

Kuka soveltuu papiksi?

Teologian opiskelijoiden soveltuvuustutkimusten hyödyllisyys

Kymmenen vuotta sitten Suomen Kristillinen Yliopilasliitto valitsi minut pääsihteerikseen. Tutustuin pääsihteerivuosiinani lukuisiin teologeihin ja teologian alan opiskelijoihin. Teologian opiskelijoiden soveltuvuustutkimuksia oli tuolloin tehty jo joitakin vuosia. Kuulin näistä soveltuvuustutkimuksista vuosien kuluessa paljon tarinoita, ja minulle esitettiin niistä paljon kysymyksiä. Epätietoisuus soveltuvuusarviointien merkityksestä vaikutti suurelta. Päätin ottaa selvää, miten teologian opiskelijoiden soveltuvuustutkimuksia käytetään ja mitä hyötyä niistä on. Näin väitöstutkimukseni sai alkunsa.¹

Pappeja käsittelevää työpsykologista tutkimusta on tehty varsin vähän. Vähyys on yllättävää ottaen huomioon, millaisten muutosten keskellä pappien ammattiryhmä parhaillaan elää. Ensinnäkin uskonnon rooli yhteiskunnassa on muuttumassa. Uskonnollisuus muuttuu yksityisemmäksi ja uskonnollisten organisaatioiden asema heikkenee. Näillä muutoksilla on vaikutusta uskonnollisten organisaatioiden työntekijöihin, erityisesti pappeihin.

Toisekseen työelämä itsessään on muutoksessa. Marraskuussa Työelämän tutkimuspäivillä Tampereella maalattiin kuvaa työurien muutoksista ja keskusteltiin siitä, ovatko määräaikaiset ja sekalaiset työsuhteet yleistyneet, vai onko kyse lähinnä siitä,

että ihmiset kokevat työelämän turvottomammaksi. Tilastolliset indikaattorit eivät ole tässä yksiselitteisiä. Se, mistä kuitenkin ollaan yksimielisiä, on koetun, subjektiivisen, työelämän muuttuminen: turvattomuuden koetaan lisääntyneen. Toisin sanoen *koettu* työelämä on muuttunut.

Näiden kahden muutosvoiman keskellä on iso kysymys, keitä otetaan työntekijöiksi uskonnollisiin organisaatioihin, esimerkiksi papeiksi kirkkoihin. Suomen evankelis-luterilainen kirkko onkin vuonna 2002 aloittanut psykologiset soveltuvuustutkimukset rekrytointinsa avuksi. Soveltuvuustutkimus on sama koko maassa ja jokaisessa hiippakunnassa, mikä on kansainvälisesti ainutlaatuista.

Papiksi suuntaavat teologian opiskelijat osallistuvat soveltuvuustutkimukseen opintojensa puolivälissä, useimmiten kolmannen opiskeluvuoden jälkeen. Myöhemmin, maisteriksi valmistumisen jälkeen ja työpaikan löydyttyä, soveltuvuustutkimuksen kokonaisarvosana eli niin sanottu nuolikuvi esitetään hiippakunnalle pappisvihkimystä haettaessa. On hyvä huomata, että tätä soveltuvuustutkimuksen kokonaistulosta ei siis anneta rekrytoinnista päättävälle työnantajalle, esimerkiksi seurakunnalle.

1 Nortomaa 2016a.

Sen sijaan tulos annetaan pappisvihkimyksestä päättävälle taholle, tuomiokapitulille.

”KOETTAKAA SEULOA IDIOOTIT ULOS”

Kirkko on asettanut näille soveltuvuustutkimuksille kaksi tavoitetta. Ensinnäkin niiden on tarkoitus auttaa papiksi aikovaa opiskelijaa ammatillisessa kasvussaan. Toiseksi niiden on tarkoitus tarjota hiippakunnille työkalu pappisvihkimystä hakevan henkilön soveltuvuuden arvioimiseen. Tai, kuten eräs tutkimukseni vastaajista asian tiivistä: ”Koettakaa seuloa idiootit ulos.” Tässä vastaajan kommentissa on taustalla monta oletusta. Yksi sellainen on, että soveltuvuustutkimuksen tarkoitus on seuloa. Toinen oletus on, ettei kommentoija itse ole seulottava henkilö. Näihin oletuksiin kiteytyy paljon väitöstutkimukseni tuloksista.

