirjojen lisäksi tutkimusaineistona käytetään neljäätoista rekrytointikonsultin haastattelua. Aineiston konsultit rekrytoivat toimeksiantona uusia työntekijöitä asiakasorganisaatioilleen. Osa on erikoistunut työnhakijoiden testaamiseen ja testitulkintojen tekemiseen, ja osa heistä hyödyntää työssään toisten konsulttien valmiiksi tekemiä testitulkintoja. Kymmenen haastattelua (H1–H10) on saatu *Working Body in the Post-Industrial Economy* -projektilta ja neljä haastattelua (H11–H14) on kerätty itse.² Taina Kinnunen ja Tuija Koivunen haastattelivat kolmessa eri henkilöstöpalveluyrityksessä työskenteleviä henkilöitä. Haastateltavina oli kaksi rekrytointikonsulttia, neljä henkilöstökonsulttia, yksikön päällikkö, psykologi, aluepäällikkö ja tiiminvetäjä. Kaksi haastateltavista oli erikoistunut työnhakijoiden psykologiseen testaamiseen.

Valmiiksi kerätty haastatteluaineisto

herätti jatkokysymyksiä psykologisesta testaamisesta, joten päätimme kasvattaa haastatteluaineistoa neljällä lisähaastattelulla. Nyt haastateltaviksi pyydettiin psykologiseen testaamiseen ja testimenetelmien kehittämiseen erikoistuneita rekrytointikonsultteja. Toteutimme haastattelut vuonna 2018 kahdessa eri henkilöstöpalveluyrityksessä, joissa henkilöarviointeja tekivät lähinnä vain psykologit. Kaikki haastateltavat olivat koulutukseltaan psykologeja. Kolmella heistä oli useamman vuosikymmenen kokemus henkilöstöpalvelualalta ja johtotehtävistä. Koko haastatteluaineiston rekrytointikonsulteista viidellä on psykologin koulutus ja yhdeksällä jokin muu koulutus.³ (Liinamo 2021, 16.)

Haastatteluissa rekrytointikonsulteilta kysyttiin muun muassa sitä, minkälaisia työnhakijoita ja työntekijöitä erilaiset toimeksiantajat toivovat ja miten rekrytointikonsultit tunnistavat hyvän tai huonon hakijan. Haastatteluissa kysyttiin myös, miten psykologisia testejä ja testitulkintoja hyödynnetään henkilöarvioinnissa. Aineistoa analysoidessamme tunnistimme siitä käsitteitä, adjektiiveja, tarinoita ja metaforia, joiden avulla rekrytointikonsultit kuvaivat työnhakijoita ja erityisesti persoonallisuustestausta osana henkilöarviointia. Näiden kuvausten ja kertomusten avulla tarkastelemme, minkälaiset subjek-

tiuden piirteet haastatteluissa tuotetaan ihanteellisina.

Pukumiehiä ja uhrautuvia naisia

PRF-testi on rakennettu normiaineiston pohjalta, jossa ”naiset” ja ”miehet” on jaoteltu omiin kategorioihin (Bailey, Richlin & Phelan 1979, 2; Domino & Domino 2006, 79). PRF-testissä on mies- ja naisoletetuille vastaajille omat arviointiasteikot (Berzins, Welling & Wetter 1978) ja profiililomakkeet (Psychology Resource Center 2021), joihin vastaajien testipisteet kirjataan. Tämä tarkoittaa, että sama pistemäärä joissakin piirteissä voi tuottaa naisoletetulle vastaajalle eri tuloksen kuin miesoletetulle vastaajalle. Naisoletetun vastaajan persoonallisuudessa normin mukaisena näyttäytyvä testitulokset voi siis näyttäytyä miesoletetun vastaajan persoonallisuudessa normista poikkeavana. Sukupuoli on keskeinen tekijä testituloksen tulkinnaassa, joten voidaan olettaa, että sukupuoliolotukset läpileikkaavat myös väittämät. Päiväkirjoista voidaankin huomata, että monet testiväittämät ovat virittäneet vastaajat reflektoimaan sukupuolta. Tässä alaluvussa analysoimme näitä kohtia kenttäpäiväkirjoista.

Testin täyttäjät tulkitsevat päiväkirjoissaan, että osa testin väitteistä puhut-

telee naisoletettuja vastaajia ja osa miesoletettuja vastaajia. Miesoletettuja vastaajia puhutteleviksi väitteiksi tunnustetaan erityisesti johtamiseen sekä riskien ottamiseen liittyvät väitteet. Vastaajille viriää maskuliinisia mielikuvia muun muassa silloin, kun väitteen toimija haluaa dominoida muita, hänen on vaikeaa myöntää olevansa väärässä tai hän ei piittaa oman toimintansa vaikutuksista toisiin ihmisiin. Lisäksi väitteissä mainitaan yksittäisiä ammatteja ja harrastuksia, jotka vastaajat tulkitsevat sukupuolittuneiksi. Päiväkirjoissa on värikkäitä kuvauksia siitä, miten jotkut väittämät ovat herättäneet mielikuvia supersankarimaisesta toiminnasta tai pukumiehistä, jotka hoitavat tärkeitä liiketoimivia. Seuraavat aineistokatkkelmat konkreetisoivat väittämää, jonka vastaajat tulkitsevat sukupuolittuneeksi. Väitteessä kysytään, olisiko vastaajasta hauskaa toimia tietyssä ammatissa.

Väärin. Yksinkertaisesti ei vain kiinnostu. Kuulostaa pikkupojan unelmalta. (Kenttäpäiväkirja 1: väite 41)

Väärin. Ei kiinnostu, enkä usko, että nauttisin siitä. En tiedä miten kauan tuollainen työ voisi tuntua ”hauskalta”, koska sekin olisi työtä. Sukupuoleen vahvasti liittyvä kysymys. Tällaisista näennäisen ”rohkeista” asioista nauttimiseen sosiaalistetaan erityisesti pieniä poikia. Miehen kuuluisi naut-

tia tällaisesta. (2:41)

Väitteen toiminta tulkitaan ”pikkupojan unelmaksi” ja ”näennäisen rohkeaksi” toiminnaksi, johon sosiaalistetaan erityisesti pieniä poikia. Kumpikin testin täyttäjää vastaa, että toiminta ei kiinnostu. Toinen vastaaja huomauttaa, että väitteen mainitsema ”hauskuus” työtä kohtaan kestäisi tuskin kovin kauaa, koska sekin olisi lopulta työtä. Maininta hauskuudesta liittyy väittämään naiivin ja lapsenomaisen sävyn. Samainen vastaaja vaikuttaa tunnistavan väitteen normatiivisuuden raportoidessaan, että ”miehen kuuluisi nauttia tällaisesta”. Seuraavissa aineistokatkkelmissa testin täyttäjää vastaa väitteisiin, jotka kytkevät johtajuuden miesenemmistöiseen ammatialaan. Ensimmäisessä otteessa testin täyttäjältä kysytään, olisiko hän loistava johtaja tällä alalla. Toisessa otteessa vastaajalta kysytään, haluaisiko hän toimia johtajana, jonka toimintatavan vastaaja tulkitsee perinteisen maskuliiniseksi.

