

Sara Liinamo

**PERSOONALLISUUSTESTI
SOSIAALISENA KONSTRUKTIONA**
Diskurssianalyttinen tutkimus psykologisesta
testaamisesta osana rekrytointia

TIIVISTELMÄ

Sara Liinamo: Persoonallisuudesta sosiaalisena konstruktiona. Diskurssianalyttinen tutkimus psykologisesta testaamisesta osana rekrytointia

Pro gradu -tutkielma

Tampereen yliopisto

Yhteiskuntatutkimuksen tutkinto-ohjelma

Sosiaalipsykologian opintosuunta

Ohjaajat: Johanna Ruusuvaara ja Virve Peteri

Huhtikuu 2021

Tässä tutkimuksessa asetetaan persoonallisuudesta ja psykologinen testaaminen yhteiskuntatieteellisen tutkimuksen kohteeksi. Näiden asettaminen yhteiskuntatieteellisen tutkimuksen kohteeksi on tärkeää ensinnäkin siksi, että psykologisia testejä käytetään monilla eri elämän osa-alueilla, kuten koulutuksessa, työelämässä, armeijassa sekä sosiaali- ja terveystieteissä. Testit läpileikkaavat siis miltei jokaisen ihmisen elämää. Testaaminen on myös miljardien eurojen arvoista liiketoimintaa, joka kasvaa vuosittain. Toiseksi psykologiset testit ovat kulttuurisesti vakiintunut tapa jäsentää ja selittää inhimillistä toimintaa. Tätä selitysmallia voi pitää leimallisen länsimaisena. Testit myös ylläpitävät ajatusta, että yksilö on suhteellisen pysyvistä piirteistä koostuva, muista erillinen kokonaisuus. Tämä käsitys ihmisestä on omaksuttu myös niin sanottuun arkijärkeen. Siitä on tullut itsestään selvä tapa ymmärtää yksilöitä ja heidän toimintaansa.

Yhteiskuntatieteissä on jo pitkään pyritty kyseenalaistamaan psykologisten selitysmallien ja testien itsestään selvää totuudellisuutta. Psykologiset testit eivät kuitenkaan ole olleet empiirisen yhteiskuntatieteellisen tutkimuksen kohteena. Selitys löytynee siitä, että testit ovat vahvasti suojattuja muilta kuin psykologeilta. Tämä tutkimus on siinä mielessä erityinen, että se on saanut poikkeusluvan Suomen Psykologiliitto ry:n Testilautakunnalta persoonallisuustestin tutkimiseen kulttuurisena tekstinä. Tutkielmassa pilotoidaan tutkimusmenetelmää, jonka avulla psykologisia testejä voitaisiin tutkia niiden suojatusta asemasta huolimatta. Tutkielma on syntynyt osana tutkimushanketta *Testaamisen sosiologia: Persoonallisuustestit työelämän ideaalisubjekteja rakentamassa* (Koneen Säätiö 2020–2024).

Tutkimuksessa analysoidaan, minkälaisia merkityksiä psykologisiin testeihin ja erityisesti persoonallisuustesteihin liitetään osana työelämän henkilöarviointia. Aihetta lähestytään yhtäältä arviointia tekevien ammattilaisten ja toisaalta arvioinnin kohteena olevien testivastaaajien suunnasta. Ensimmäiseksi tutkimuksessa kysytään, miten testejä työssään hyödyntävät rekrytointikonsultit merkityksellistävät psykologiset testit osana henkilöarviointia ja millaisia perusteluja he tuottavat testien käytölle. Toiseksi tutkimuksessa kysytään, minkälaista subjektia rekrytointikonsulttienkin hyödyntämä *Personality Research Form* (PRF) -persoonallisuustesti tuottaa. Testiä lähestytään kulttuurisena tekstinä, joka ei vain kuvaa testattavia subjekteja, vaan tuottaa heistä aktiivisesti kulttuurisia oletuksia. Tutkimusaineistona käytetään neljätoista rekrytointikonsultin haastattelua ja kahden testivastaaajan kenttäpäiväkirjaa. Aineistojen analysoimisessa sovelletaan diskurssianalyysiä.