Tutkimuksessani selvitin, miten hyödyllisiä teologian opiskelijoiden soveltuvuustutkimukset ovat olleet. Tutkin hyödyllisyyttä sekä teologian opiskelijoiden että tuomiokapitulien jäsenten näkökulmasta, ja lisäksi tarkastelin soveltuvuustulosten ja myöhempien uratapahtumien yhteyksiä eli ennustevaliditeettia. Käytin tutkimuksessani sekä tilastollisia että laadullisia menetelmiä.

”Koettakaa seuloa idiootit ulos” -kommentin ensimmäinen oletus on, että soveltuvuustutkimuksessa seulotaan. Tulosteni mukaan tuomiokapitulien jäsenet käyttivät soveltuvuustulosta kuitenkin ennen kaikkea keskustelunherätteenä. Soveltuvuustulos oli taustatietoa, toisinaan mahdollisesti varoitusmerkki, mutta roolia päätöksenteossa sillä ei kerrottu olevan. Hiippakuntien edustajien mukaan soveltuvuustutkimus ei siis ole seula.

Entäpä tapaukset, joissa vihkimystä hakenutta henkilöä ei ole vihitty papiksi? Tässä väitöstutkimuksessa selvitettiin ensimmäistä kertaa tapauksia, joissa vihkimystä hakenutta henkilöä ei ollut vihitty papiksi. Näissä tapauksissa soveltuvuusarviointi ei osoittautunut merkitykselliseksi eikä se ollut syy keskeytyneeseen prosessiin. Tässäkään kohtaa soveltuvuustulos ei siis toiminut seulana.

Toinen vastaajan kommentin pohjaoletus oli, että hän ei itse ole seulottava idiootti. Tulosteni mukaan opiskelijat olivat keskimäärin kohtuullisen tyytyväisiä siihen kuvaan, minkä soveltuvuustulok-

set heistä piirsivät – ja kuten aina tällaisissa tutkimuksissa, he olivat sitä tyytyväisempiä, mitä paremmat tulokset he olivat saaneet. Vaikka soveltuvuustulokset siis kuvasivat heitä kohtuullisen hyvin, opiskelijat eivät kuitenkaan kokeneet, että soveltuvuustuloksilla olisi ollut heille juurikaan merkitystä ammatillisten pohdintojen kannalta. Omakohtaisen merkityksen vähäisyydestä huolimatta opiskelijat olivat sitä mieltä, että soveltuvuustutkimuksen järjestäminen ylipäänsä on tärkeää ja sitä tulisi jatkaa.

ITSEMÄÄRÄÄMISOIKEUTTA SUOJELLAAN

Opiskelijoiden ja hiippakuntien näkemykset soveltuvuustutkimuksen merkityksestä olivat samansuuntaiset: kummatkaan eivät kokeneet soveltuvuustulosten olleen juuri heille kovin merkityksellisiä. Molemmat kuitenkin pitivät soveltuvuustutkimuksia hyvin tärkeinä ylipäänsä. Tämä ristiriita voidaan nähdä itsemääräämisen eli autonomian tarpeen ilmentymänä. Itsemääräämisteorian mukaan ihmisen toimintaa ohjaa kolme tarvetta: autonomian, kuulumisen ja pätevyuden tarve. Kumpikaan tässä tutkimuksessa tutkituista ryhmistä ei ilmoittanut, että soveltuvuustulokset olisivat olleet juuri heille järin vaikuttavia, koska tämä olisi merkinnyt oman itsemääräämisoikeuden luovuttamista ulkopuoliselle taholle.