Väärin. Olisin loistava johtaja tällä alalla. Totta puhuen, mistä voisin tietää? En tunne yhtään tätä alaa, koska siellä harvemmin on naisia. Miksi juuri tämä ala? Miksi ei vaikkapa toimistotyön johtaja? Tai terveydenhuollon johtaja? Suurimmalla osalla naisista ei ole kokemusta tältä alalta. Tämä on ihan hullunkurinen kysymys. Toiseen

maailmansotaanko tässä ollaan menossa. Haluan vastata ”Väärin”. (2:23)

Väärin. Tällainen johtaja on jotain niiiiin vanhanaikaista, että ei voi mielestäni kertoa kuin siitä, että on aika ylikorostuneita kuvitelmia itsestä ja ei ymmärrä ihmisten johtamisesta tai ylipäänsä ihmisistä mitään. Onhan tämä myös sukupuoleen liittyvä väite. Naiset ovat harvemmin johtoasemassa, ja voisin kuvitella, että miehet useammin ja luonnollisemmin tottuvat armeijatyypiseen johtajuuteen. Sanoitanko niin, että jos naisena vastaisin tähän, että totta, määrittäisin todennäköisemmin suurempana paskapäänä. (2:231)

Kun johtaminen yhdistyy väittämässä miesenemmistöiseen alaan, naisoletettujen vastaajien voi olla vaikeaa tunnistaa itsestään johtajan ominaisuuksia. Johtaminen kytketäänkin väittämässä toistuvasti perinteiseen maskuliinisuuteen liittyviin harrastuksiin, esineisiin, välineisiin ja ihmiskehoihin. Edellisissä aineisto-otteissa testivastaaaja vaikuttaa provosoituvan väitteistä, jotka liittävät johtajuuden perinteisen maskuliiniseksi tulkittuihin aloihin ja käytäntöihin. Otteiden viimeiset virkkeet sisältävät vastaajan reflektion siitä, miten hän päätyy suhtautumaan hänelle tarjottuun ideaalisubjektin asemaan. Ensimmäisen katkelman lopussa vastaaja ikään kuin haastaa ideaalisubjektia ilmaisulla

”haluan vastata väärin”. Vastauksen voi tulkita vastarintana väitteen käsitykselle johtajuudesta.

Jälkimmäisessä aineisto-otteessa vastaaja tuo esille, että väitteen näkemys on vanhanaikainen ja vahvasti maskuliininen. Vastaaja tuo esille, että hän määrittäisi todennäköisemmin ”suurempana paskapäänä” kuin miesvastaaja, jos hän vastaisi sukupuolioletusta vastaan. Jos edellisen otteen vastauksessa korostuu uhmakas ”haluan vastata väärin”, tässä otteessa vastaaja haastaa kyllä tunnistaamaansa sukupuolioletusta, mutta päätyy myös ottamaan sukupuolijärjestyksen huomioon. Hän ymmärtää, että jos hän valitsisi naisena toisen vastausvaihtoehdon, hänen tulkittaisiin olevan ikävä ihminen. Vastaaja siis olettaa, että naisoletettuna häntä arvioitaisiin eri tavalla kuin miesoletettua, joka voi luontevammin identifioitua dominoivaan johtajuuteen. Molemmissa aineistokatkelmissa vastaaja kytkee johtajuuden militaariseen johtamistyyliin. Ensimmäisessä katkelmassa vastaaja haastaa väitettä ja kysyy sarkastisesti, että toiseen maailmansotaan tässä ollaan menossa. Viitauksen voi ajatella myös osoituksena siitä, että vastaaja tulkitsee väitteen hyvin vanhanaikaiseksi.

Siinä missä naisoletetun vastaajan voi olla vaikeaa tunnistaa itsestään testin esittämiä johtajan ominaisuuksia,

voisi miesoletetun vastaajan olla vaikeaa tunnistaa itsestään tietynlaisista sosiaalisuutta ja vuorovaikutuksen tapaa. Ne esitetään testin väitteissä toistuvasti perinteiseen feminiinisyteen kuuluvina ruumiillisuuksina ja työnjakoina. Kenttäpäiväkirjoissa tällaisiksi tulkitaan väitteet, joissa väitteen toimija esitetään avuliaana, mutta muutoin avuttomana ja passiivisena. Lisäksi väitteissä mainitaan työtehtäviä, harrastuksia ja vapaa-ajan aktiviteetteja, jotka testivastaajat tulkitsevat perinteiseen feminiinisyteen kuuluvina. Seuraavat kenttäpäiväkirjoitteet havainnollistavat vastaajien tulkintoja väitteistä, joiden he tunnistavat kutsuvan perinteiseen naisrooliin.

Totta. Tuntuu erityisen pahan kuuloiselta vastata naisena tähän näin, mutta koska väite ärsyttää minua, vastaan siihen kyllä. Väite vaikuttaa tarkoittavan itsestä luopumista ja mielestäni myös itselle tärkeistä asioista luopumista, enkä olisi niihin ainakaan tässä elämäntilanteessa valmis. Haluan viettää nuoren aikuisen elämää ja nauttia riippumattomuudesta. (1:171)

Väärin. Miksi juuri tämä tilanne on valittu esimerkiksi? Sisältääkö väite ajatuksen, että koen itseni tarpeelliseksi erityisesti äidillisessä roolissa? Väite ehkä uskoo puhuttelevansa enemmän naisia kuin miehiä. Kun vastaan tähän väärin, niin vaikutanko epäneutraaliselta? Vaikutanko kylmältä ja epäempaatt-

tiselta. Olisiko sittenkin pitänyt vastata, että totta. (2:251)

Sukupuoleen liittyvät väittämät näyttävät tässäkin provosoivan vastaajia. Kenttäpäiväkirjoissa saatetaan esimerkiksi ilmaista, että väite ärsyttää ja että vastaajan tekee mieli vastata sukupuolioletusta vastaan. Erityisesti niin sanottuun perinteiseen naisrooliin kutsuvat väittämät ovat herättäneet vastaajissa halun vastata mittaria vastaan. Siitä huolimatta vastaaja kertoo miettivänsä, olisiko pitänyt kuitenkin vastata toisin. Pohdinnasta ei käy suoraan selville oletteako vastaaja tutkijoiden vai itse testin tunnistavan hänet kylmänä ja epäempaattisena naisena.