Tutkielman ensimmäinen keskeinen havainto on, että psykologiset testit merkityksellistyvät suhteessa rekrytoinnin kentän erilaisiin toimijoihin. Kun konsultit puhuvat testeistä, he tuottavat samalla erilaisia asiantuntijuuksia ja toimijoita rekrytoinnin kentälle. Testit eivät näyttäyty vain objektiivisina välineinä, vaan niiden merkitykset rakentuvat tilanteisesti monista aineksista. Toinen keskeinen havainto on, että testien luokittelu- ja määrittelytavat läpileikkaavat koko henkilöarviointiprosessin. Tämä näkyy esimerkiksi siinä, miten rekrytointikonsultit puhuvat itsestään ikään kuin mittareina. Tällöin testeiltä lainataan ominaisuuksia oman asiantuntijuuden rakentamiseen. Kolmas keskeinen havainto on, että PRF-testin väittämät vaikuttavat suosivan tietynlaista subjektia. Analyysin pohjalta voi sanoa, että testiproseduuri suosii esimerkiksi nopeasti reagoivaa vastaustapaa. Silloin testiproseduuri itsessään tuottaa subjektia, joka ei ole paneutuva ja vastauksiaan syvällisesti pohtiva. Kenttäpäiväkirjojen analyysin pohjalta vaikuttaa siltä, että testiväittämien vastausvaihtoehtojen kaksiportaisuus tuottaa ehdottoman ja nyansseja vailla olevan maailman. Kaksiportaisuus tuottaa kenttäpäiväkirjojen perusteella vaihtelua, että kontekstilla ei ole testin ideaalivastaaajan toiminnalle merkitystä. Kenttäpäiväkirjoissa testiväittämät ja -vastaukset merkityksellistyvät kuitenkin monin paikoin suhteessa vastaajien ikä- ja elämänvaiheisiin kohdistuviin normatiivisiin odotuksiin. Analyysin perusteella testi lomakkeena ja proseduurina tuottaa myös sukupuoleen ja yhteiskuntaluokkaan liittyviä merkityksiä. Tutkielman tuottamalla tiedolla on käyttöarvoa työelämän tasa-arvoon liittyvissä keskusteluissa ja käytäntöjen kehittämisessä.

Avainsanat: persoona, persoonallisuudesta, psykologinen testaaminen, rekrytointi, henkilöarviointi, diskurssianalyysi

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -ohjelmalla.

SISÄLLYSLUETTELO:

1	JOHDANTO	1
1.1	Tutkimuksen tausta ja lähtökohdat	1
1.2	Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset.....	4
2	PERSOONALLISUUSTESTIT TUTKIMUSKOHTENA	5
2.1	Persoonallisuustestit mittareina	5
2.2	Persoonallisuustestit teoreettisina oletuksina.....	9
2.3	Persoonallisuustestit kulttuurisena selitysmallina.....	11
2.4	Persoonallisuustestit tämän tutkimuksen kohteena	14
3	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	16
3.1	Haastattelut ja kenttäpäiväkirjat tutkimusaineistona	16
3.2	Diskurssianalyysi aineistojen analyysimenetelmänä	18
3.3	Tutkimuseettiset valinnat.....	21
4	PSYKOLOGISTEN TESTIEN SAAMAT MERKITYKSET OSANA REKRYTOINTIA	23
4.1	Psykologiset testit rekrytointiprosessissa.....	23
4.2	Psykologiset testit rekrytoinnin kentällä	26
4.3	Psykologiset testit ja erilaiset asiantuntijuudet.....	31
5	REKRYTOINTIKONSULTTIEN TUOTTAMAT PERUSTELUT TESTIEN KÄYTÖLLE	35
5.1	Tieteellisyys	35
5.1.1	Validiteetti ja reliabiliteetti	35
5.1.2	Testien logiikat ja käsitteet.....	42
5.2	Pragmaattisuus.....	46
5.2.1	Testit työkaluina.....	46
5.2.2	Testit lisävahvistuksena.....	48
6	PERSOONALLISUUSTESTIN RAKENTAMAT MERKITYKSET	51
6.1	Väittämien ehdottomuus	52
6.2	Väittämien (elämän)tilanteinen tulkinta	60
6.3	Väittämien tuottama sukupuoli ja yhteiskuntaluokka.....	65
6.4	Metodisen kokeilun reflektointia	71
7	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	73
8	LÄHTEET	79
9	LIITTEET	90
	Liite 1: Haastateltavien suostumuslomake	90
	Liite 2: Testivastaajien suostumuslomake	91
	Liite 3: Haastattelurunko	92