Soveltuvuustuloksia vaikuttavampi oman uraprosessin kannalta oli opiskelijoilla ilmennyt oma määrätietoisuus. Hiippakunnan edustajilla taas arvioinnissa nuolta tärkeämpi oli oma ”mututuntuma” hakijasta. ”Mutun”, subjektiivisen kokemuksen, nouseminen tutkimuksen rinnalle ja yläpuolelle on individualistisessa ajassamme yleistynyt ilmiö. Elämme ajassa, jossa omakohtainen kokemus tai liikuttava tarina voi ohittaa tutkimustiedon: ei vain sosiaalisessa mediassa, vaan tiedotusvälineissä ja laajemmin jopa yhteiskunnallisessa päätöksenteossa. Kyse on individualismin, subjektiivisuuden ja autonomian nousemisesta keskiöön.

Jos opiskelijoiden tai tuomiokapituleiden halutaan jatkossa hyötyvän soveltuvuustutkimuksesta enemmän, koettu itsemääräämisoikeuden loukkaus on otettava huomioon. Tilanteen parantamisessa voi hyödyntää kognitiivista arviointiteoriaa. Sen mukaan ihminen kokee ulkoiset tapahtumat kah-

della tavalla, sekä tietoa antavan että kontrolloivan aspektin kautta. Jos ulkoinen tapahtuma, esimerkiksi soveltuvuustutkimus, koetaan kontrolloivaksi (läpäistäväksi testiksi), tapahtuman tietoa antava luonne (palaute omista vahvuuksista ja kasvun kohdista) jää vastaanottamatta ja hyödyntämättä. Jos soveltuvuustulosten halutaan jatkossa palvelevan paremmin opiskelijoiden ammatillista kasvua ja tuomiokapituleiden arviointiprosessia, on syytä korostaa soveltuvuustutkimusten tietoa antavaa luonnetta ja pyrkiä ehkäisemään soveltuvuustutkimuksen mieltämistä kontrolloivaksi. Autonomian keskeisyys näkyi tutkimuksessani myös mainitsemistani opiskelijan oman määrätietoisuuden tärkeytenä myöhemmän uran kannalta.

PYSYVÄ KUTSUMUS MUTTA SIRPALEINEN TYÖ

Aiempi tutkimus on osoittanut, että kutsumus on teologian opiskelijan ammatillista prosessia vahvimmin määrittävä tekijä. Onkin kiinnostava kysymys, millainen suhde kutsumuksella on soveltuvuuteen – erityisesti, kun työolosuhteet ovat suuressa muutoksessa. Sijaisuudet, projektit ja muut lyhyet työsuhteet eivät tarjoa papin kutsumukselle pysyvää toteutumisaikaa. Miten kutsumukseen vaikuttaa se, jos kirkolla on tarjolla vain pätkätöitä?

Teologisesti kutsumus nähdään kaksiosaisena: ulkoinen kutsumus eli vokaatio on seurakunnan kutsu henkilölle tulla heidän papikseen. Lisäksi on oltava sisäinen vokaatio, oma vakaumus ryhtyä papiksi. Työsuhdemosaiikin ajassa olemme kuitenkin tilanteessa, jossa ulkoinen vokaatio saattaa olla pätkittäinen, kenties muutaman kuukauden mittainen. Sisäisen vokaation on kuitenkin ajateltu olevan pysyvä, ontologinen asiantila. Tässä on nähtävissä ristiriita. Miten kirkko jatkossa sovittaa yhteen ulkoisen vokaation pätkittäisyyden ja ideaalin pysyvästä sisäisestä vokaatiosta?

Jätän kutsumuksen teologisen pohdinnan suo- siolla teologeille. Tarjoan kuitenkin eväiksi ristiriidan pohtimiseen kahta työpsykologiasta ja työn sosiologiasta nousevaa ajatusta. Ensimmäinen on ajatus kutsumuksesta ontologisesti pysyvänä, mutta syklistä toteutuvana. Sirpaleisessa työelämässä ammatinvalinta on toistuva tapahtuma: sarja uu-

delleenarviointeja, mahdollisia suunnanvaihdok- sia ja ammatti-identiteetin muuntamista. Tällöin urasta tulee yksilön itsensä konstruoima narratiivi: uratarina, jota yksilö luo itse työjaksosta ja syklistä toiseen.