Kenttäpäiväkirjojen vastaukset rakentuvatkin toistuvasti samalla tavalla. Ensin vastaaja kertoo vastauksensa (totta tai väärin), minkä jälkeen hän perustelee, miksi vastasi kuten vastasi. Tämän jälkeen seuraa toistuvasti reflektio, miltä vastaus voisi vaikuttaa ulkopuolisen arvioijan mielestä. Epäröinnit vastauksen suhteen ilmaistaan aivan alussa (”voisin vastata kummin vain, mutta vastaan totta”) tai lopussa, jossa testivastaaja pohtii, miten muut voisivat hänen vastaustaan tulkita. Pilottitäytäjille on kerrottu ennalta, että heidän vastauksiaan ei pisteytetä, mutta silti testiväittämät tuottavat runsaasti pohdintaa siitä, miten oma vastaus tulkitaan.

Testin keskiluokkainen ideaalisubjekti

Sukupuolen lisäksi vastaajat raportoivat yhteiskuntaluokkaan viittaavista väittämistä. Vastaajat esittävät, että jotkin väitteet eivät kerro persoonasta, vaan siitä, mistä olosuhteista vastaaja on lähtöisin ja mihin resursseihin hänellä on pääsy. Väitteessä voidaan mainita, että toimija tekee jatkuvasti heräteostoksia. Toisessa väitteessä ansiotyötä kuvataan ensi sijassa luovana itseilmaisuna eikä taloudellisen toimeentulon lähteenä. Vastajien mukaan väitteet kertovat enemmänkin siitä, onko henkilö koulutettu ja vakava-rainen, jotta hän voi tehdä heräteostoksia tai valita työpaikan, jota tekee muusta syystä kuin taloudellisesta välttämättömyydestä.

Mielikuvat yhteiskunnallisesta luokasta viriävät vastaajille toisinaan yksittäisistä ilmaisuista, mitä myös seuraava ote konkretisoi. Testin täyttäjällä on vastaamassa väitteeseen, jossa väitteen minä on saanut kutsun tietynlaisiin juhliin.

Vastaan väärin, koska ensimmäisenä tuli mieleen, että väitteen minä on pelle tai narri, maksettu viihdyttäjäksi, joka on tilattu viihdyttämään muita yläluokkaisille kahvikesteille. En käy tällaisissa juhlissa, joita oletan tässä tarkoitetun. Minun elämäni piirissäni juhlat voisivat tarkoittaa illanistujai-

sia tai bileitä, joissa hauskuuttaminen olisi vitsien kertomista ja rentoa läpän heittoa. Väärin-vastaus näyttää muuten tässä kontekstissa jotenkin oudolta. Ihan kuin haluaisin korostaa, että en nauti siitä, että muut pitävät jutuis-tani. (1:8)

Nuorempi vastaaja kiinnittää huomiota termiin, jolla väitteessä kuvataan juhliä. Hauskuuttaminen yhdistyy hänen tulkinnassaan alistaisuuteen ja hierarkian alimmilla portailla olemiseen, koska hän tulkitsee väitteen toimijan olevan kutsuille tilattu ulkopuolinen viihdyttävä. Nuorempi vastaaja tunnistaa väitteessä alistavan asetelman, koska väitteen juhliä kuvataan termillä, jonka hän tulkitsee yläluokkaiseksi.

Seuraavat aineistokatkkelmat näyttävät, että neutraalilta vaikuttavat materiaaliset elementit saattavat luoda testin täyttäjille mielikuvan miljööstä, joka liittyy toiseen elämäntilanteeseen ja yhteiskuntaluokkaan. Ensimmäisen katkelman väitteessä testin täyttäjää pyydetään vastaamaan, organisoiko hän tavaransa huolellisesti. Toisessa katkelmassa testin täyttäjältä kysytään, pitääkö hän tietyn tilan siistissä järjestyksessä.

Väärin. Mietin kyllä usein tarkasti, miten laitan tavarani, mutta en asettele niitä tarkkaan järjestykseen. Väitteessä käytetty sana luo mielikuvan myös ihan tietyn tyyppisistä tilanteista, jois-

sa minä eikä varmaan monet nuorekkaan tuntisi oloaan kotoiseksi. (1:108)

Totta. Tämä viittaa tässä toimistotyöntekijään tai sitten opiskelijaan. Minulla on paljon tuttavuuksia kotipuolella, joilla tämä ei olisi millään tavalla merkityksellinen heidän arjessaan. Vastaisivatko he tähän kysymykseen kuvitellen itselleen tällaisen tilan? Itse asiassa minullakaan ei ole kotona tällaista varattua tilaa. (2:156)

Ensimmäisen kenttäpäiväkirjan väitteessä esiintyvä sana implikoi tilannetta, jonka vastaaja yhdistää keski-ikäisten elämään. Käytetty termi liittyy tilanteen osaksi vakiintunutta ja keskiluokkaista elämäntapaa. Esimerkit osoittavat, miten näennäisesti pienet yksityiskohdat tai käytetyt termit voivat tuoda väitteeseen mukaan oletuksen sosiaalisesta asemasta tai elämäntilanteesta.

Erityisesti nuorempi testivastaaja vaikuttaa tunnistavan, että testin väitteet puhuvat maailmasta, jossa hän ei elä, johon hänellä ei ole pääsyä ja johon hän ei välttämättä edes halua pääsyä. Keski-ikäisempi testivastaaja tunnistaa, että jotkut väitteet eivät sisällyttäneet oletuksiinsa hänelle tuttua lapsuuden ajan sosiaalista maailmaa, joka koostui suorittavaa työtä tekevästä aikuisista. Päiväkirjojen perusteella testi vaikuttaa välillä hylkivän muunlaista kuin keski-ikäistä,

keskiluokkaista ja kohtalaisen vakiintuneessa elämäntilanteessa elävää vastajaa.

Joustava ja mukautuva moniottelija

Rekrytointikonsulttien haastatteluisista piirteistä kuva ideaalityöntekijästä, jota etsitään työpaikkaan kuin työpaikkaan. Tiivistetysti voisi sanoa, että ideaalityöntekijä on joustava, ulospäinsuuntautunut ja yhteistyökykyinen. Ideaalityöntekijyydessä voi tunnistaa myös toimialakohtaisia piirteitä (ks. Koivunen 2017), mutta artikkelimme fokuksessa ovat yleisemmät ideaalisubjektin piirteet. Haastatteluaineiston perusteella ideaalityöntekijä näyttää henkilöä, joka sopeutuu ja mukautuu työyhteisöön ja työelämän vaatimuksiin. Joustavuutta ja sopeutumista ilmentää myös se, että ideaalityöntekijä kehittää jatkuvasti itseään ja taitojaan, koska hän hyväksyy ja ymmärtää muutokset väistämättöminä.