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen tausta ja lähtökohdat

Työnhakijoiden persoonan merkitystä on alettu korostaa suomalaisessa työelämässä viimeisten vuosikymmenten aikana (Korvajärvi 2001; Varje 2014, 54–55). Kun työpaikoille etsitään uutta työntekijää, työnhakijoihin liittyvät toiveet ja vaatimukset kohdistuvat yhä useammin heidän henkilökohtaisiin ominaisuuksiinsa. Tämä näkyy muun muassa työpaikkailmoituksissa, joissa työpaikoille etsitään oikeanlaisella persoonalla varustettua ”hyvää tyyppiä” (Huilaja & Valkonen 2012, 134; Järvensivu 2010, 98; Keltikangas-Järvinen 2016; 128, 136; Kinnunen & Parviainen 2016; Koivunen 2016, 159; Lavikka 2000, 5; Mäkinen 2013, 153; Varje 2014, 54–55, 70). Hyvää tyyppiä saatetaan luonnehtia esimerkiksi innostuneeksi, rohkeaksi ja joustavaksi tiimipelaajaksi, joka haluaa jatkuvasti kehittyä ja oppia uutta. Uutta työntekijää etsittäessä ei tällöin ole ratkaisevaa siis vain se, täyttyykö työnhakijan muodollinen ja tekninen pätevyys työtehtävään. Niin sanottujen kovien taitojen eli työkokemuksen ja koulutuksen lisäksi työntekijän sopivuutta määrittävät myös pehmeät taidot, kuten persoonalliset ominaisuudet ja henkilökohtaiset taidot (Bailly & Lene 2013, 79–80; Koivunen 2016, 153–156). Tämä tarkoittaa, että erikoinen tai yllättävä tapa tuoda esille omaa persoonaa voi joissakin tapauksissa muodostua jopa esteeksi työnhakijan palkkaamiselle (Varje 2014, 54–55).

Työntekijöiden persoonan korostaminen kytkeytyy laajempaan yhteiskunnalliseen murrokseen, jota on kutsuttu uusliberalismiksi (Adams, Estrada-Villalta, Sullivan & Markus 2019, 202; Liinamo 2020). Uusliberalismin keskiössä ovat markkinat, jotka hahmotetaan yhteiskunnan perustana. Tämä tarkoittaa, että kaikki elämän osa-alueet pyritään saattamaan markkinalogiikoiden alaisiksi – myös ne, jotka eivät liity suoraan talouteen. (Wilson 2018, 2–3, 53–58; Harvey 2008, 9.) Uusliberalismin ihannesubjekti on yrittäjämäinen (*enterprising self*, Foucault 2008/1979, 226; Rose 1992, 14). Yrittäjämäinen ei tarkoita yrittäjyyttä vain elinkeinona, vaan se merkitsee tietynlaista ajattelun, tunteiden ja toimimisen tapaa (esim. Harni & Pyykkönen 2017, 111, 115–116). Se on elämänsäennettä, jossa korostuu muutos- ja kilpailukykyisyys sekä kehittymisenhalu (Rose 1992, 154; ks. myös Harni & Pyykkönen 2017, 111, 115–116; Keskitalo-Foley, Komulainen & Naskali 2010). Yrittäjämäisyyteen kasvattamisesta on tullut viime vuosikymmeninä suomalaisen koulutuspolitiikan keskeinen tavoite ja opetussuunnitelmien läpileikkaava teema (Harni & Pyykkönen 2017, 110–113; Komulainen, Keskitalo-Foley, Korhonen & Lappalainen 2010). Maija Korhosen, Katri Komulaisen ja Hannu Rädyn (2008, 159) mukaan yrittäjämäinen viittaa eetokseen, jossa yrittäjämäisyydestä luodaan ihmisyden ihannemalli

kaikille. Samalla tämä yrittäjämäisyys jäsennetään nimenomaan yksilöpsykologisina ominaisuuksina ja piirteinä.