Voikin ajatella, että tärkeintä ei olekaan kysymys ”mikä kutsumus sinulla on?” – vaan ”minä ajankoh- tina kutsumuksesi toteutuu?”, eli milloin kyseinen kutsumus löytää paikkoja kukoistaa. Tästä seuraa syklinen näkemys kutsumuksesta. Voi olla, että pysyvä sisäinen vokaatio toteutuu jatkossa sarjana, sykleinä papin töitä.

Toinen tarjoamani ajatus on tunnistaa, miten ja millä termeillä kutsumuksesta nykyään puhutaan. Avainsanoja työn ja ihmisen suhteesta puhuttaessa ovat nykyään intohimo, merkitys ja mielekkäisyys. In- tohimo on lyhytjänteisempi asia kuin kutsumus: se sopii paremmin nykyisen työkuulttuurin mukaiseksi hyvän työntekijän tavoitetilaksi. Verrattuna kut- sumukseen nämä ovat lyhyttempoisempia – eivät elämänmittaisia ja pysyviä, vaan kenties vain yhden kokemuksen ajan kestäviä. Painopiste on emoo- tioissa, ihmisen omissa elämyksissä ja kokemuk- sissa. Vaikuttaakin siltä, että emootioista on tulossa työelämän keskeinen polttoaine. Kyky kokea tiettyjä tunteita ja välittää niitä muille on nousemassa ydin- osaamisalueeksi.

Molemmat tarjoamani eväät viittaavat samaan suuntaan: kutsumusta ei enää voi ajatella vain pit- käkestoisena ja pysyvänä, vaan se on huomioitava jatkossa myös lyhyellä aikavälillä.

MILLAISILLA OMINAISUUKSILLA PAPIKSI?

Suomessa on kansainvälisesti hyvin harvinainen tilanne: papiksi haluavia on enemmän kuin avoimia paikkoja. Ylitarjonta tarkoittaa, että karsintaa on tehtävä; tavalla tai toisella on seulottava. Tutkimuk- seni kutsuu pohtimaan mahdollisia valintaperus- teita. Millaisilla ominaisuuksilla varustettu henkilö pystyy parhaiten toimimaan ja toteuttamaan kutsu- mustaan pappina nykyisessä työelämässä, keskellä uskonnon roolin suurta murrosta länsimaisissa yhteiskunnissa?

Yleisesti tiedetään, että sirpaleisen työn aika- kausi edellyttää työntekijältä ekstraversiota, hy- vää itsetuntoa, joustavuutta, avoimuutta ja omien

vahvuuksien sekä heikkouksien tuntemista. Tässä tutkimuksessa papin työhön sopeutumiseen liittyviä piirteitä olivat vakaus, optimismi ja kyky hakea tukea toisilta. Pappien valinnassa on mahdollista painottaa jatkossa näitä piirteitä. Laajemmin tarkasteltuna kyse on kuitenkin ennen kaikkea ammatillisesta sopeutumiskyvystä. Ammatillista sopeutumiskykyä taas on mahdollista opetella – ja opettaa.

Palaan omaan uranarratiiviini. Pääsihteerivuoteni toivat aikanaan minut tämän väitöstutkimukseni aiheen äärelle. Tutkimukseni on puolestaan tuonut minut nykyiseen työhöni: yliopisto-opettajaksi teologiseen tiedekuntaan. Työelämätaitojen opettajana pohdin nykyään työkseni, miten valmentaa opiskelijoita nykyiseen työelämään. Tutkimukseni pohjalta näen tärkeäksi juuri ammatillisen sopeutumiskyvyn opettamisen.