Nyt ehkä karrikoiden tänä päivänä haetaan ehkä enemmän monipuolisempaa ja joustavampaa henkilöä, joka ei oo välttämättä niin osaava, jos kysytään yksittäisestä teknologiasta, mutta on nopeasti oppiva ja joustava ja mukautuva. (H3)

Joustavuus on varmaan ihan semmonen ykköne. Et pitää joustaa, ja kyl

semmonen tietynlainen monipuolisuus ja et osaa tehdä kaikennäköst vähä. Koko ajan jonkinnäkönen semmonen koulutus ja kehitys ja itensä kehittäminen. Mut varmaan tietynlainen tunneälykkyys kyl, niinku lukee ihmisiin. Neuvotel ja pitää puolens ja kuunnel muit ja. Sellanen yleinen kyky toimia erilaisten ihmisten kans. (H9)

Joustavuus näyttää aineistossa kenties kaikkein tärkeimpänä työnhakijan piirteenä. Joustavuus saa merkityksen alistuvuutena, sillä muutosvastarintaisuus ja kriittisyys eivät kuulu ideaalityöntekijän ominaisuuksiin. Joustaminen tarkoittaa ensi sijassa mukautumista ja sopeutumista. Ensimmäisessä aineisto-otteessa osaavuutta tärkeämpänä näyttää joustavuus. Jälkimmäisessä aineisto-otteessa mainitaan, että työnhakijan on tärkeää osata tehdä ”kaikennäköst vähä”. Ensimmäisen aineisto-otteen puhuja kiteyttääkin toisaalla haastattelussa, että yleisesti voi sanoa, että rekrytoinnissa ”haetaan semmosta enemmän jokapaikan höylää kun semmosta ihan huippuasiantuntijaa” ja mainitsee, että ”se on tosi vahva valtti, jos on mukautuva, on kyky omaksuu uusii asioit nopeasti eikä oo pahasti muutosvastarintaa”. Se, että työnhakija on mahdollisesti alan erikoisasiantuntija, on haaste joustavuudelle.

Edellisen katkelman puhuja nimeää

tunneälykkyuden yhdeksi keskeiseksi hyvän työnhakijan kyvyksi. Sosiologi Eva Illouz (2008, 201–203) on todennut, että persoonallisuustestit ovat vahvistaneet uudenlaista tapaa käsitellä tunteita. Tunteita on alettu jäsentää persoonallisuustestien myötä mitattavissa olevina kompetensseina, taitoina ja persoonan osa-alueina. Tunteiden hallinta on alkanut kytkeytyä keskeiseksi osaksi menestystä. Illouz (2008, 202–216) nimeää esimerkkinä juuri emotionaalisen älykkyuden, joka on ilmaantunut 1990-luvulla yhdeksi työssä suoriutumisen kriteeriksi. Emotionaalinen älykkyys tai tunneäly sisältää ajatuksen, että tunteet asettuvat älykkyuden palvelukseen. Tunteista on tullut osa persoonallisuutta. Edellisessä katkelmassa tunneälykkyys merkitsee työnhakijan kykyä ”lukea” toisia ihmisiä. Tunneälykkyys liittyy katkelmassa siihen, että henkilö osaa sopeutua ja joustaa kohdatessaan erilaisia ihmisiä.

Joustavuus näyttää uusliberaalin ideaalisubjektin ominaisuutena. Joustavuus voi kuitenkin liittyä joihinkin subjekteihin hivenen ”luonnollisemmin” ja todennäköisemmin kuin joihinkin toisiin. Joustavuus työelämässä voi edellyttää, että yksilöllä ei ole esimerkiksi perheitä muita hoitovelvoitteita tai hänellä on varaa ostaa hoivapalveluita. Uusliberaalin työn kontekstissa joustavuus ei ole

vain neutraali ominaisuus. Sen sijaan se näyttäytyy resurssina, joka ei jakaannu kaikille samalla tavalla, vaan kytkeytyy esimerkiksi sukupuoleen ja yhteiskunta- luokkaan.

PRF-testin ideaalisubjektina puhutellaan pitkän työkokemuksen omaavaa henkilöä, kun taas rekrytointikonsulttien haastatteluissa pitkät työkokemukset ei näyttäydy ominaisuutena, jota oltaisiin ensisijassa hakemassa. Kokemuksella on tärkeä merkitys, mutta tietyllä määrällä kokemattomuutta vaikuttaa olevan yhtä lailla tärkeä merkitys. Haastatteluiden perusteella erikoisasiantuntijuus tarkoittaa sitä, että hakija ei välttämättä ole niin joustava tai sopeutuva kuin mitä ideaalisubjektilta edellytetään. Asiantuntijuus voi tarkoittaa kriittistä ajattelua, mikä ei ole toivottavaa ideaalille työntekijälle. Haastatteluaineistossa kriittisyys näytetään muutostarintana tai auktoriteettien vastustuksena, ei uutta luovan ajattelun potentiaalina.

Pyrkimys löytää ”oikea persoona oikeaan työpaikkaan” toistuu rekrytointikonsulttien haastatteluissa läpi aineiston. Kun työntekijöiltä odotetaan tiettyä sisäsyntyistä olemusta tai persoonaa, persoonallisuustestien rooli rekrytoinnissa on merkittävä. Ne ”olemukset” yksilön eli tuottavat subjektin, jonka vastauksia tilanteisiin kysymyksiin tulkitaan yksilön ominaisuuksina.

Seuraavan katkelman puhuja työskentelee henkilöarviointirytyksessä, joka käyttää työnhakijoiden arvioimisessa PRF-testiä. Katkelmasta on havaittavissa, että persoonallisuustestin testi-proseduuri itsessään osallistuu tietynlaisen ideaalisubjektin tuottamiseen.

Noitten työpersoonatestien yks ongelma... on se että, jotta testistä saadaan tieteellisesti mahdollisimman, validi, niin väittämien pitää olla vahvoja, koska vahvat väittämät korreloi voimakkaammin siihen mitattavaan ominaisuuteen. Ja ne vahvat väittämät ei vastaa kauheen hyvin sitten taas todellisuutta. Et, mites te vastaisitte kysymykseen että en koskaan kaunistele totuutta? Totta vai väärin? Pääsette kiinni siihen ongelmaan että hetkinen. Ja sellanen perussääntö on, kun ton tyypisiä menetelmiä ihmiset tekee niin et ne vastais sillä tavalla ku ensimmäisenä tuntuu oikealta eikä analysoi joka sanaa, mut sitte on näitä ihmisiä jotka analysoi joka sanan, niin se näkyy siellä tuloksissa sitten kyllä kans. (H11)

Ollakseen pätevä, testi vaatii vahvoja väittämiä, jotka eivät välttämättä tavoita vastaajien arkikokemusta. Haastatteltava kertoo, että toivotun vastaamisstrategian mukaan väittämiin vastataan suhteellisen spontaanisti ”sillä tavalla ku ensimmäisenä tuntuu oikealta”. Mikäli vastaaja on pohtinut vastaustaan tarkkaan, tämä ”näky siellä tuloksissa sitten

kyllä kans”. Testaamiskäytännöt pyrkivät tuottamaan nopean vastaajan, eivät vastaustaan pohtivan vastaajan. Tällöin testikäytäntöjen tuottama ideaalisubjekti on ensi sijassa reagoiva eikä syvälinen reflekteija (ks. myös Derksen 2001). Tällaisen vastaamistyylin voi tulkita juureutuvan persoonallisuustestien psykoanalyttisistä lähtökohdista. Psykoanalyttisissä menetelmissä korostuu välitön, assosioiva puhe, jonka on ajateltu paremmin paljastavan yksilön salattuja ja tiedostamattomia ajatuksia ja tunteita kuin rauhallisen ja pohdiskelevan vastaamisen. Seuraavassa katkelmassa puhuja jäsentää persoonallisuustestien validiteettia ja tieteellisyyttä suhteessa henkilöarvioinnin kenttään.