Ajatus yksilöllisistä piirteistä koostuvasta persoonasta ei ole syntynyt vasta uusliberalismin myötä. Ennen 1900-luvun alkua oli vakiintunut tapa puhua “luonteista”. Tämä luonteen käsite korvautui arkikielessä persoonallisuuden käsitteellä tiettyjen yhteiskunnallisten muutosten myötä. Ian A.M. Nicholsonin (1998) mukaan uusi urbaani ja teollinen yhteiskunta edellytti työntekijöiltä uudenlaisia kykyjä. Näin ollen persoonallisuuden käsite sopi paremmin muuttuneeseen toimintaympäristöön. Työntekijöiltä odotettiin uudenlaista sopeutumiskykyä, taitoa ilmaista itseään ja sitoutumattomuutta moraalisiin normeihin. (aiheesta Liinamo & Peteri, prosessissa.)

Persoonallisuuden moderni merkitys liittyy sen yksilöihin ja yksilöllisyyteen (Williams 1985, 166). Tämän vuoksi on luontevaa, että persoonallisuudesta on muodostunut erityisala nimenomaan psykologiatieteeseen, joka on lähtökohdiltaan yksilöpsykologinen. Persoonallisuutta on luonnehdittu vaihtelevilla tavoilla psykologian tieteenalalla, mutta sillä tarkoitetaan nykyisin “ajatusten (kognitioiden), tunteiden (emootioiden) ja käyttäytymisen muodostamaa kokonaisuutta, joka on kullekin ihmiselle luonteenomainen ja melko pysyvä eri tilanteissa ja eri aikoina” (Pervin 2003, 447; suom. Metsäpelto & Feldt 2015, 18; ks. myös Kaplan & Saccuzzo 2018, 330). Keskeistä määritelmässä on, että persoonallisuuden ajatellaan psykologiassa olevan melko pysyvä ajasta ja tilanteista riippumatta. Lisäksi määritelmän mukaan persoonallisuudessa yhdistyvät yksilön ajattelu, tunteet ja käyttäytyminen tavalla, joka on hänelle “luonteenomainen”. Tulkitsen luonteenomaisen tarkoittavan tässä juuri tietylle yksilölle tunnusomaista ja erityistä ajattelun, tunteiden ja käyttäytymisen kokonaisuutta.

Persoonallisuuden psykologiaan on alkanut kytkeytyä ajatus persoonasta mitattavana ja testaamisen kohteena olevana entiteettinä vasta maailmansotien jälkeen. Ennen maailmansotia psykologinen tutkimus oli pääsääntöisesti kokeellista tutkimusta ja soveltavaa psykologista tutkimusta oli hyvin vähän. Käsitys siitä, että psykologi voisi toimia jonkinlaisena kouluttajana tai inhimillisen elämän yleisasantuntijana, oli täysin vieras vielä 1900-luvun alussa. Maailmansodista muodostui psykologiselle asiantuntijuudelle käännekohta. Psykologian alan tutkijoilta pyydettiin ratkaisuja sotilaiden valikointiin jonkinlaisten joukkotestausten avulla. Psykologit ryhtyivät Saksassa ja Yhdysvalloissa kehittämään nopeasti erilaisia testimenetelmiä. Sotien jälkeen psykologinen testaus alkoi saada merkityksen psykologien erityisosaamisalueena ja psykologialla yleisesti alettiin ymmärtää nimenomaan soveltavaa psykologiaa (testaamista, terapeutista keskustelua ja konsultaatiota). (Boring 1957, 575–577; Leahey 1997, 355; aiheesta Peteri 2004, 34–36.) Maailmansotien jälkeistä aikaa kuvataan usein psykologisen tiedon triumfiksi. Sosiologi Philip Rieff kirjoittaakin 1900-luvun tarkoittaneen “psykologisen ihmisen”

syntymistä ja sitä, että tästä tavasta ymmärtää itseä ja muita muodostui vähitellen niin vallitseva ja niin tuttu, että emme enää tunnista sitä vain yhdeksi vaihtoehdoksi muiden joukossa (Rieff 2006/1966, XXXIII).