Suomen evankelis-luterilainen kirkko on muutoksien keskellä. Kirkko määrittelee parhaillaan uudelleen suhdettaan suomalaiseen yhteiskuntaan muun muassa avioliittolakia koskevan keskustelun kohdalla. Prosessi on nähtävissä yhdeksi ilmentymäksi uskonnon yhteiskunnallisen roolin suuresta murroksesta. Samalla kirkossa käytävä keskustelu hengellistä työtä tekevien kokonaistyöajasta on ilmentymä siitä, että kirkko hakee toimintatapojaan myös modernina työnantajana.

Näiden uskonnollisten ja yhteiskunnallisten murrosten keskellä kirkolla on edessään valintoja. Yksi valinta on, keitä kirkko jatkossa vihkii pappeikseen. Valinta on myös ideologinen: valitaanko pappeja, jotka säilövät kirkon, vai pappeja, jotka uudistavat sen? Valitsemalla uuden papin kirkko tekee täten valinnan omasta tulevaisuudestaan.

Aura Nortomaa, fil. tri
aura.nortomaa@helsinki.fi

KIRJALLISUUTTA

- Bonney, Lewis A., & Park, Hae S.
2012 ”Appraisal of Applicants for Ministry Careers”. *Mental Health, Religion & Culture* 15:7, 721–739.
- Duffy, Ryan D., & Dik, Bryan J.
2013 ”Research on Calling: What Have We Learned and Where Are We Going?” *Journal of Vocational Behavior* 83:3, 428–436.
- Kuuskorpi, Taina
2012 *Psykologisten testien käyttö Suomessa*. Diss. Turku: Turun yliopisto. Käyttätymistieteiden ja filosofian laitos.
- Malony, H. Newton
2000 ”The Psychological Evaluation of Religious Professionals”. *Professional Psychology: Research and Practice* 31:5, 521–525.
- Niemelä, Kati & Salminen, Veli-Matti (toim.)
2013 *Teologiksi kasvamassa: Koulutusalan valinta, opiskeluprosessi ja ammattiin suuntautuminen*. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 118. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.
- Nolan, Kevin P. & Highhouse, Scott
2014 ”Need for Autonomy and Resistance to Standardized Employee Selection Practices”. *Human Performance* 27:4, 328–346.
- Nortomaa, Aura I.
2016a *A Test to Pass or a Tool for Growth? Evaluating the Usefulness of the Psychological Assessment of Ministerial Aspirants*. Diss. Helsingin yliopisto. Teologinen tiedekunta.
- 2016b ”Who is Not Ordained, and Why? A Mixed-Method Analysis of Dropped Ordination in the Evangelical Lutheran Church of Finland”. *International Journal of Practical Theology* 20:1, 51–68.
- 2016c ”Predicting Ordination, Early-Career Mobility, and Career Adaptation from Ministerial Applicants’ Psychological Assessment Results”. *Review of Religious Research* 58:4, 543–569.
- 2015 ”To Ordain or Not to Ordain? A Self-Determination Theory Perspective on How Ministerial Candidates and Diocesan Representatives Use Psychological Assessment in Ordination Process”. *Journal of Empirical Theology* 28:2, 242–262.
- Ryan, Ann M. & Ployhart, Robert E.
2000 ”Applicants’ Perceptions of Selection Procedures and Decisions: A Critical Review and Agenda for the Future”. *Journal of Management* 26:3, 565–606.

- Ryan, Richard M. & Deci, Edward L.
2000 "Self-determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-being". *American Psychologist* 55:1, 68–78.
- Sullivan, Sherry E. & Arthur, Michael B.
2006 "The Evolution of the Boundaryless Career Concept: Examining Physical and Psychological Mobility". *Journal of Vocational Behavior* 69:1, 19–29.
- Thornton, George C. & Gibbons, Alyssa M.
2009 "Validity of Assessment Centers for Personnel Selection". *Human Resource Management Review* 19:3, 169–187.
- Zacher, Hannes
2014 "Career Adaptability Predicts Subjective Career Success above and beyond Personality Traits and Core Self-evaluations". *Journal of Vocational Behavior* 84:1, 21–30.