Se on ihan hyvä asia että noitten testien tieteellinen luotettavuus on nousu ja vaatimukset on nousu korkeelle, koska kaikennäköisiä räpellyksiä. Ala oli hyvin villi vielä vähän aikaa sitten ja kuka tahansa pysty ruveta konsultiksi, niin se on hyvä et siihen on tullu vaatimukset niin, sen takia, tää paine näihin tieteellisiin hyvin luotettaviin menetelmiin on kasvanu joidenki testien kehittäjillä mut se on tehny sitte sen et ne ei välttämättä kuvaa sitä maailmaa sitte, ihan yhtä tarkasti. (H11)

Edellinen katkelma havainnollistaa, miten testien pätevyys ja luotettavuus eivät ole vain testien sisäinen ominai-

suus. Ne muuttuvat ja merkityksellistyvät suhteessa rekrytoinnin kentän kulttuuriseen ja historialliseen kontekstiin. Testien tieteellisyys kytketään puheessa henkilöarvioinnin kenttään, joka on ollut ”hyvin villi”. Tällä puhuja viittaa siihen, että kuka tahansa on pystynyt periaatteessa ryhtymään rekrytointikonsultiksi. Kentän toimijoilla on keskenään hyvin vaihtelevat koulutustaustat ja työkokemus. Osa kentän toimijoista kehittää itse omat testimenetelmänsä. Kentän villeyden vuoksi haastateltavan mukaan on tärkeää, että testit ovat tieteellisesti luotettavia. Testin sisäisenä ominaisuutena pidettävä validiteetti ei siis ole irrallaan henkilöarvioinnin kentän kulttuurisesta kontekstista. Vaikka testit näyttävät tieteellisten menetelmien kaltaisina objektiivisina välineinä, ne saavat merkityksiä suhteessa rekrytoinnin kentän tilaan. Tässä tapauksessa kentän villeyden tekee menetelmien tieteellisyydestä, testin sisäisestä validiteetista, erityisen tärkeää. Sen merkitys näyttäytyy katkelmassa keskeisempänä kuin että menetelmät kertoisivat testien ulkopuolisesta maailmasta.

Kun kenttäpäiväkirjojen mukaan testiväitteet puhuttelevat ensi sijassa keski-ikäistä ideaalisubjektia, rekrytointikonsulttien puheissa syntyvä ideaalityöntekijä on pikemminkin nuori aikuinen. Kun keski-ikäisyydestä puhu-

taan haittana, vastuu tästä tulkinnasta voidaan siirtää toimeksiantajalle. Voidaan mainita, että ”muutama asiakas on sitä mieltä, että nuoret työtön on näppärempiä ja sit ne haluu nuoria tyttöjä sinne taloon” tai että ”valitettavasti kokeneemmat henkilöt helposti karsiutuu pois ilman selkeää näyttöä, et miks hänet on karsittu pois ja sillon johtopäätös hyvin helposti on, että se pelottaa se ikä”. Nuoria pidetään kunnianhimoisina ja tavoitteellisina työntekijöinä, vaikka heistä puhutaan toisinaan levottomina ja vähemmän sitoutuneina.

Testitekniikan tuottaman reagoivan ja spontaanin vastaajan voi ajatella sopivan hyvin rekrytointikonsulttien kuvailemaan ideaalisubjektiin. Uusliberaali ideaalisubjekti ei ole kriittistä ja syvällistä ajattelua harrastava erityisasiantuntija. Itse testi tekniikkana puolestaan ohjaa ja sosiaalista yksilöä reagoimaan nopeasti ja valitsemaan aina ensiksi mieleen tulevan ratkaisun. Näin testin tekniikka, jonka voi tulkita kumpuavan 1800-luvun lopun vapaan assosiaation menetelmästä, asettuu yllättävän luontevasti rakentamaan 2000-luvun uusliberaalia ideaalisubjektia. Kummankaan ideaalisubjekti ei ole mietiskelevä, harmitseva tai paneutuva. Testien yhteydessä nopea, reagoiva vastaamistyyli myös kätkee vastaajilta testin toimintamekanismit, sillä täyttäjillä ei ole aikaa ref-

lektoida testitekniikoita. Testivastaajat kommentoivat testintäyttötilanteen jälkeisessä keskustelussa, että he tunnistiivat tehneensä aidoissa testitilanteissa samantapaisia kriittisiä huomioita testien väitteistä, mutta silloin niitä ei ollut aikaa pohtia eikä niistä vaikuttanut järkevältä esittää huomioita.

Lopuksi

Analyysimme pohjalta esitämme, että PRF-testin ideaalisubjekti kiinnittyy perinteiseen, jäänteenomaiseen sukupuolijärjestykseen ja luokkayhteiskuntaan. Kenttäpäiväkirjoissa testin väitteiden johtajuus tulee tulkituksi perinteisen miestapaisena, kun taas tunteiden ilmaisu ja sosiaalisuus tulevat tulkituiksi perinteisen naistapaisina. Tutkimukset ovat osoittaneet, että perinteisen naistapaisesta vuorovaikutuksesta on tullut uusliberaalin työelämän ihanne, josta kuitenkin palkitaan vain miesoletettuja (Koivunen 2016; Swan 2008; Veijola & Jokinen 2008). Analyysimme perusteella PRF-testin voi tulkita osallistuvan tähän palkitsemiseen. Testin logiikalla perinteisiä feminiinisiä kykyjä osoittava miesoletettu tulee tunnistetuksi ominaisuuksiltaan erityisenä. Näin testi voi tunnistaa miesoletettujen toimijoiden feminiiniset kyvyt erityisenä kulttuurisena pääomana esimerkiksi työnhaku-

tilanteissa, mutta naisoletettujen toimijoiden vastauksia ei tunnusteta samalla tavalla. Testi myös luonnollistaa ajatuksen, että sukupuoli selittää persoonallisuutta. Testin arviointiasteikot ja profiilomakkeet tunnustavat vain kaksi sukupuolta, jolloin ne kivettävät sukupuoli-järjestyksen binäärisiksi.

Haastatteluista konstruoitu rekrytoinnin ideaalisubjekti ei kiinnity yhtä julkilausutusti sukupuoleen ja luokkaan kuin testin ideaalisubjekti. Rekrytointikonsulttien puheissa joustavuus on piirre, jota edellytetään kaikilta hakijoilta. Joustavuus liittyy kuitenkin yhteiskuntaluokkaan ja sukupuoleen. Sen sijaan että se haastatteluaineistossa hahmotetaan yksilön ominaisuutena, se on mitä suuremmissa määrin resurssi, joka ei jakannu tasaisesti. Joustavuus kytkeytyy helpommin vakavaraisuuteen ja (mies-)subjekteihin, joilla ei esimerkiksi ole ensisijaista hoivavastuuta.

PRF-testin ideaalisubjekti vaikuttaa tämän aineiston perusteella olevan keski-ikäinen ja pitkän työkokemuksen omaava. Nuoren vastaajan oli selkeästi vaikeampi tunnistaa itseään useista väitteistä. Rekrytointikonsulttien haastatteluissa hakijoiden joustavuus liitettiin kuitenkin luonnollisemmin nuoriin ja lyhyemmän työkokemuksen omaaviin työnhakijoihin. Pitkä kokemus ja asiantuntijuus määrittyivät joustamattomu-

tena. Riittävä määrä tietämättömyyttä näyttäytyi edullisena ominaisuutena. Kun testiväitteet puhuttelevat pitkän työkokemuksen omaavaa vastaajaa, testin voi tulkita oikeaseuran mahdollista ikäsyrrintää. Testi, kuten muutkin psykologisoivat menetelmät, voivat siis toimia myös uusliberaalia järjestystä vastaan (ks. Salmenniemi 2017; 2019).

Tyypillisissä testintäyttötilanteissa vastaajien testivastauksia käytetään heidän soveltuvuutensa tai toimintakykynsä arvioimiseen. Näin testi tuottaa itselleen myötäsukaisia vastaajia. Korostaessaan nopeaa ja reagoivaa vastaustyyliä testikäytäntö tukee uusliberaalin ideaalisubjektin rakentamista. Testi ammentaa ideansa 1800-luvun lopun psykoanalyttisen menetelmän oletuksista, mutta nämä jäänteenomaiset oletukset asetuvat sujuvasti yhteen vallitsevalta uusliberaalilta ideaalisubjektilta edellytettävään nopealiikkeiseen ja pinnalliseen ajatteluun.

Kehittämäämme testin tutkimusmenetelmää voi kritisoida siitä, että siinä testiä ei käytetä ”oikein”. Olemme rikkoneet testaamisen standardia antamalla vastaajille aikaa pohtia vastauksiaan ja vastausloogiikkaansa. Olemme kertoneet testattaville, että emme pisteytä testiä. Huomion kohteena ovat olleet testin täyttäjien tavat ymmärtää väitteet ja muodostaa vastauksensa väittämiin.

Testin käyttämistä ”väärin” voi puolustaa Harold Garfinkelin (1989, 36–75) idealla etnometodologisesta kokeesta. Testin täyttämiseen liittyviä normeja rikkomalla voidaan tehdä näkyväksi, minkälaisia oletuksia ja konventioita testiin ja testaamiseen liittyy. Kun toimitaan poikkeavasti, voidaan tulla tietoisemmiksi siitä, mikä on ”normaalaa”.

Kehittämämme menetelmä luo tilaa tavallisissa testintäyttökonteksteissa marginaaliin jääville tulkinnoille. Samalla on tärkeää pohtia, minkälaisia tulkinnan ja toiminnan mahdollisuuksia menetelmä voi rajata ulkopuolelle. Onko kehittämämme menetelmän ideaalisubjekti vääjäämättä kriittinen testin täyttäjää vai voiko testin täyttäjää toimia testiä kohtaan myötäsukaisesti? Vaikka luomamme testintäyttökonteksti oli keinotekoinen, testivastaajat kertoivat tehneensä samanlaisia havaintoja testistä myös aidoissa testitilanteissa. Jo nämä kokemukset puhuvat sen puolesta, että menetelmällä on mahdollista saada esille tietoa, joka auttaa kehittämään arviointimenetelmiä ja niiden tulkintaa. (Liinamo 2021, 71.)

Analyysimme pohjalta voidaan esittää, että testi ja testaamiskäytännöt suosivat tietynlaisia vastaajia. Jatkossa lähestymme testin täyttäjien hankkimista intersektionaalisesta näkökulmasta. Pyrimme ymmärtämään hienosyisem-

min niitä tapoja, joilla testiväitteet voivat rajata tai tukea joidenkin ihmisten toiminnan mahdollisuuksia esimerkiksi heidän sukupuolensa, yhteiskuntaluokansa, ikänsä, etnisyytensä ja seksuaalisen suuntautumisen vuoksi.

VIITTEET

1. Testivastaajien kenttäpäiväkirja-aineistoa kerätyi yhteensä 34 sivua, vastaajien loppurefleksioita kaksi sivua ja tutkijan muistiinpanoja testivastaajien yhteisestä keskustelusta kaksi sivua.
2. Jaana Parviainen johtaman *Working Body in the Post-Industrial Economy* -tutkimushankkeen kymmenestä haastattelusta kahdeksan on tallennettu Tietoarkistoon. Haastattelut ovat toteuttaneet Taina Kinnunen ja Tuija Koivunen. Aineisto löytyy sieltä tunnistamalla "FSD2851 Henkilöstöpalveluyritysten työntekijöiden haastattelut 2013". Hankkeesta saamamme haastatteluaineiston nauhoitettu kesto on yhteensä 10,4 tuntia (yhden haastattelun kestoista ei tietoa) ja Tutkimustie Oy:n litteroiman aineiston pituus on 212 sivua.
3. Nauhoitetun haastatteluaineiston kesto on yhteensä 6,5 tuntia, ja Tutkimustie Oy:n litteroima aineisto on pituudeltaan 150 sivua.

LÄHTEET

Adams, Glenn, Estrada-Villalta, Sara, Sullivan, Daniel & Markus, Hazel Rose (2019) The psychology of neoliberalism and the neoliberalism of psychology. *Journal of Social Issues* 75(1), 189–216.

Alasuutari, Pertti (1989) *Erinomaista, rakas Watson*. Helsinki: Hanki ja jää.

Allport, Floyd H. & Allport, Gordon W. (1921) Personality traits: Their classification and measurement. *The Journal of Abnormal Psychology and Social Psychology* 16(1), 6–40.

Arendt, Hannah (1958) *The Origins of Totalitarianism*. Cleveland and New York: Meridian Book.

Au, Wayne (2016) Meritocracy 2.0: High-stakes, standardized testing as a racial project of neoliberal multiculturalism. *Educational Policy* 30(1), 39–62.

Bell, Daniel (1979) *The Cultural Contradictions of Capitalism*. London: Heinemann.

Berzins, Juris I., Welling, Martha A. & Wetter, Robert E. (1978) A new measure of psychological androgyny based on the Personality Research Form. *Journal of Consulting and Clinical Psychology* 46(1), 126–138.

Bhatia, Sunil, & Priya, Kumar Ravi (2018) Decolonizing culture: Euro-American psychology and the shaping of neoliberal selves in India. *Theory & Psychology* 28(5), 645–668.

Brunila, Kristiina (2012) A diminished self: Entrepreneurial and therapeutic ethos operating with a common aim. *European Educational Research Journal* 11(4), 477–486.

Deleuze, Gilles (1992) Postscript on the societies of control. *October* 59, 3–7.

Derksen, Maarten (2001) Discipline, subjectivity and personality: An analysis of the manuals of four psychological tests. *History of the Human Sciences* 14(1), 25–47.

Foucault, Michel (2000) *Tarokkailla ja rangaista*. Suom. Eevi Nivanka. [Surveiller et punir, 1975.] Helsinki: Otava.

Foucault, Michel (2008/1979) *The Birth of Biopolitics. Lectures at the Collège de France, 1978–1979*. New York: Picador, Palgrave Macmillan.

Garfinkel, Harold (1989) *Studies in Ethnomethodology*. Cambridge: Polity Press.

Gill, Rosalind & Scharff, Christina (2011) *New Femininities: Postfeminism, Neoliberalism and Subjectivity*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Haraway, Donna (1987) A manifesto for cyborgs: Science, technology, and socialist feminism in the 1980s. *Australian Feminist Studies* 2(4), 1–42.

Harni, Esko & Pyykkönen, Miikka (2017) Vastuullinen, omatoiminen ja innovatiivinen. 2000-luvun ihannekansalaisella on yrittäjän elämänsänsä. Teoksessa Veera Nuutinen (toim.) *Uusi työväki. Työ ja yrittäjyys prekarisoituvan palkkatyön yhteiskunnassa*. Helsinki: Into, 107–128.

Heiskala, Risto & Luhtakallio, Eeva (2006) Johdanto. Suunnittelualoudesta kilpailukyky-yhteiskuntaan? Teoksessa Risto Heiskala & Eeva Luhtakallio (toim.) *Uusi jako. Miten Suomesta tuli kilpailukyky-yhteiskunta?* Helsinki: Gaudeamus, 7–13.

Hubbard, Katherine & Hegarty, Peter (2016) Blots and all: A history of the Rorschach ink blot test in Britain. *Journal of the History of the Behavioral Sciences* 52(2), 146–166.

Huilaja, Heikki & Valkonen, Jarno (2012) Palvelutyön taidot ja rekrytointi: tapaustutkimus kaupallisen luontomatkailevan opastyöstä. *Työelämän tutkimus* 10(2), 134–148.

Ikonen, Hanna-Mari & Nikunen, Minna (2019) Young adults and the tuning of the entrepreneurial mindset in neoliberal capitalism. *Journal of Youth Studies* 22(6), 824–838.

Illouz, Eva (2008) *Saving the Modern Soul: Therapy, Emotions, and the Culture of Self-help*. Berkeley: University of California Press.

Jokinen, Eeva (2008) Ohjattu, elettävä elämä. *Janus: Sosiaalipolitiikan ja sosiaalitiön tutkimuksen aikakauslehti* 16(3), 245–249.

Jokinen, Eeva (2010) Kodin, työn ja talouden uusi järjestys. *Janus: Sosiaalipolitiikan ja sosiaalitiön tutkimuksen aikakauslehti* 18(1), 48–60.

Kaplan, Robert M. & Saccuzzo, Dennis P. (2018) *Psychological Testing. Principles, Applications, and Issues*. Boston: Cengage Learning.

Keskitalo-Foley, Seija, Komulainen, Katri & Naskali, Päivi (2010) Risto Reipas riskinottaja. Koulutuspolitiikan tavoittelemalla ihannekansalainen. Teoksessa Katri Komulainen, Seija Keskitalo-Foley, Maija Korhonen & Sirpa Lappalainen (toim.) *Yrittäjyyskasvatus hallintana*. Tampere: Vastapaino, 15–36.

Kinnunen, Merja (1996) Naiset ja miehet väestötilastoissa. Teoksessa Päivi Korvajärvi & Merja Kinnunen (toim.) *Työelämän sukupuolistavat käytännöt*. Tampere: Vastapaino, 27–50.

Koivunen, Tuija (2016) Työnhakijoiden pehmeät taidot ulkoistetussa suorarekrytoinnissa. *Työelämän tutkimus* 14(2), 153–166.

Koivunen, Tuija (2017) Idealityöntekijän ruumiillinen pääoma ja ammatillinen habitus rekrytoijien silmin. *Hallinnon tutkimus* 36(4), 242–252.

Koritz, Amy & Koritz, Douglas (2001) Check-mating the consumer: Passive consumption and the economic devaluation of culture. *Feminist Economics* 7(1), 45–62.

Korvajärvi, Päivi (2001) Ammatin taitamisesta osaamisen esittämiseen. Teoksessa Anu-Hanna Anttila & Anu Suoranta (toim.) *Ammattia oppimassa. Väki voimakas 14*. Tampere: Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura, 264–289.

Lahikainen, Lauri & Harni, Esko (2016) Yrittäjämäinen ruumis palvelutaloudessa. Teoksessa Jaana Parviainen, Taina Kinnunen & Ilmari Kortelainen (toim.) *Ruumiillisuus ja työelämä. Työruumis jälkiteollisessa taloudessa*. Tampere: Vastapaino, 26–39.

- Lavikka, Riitta (2000) Palvelukseen halutaan "hyvä tyyppi": eli osaaminen perinteisessä teollisuudessa. *Sociologia* 37(1), 1–17.
- Lewin, Kurt (1940) Review of explorations in personality. *Journal of Abnormal and Social Psychology* 35(2), 283–285.
- Liinamo, Sara (2020) *Life design -ohjausmalli uusliberalismin kontekstissa*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/69719>
- Liinamo, Sara (2021) *Persoonallisuudesta sosiaalisen konstruktiona. Diskurssianalyttinen tutkimus psykologisesta testaamisesta osana rekrytointia*. Tampere: Tampereen yliopisto. <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/130420>
- Martínez-Jiménez, Laura, Gálvez-Muñoz, Lina & Solano-Caballero, Ángela (2018) Neoliberalism goes pop and purple: Postfeminist empowerment from Beyoncé to Mad Max. *Journal of Popular Culture* 51(2), 399–420.
- McAdams, Dan P. (1997) A conceptual history of personality psychology. Teoksessa Robert Hogan, John Johnson & Stephen Briggs (toim.) *Handbook of Personality Psychology*. San Diego: Academic Press, 3–39.
- Metsäpelto, Riitta-Leena & Feldt, Taru (2015) Persoonallisuuden käsite psykologiassa. Teoksessa Riitta-Leena Metsäpelto & Taru Feldt (toim.) *Meitä on moneksi. Persoonallisuuden psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-Kustannus, 13–29.
- Morgan, Wesley G. (2002) Origin and history of the earliest Thematic Apperception Test pictures. *Journal of Personality Assessment* 79(3), 422–445.
- Mäkinen, Katariina (2012) *Becoming Valuable Selves. Self-promotion, Gender and Individuality in Late Capitalism*. Tampere: Tampere University Press.
- Mäkinen, Katariina (2013) Yksilöllinen potentiaali ja sukupuoli työelämävalmennuksessa. *Sociologia* 50(2), 152–168
- Nicholson, Ian A. (1998) Gordon Allport, character, and the "culture of personality" 1897–1937. *History of Psychology* 1(1), 52–68.
- Parviainen, Jaana, Kinnunen, Taina & Kortelainen, Ilmari (2016) Johdatus työruumiin tutkimukseen. Teoksessa Jaana Parviainen, Taina Kinnunen & Ilmari Kortelainen (toim.) *Ruumiillisuus ja työelämä. Työruumis jälkiteollisessa taloudessa*. Tampere: Vastapaino, 9–25.
- Pervin, Lawrence A. (2003) *The Science of Personality*. Oxford: Oxford University Press.
- Peteri, Virve (2004) Psykologeja ja sotasankareita: psykologisen asiantuntijuuden matka sodasta rauhaan. *Kosmopolis* 34(4), 34–46.
- Peteri, Virve (2019) No negative vibes. Organizational fun as a practice of social control. Teoksessa Suvi Salmenniemi, Harley Bergroth & Inna Perheentupa (toim.) *Assembling Therapeutics: Cultures, Politics and Materiality*. London: Routledge, 140–154.
- Peteri, Virve, Lempiäinen, Kirsti & Kinnunen, Merja (2021) From cubicles to open space: An analysis of gendered meanings of workspace. *European Journal of Cultural Studies* 24(2), 530–547.
- Psykologien Kustannus Oy:n internetsivut (2021) PRF. *Personality Research Form*. https://www.hogrefe.fi/tuote?product_id=515. (Tarkastettu huhtikuussa 2021)
- Rieff, Philip (1987). *The Triumph of the Therapeutic: Uses of Faith After Freud*. Chicago: University of Chicago Press.
- Rose, Nikolas (1989) *Governing the Soul: The Shaping of the Private Self*. London: Taylor & Francis/Routledge.
- Rose, Nikolas (1992) Governing the enterprising self. Teoksessa Paul Heelas & Paul Morris (toim.) *The Values of the Enterprise Culture. The Moral Debate*. London: Routledge, 141–164.
- Rose, Nikolas (1998) *Inventing Our Selves: Psychology, Power, and Personhood*. London: Cambridge University Press.
- Salmenniemi, Suvi (2017) 'We can't live without beliefs': Self and society in therapeutic engagements. *The Sociological Review* 65(4), 611–627.
- Salmenniemi, Suvi (2019) Therapeutic politics: critique and contestation in the post-political conjuncture. *Social Movement Studies* 18(4), 408–424.
- Sennett, Richard (1977) *The Fall of Public Man*. London and Boston: Faber & Faber.
- Silvonen, Jussi (2006) Psykologian uuden historian näkökulmia. Teoksessa Katri Komulainen, Hannu Rätty & Jussi Silvonen (toim.) *Hulluudesta itsehallintaan. Uuden historian näkökulmia psyykkisiin ilmiöihin ja ammattikäytäntöihin*. Psykologian tutkimuksia 25, 10–33.
- Smith, Mahlon Brewster & Anderson, James William (1989) Henry A. Murray (1893–1988). *American Psychologist* 44(8), 1153–1154.
- Sugarman, Jeff (2015) Neoliberalism and psychological ethics. *Journal of Theoretical and Philosophical Psychology* 35(2), 103–116.
- Triplet, Rodney G. (1992) Henry A. Murray: The making of a psychologist? *American Psychologist* 47(2), 299–307.
- Varje, Pekka (2014) "Palvelukseen halutaan": Työpaikkailmoitusten työntekijä. Teoksessa Ari Väänänen & Jussi Turttainen (toim.) *Suomalainen työntekijä 1945–2013*. Tampere: Vastapaino, 54–83.
- Veijola, Soile & Jokinen, Eeva (2008) Towards a hosting society? Mobile arrangements of gender and labour. *NORA: Nordic Journal of Feminist and Gender Research* 16(3), 166–181.
- Winston, Andrew S. (2018) Neoliberalism and IQ: Naturalizing economic and racial inequality. *Theory & Psychology* 28(5), 600–618.
- Winter, David G., John, Oliver P., Stewart, Abigail J., Klohnen, Eva C. & Duncan, Lauren E. (1998) Traits and motives: Toward an integration of two traditions in personality research. *Psychological Review* 105(2), 230–250.
- Winter, David G. & Barenbaum, Nicole B. (1999) History of modern personality theory and research. Teoksessa Oliver P. John, Richard W. Robins, & Lawrence A. Pervin (toim.) *Handbook of Personality: Theory and Research*. New York: Guilford Press, 3–27.
- Ylöstalo, Hanna, Anttila, Anu-Hanna, Berg, Päivi & Härmä, Vuokko (2018) Uuden työn joustavat ruumiit. *Työelämän tutkimus* 16(2), 113–125.
- Zuroff, David C. (1986) Was Gordon Allport a trait theorist? *Journal of Personality and Social Psychology* 51(5), 993–1000.

YTM, KM Sara Liinamo työskentelee väitöskirjatutkijana "Testaamisen sosiologia: Persoonallisuustestit työelämän ideaalisubjekteja rakentamassa" -tutkimushankkeessa Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteiden tiedekunnassa. Liinamo jäljittää väitöskirjassaan persoonallisuustesteihin historiallisesti rakentuneita merkityksiä ja analysoi, minkälaisia käsityksiä testit tuottaneeksi mm. sukupuolesta, iästä, yhteiskuntaluokasta ja etnisyydestä.

YTT, laillistettu psykologi Virve Peteri toimii akatemiatutkijana Tampereen yliopistossa ja johtaa Koneen säätöön rahoittamaa tutkimushanketta "Testaamisen sosiologia: Persoonallisuustestit työelämän ideaalisubjekteja rakentamassa".