Samaan aikaan kun testaaminen on muodostunut keskeiseksi osaksi psykologista asiantuntijuutta, testaamisesta on tullut myös merkittävää liiketoimintaa (Neal, Slobogin, Saks, Faigman & Geisinger 2019, 136; ks. myös McIntire & Miller 2007, 14). Osa testeistä julkaisevista yrityksistä on pörssiyrityksiä, joiden liikevaihto on vuosittain miljardeja dollareita (Neal ym. 2019, 136). *The Guardian* -lehden esittämän arvion (2021) mukaan persoonallisuustestaus on vuosittain kahden miljardin dollarin arvoista liiketoimintaa, joka kasvaa viisitoista prosenttia joka vuosi. Suomessa ei ole saatavilla vastaavia lukuja testaamisesta liiketoimintana, mutta testausmääristä on esitetty arvioita. Psykologit teettävät Taina Kuuskorven (2012, 289) mukaan vuosittain noin 232 500 psykologista testiä Suomessa. Tähän lukuun tulee Kuuskorven mukaan vielä lisätä psykologien teettämät testit Puolustusvoimissa ja oppilaitosten valintakokeiden yhteydessä, jotta todelliset testausmäärät saataisiin selville. Psykologien teettämien testien ohella henkilöstöpalveluyritykset ja muut organisaatiot teettävät testeistä, joita ei ole laskettu näihin tilastoihin. Vuonna 2004 Työ- ja elinkeinoministeriö esitti, että konsulttiyritykset tekevät 100 000 henkilöarviointia vuodessa (Helsingin Sanomat 2016). Edelliset Suomen kontekstiin liittyvät arviot ovat useita vuosia vanhoja. Jos Suomen tilanne on samansuuntainen kuin *The Guardian* -lehden (2021) esittämä arvio, luvut ovat voineet kasvaa myös Suomessa.

Psykologisia testeistä hyödynnetään työelämän arviointitilanteiden lisäksi myös monilla muilla elämän osa-alueilla, kuten koulutuksessa, sosiaali- ja terveystaloudissa sekä armeijassa (ks. Kuuskorpi 2012, 289, 294–295). Psykologisten testien lukumäärän ja käyttötarkoitusten laajan kirjon perusteella voidaan sanoa, että psykologiset testit ovat ihmisten elämää läpileikkaavia. Sosiologi Nikolas Rose (1998, 75, 88–89, 121) esittääkin, että psykologisesta testauksesta on tullut keskeinen tapa hallita ja selittää ihmisiä yksilöinä. Rosen mukaan psykologiset testit osallistuvat yksilöiden moniin eri elämänvaiheisiin muotoilemalla heidän itseymmärrystään, elämänvalintojaan ja mahdollisuuksiaan. Testeistä on siis muodostunut kulttuurisesti yksi vallitsevista tavoista ymmärtää ja selittää inhimillistä toimintaa.

Koska psykologiset testit läpileikkaavat miltei jokaisen ihmisen elämää, yhteiskuntatieteissä on jo pitkään kiinnitetty huomiota niiden rooliin osana ihmisten järjestämistä ja hallintaa. Yhteiskuntatieteiden kriittinen traditio on kyseenalaistanut psykologisten selitysmallien ja testien itsestään selvää totuudellisuutta (ks. esim. Bell 1979; Foucault 2000/1975; Rose 1999/1989; 1998; Sennett 1977). Psykologiset testit eivät kuitenkaan ole tämän tradition piirissä olleet empiirisen tutkimuksen kohteena. Selitys löytynee siitä, että testit ovat vahvasti suojattuja muilta kuin psykologeilta. Tämä tutkielma on siinä mielessä erityinen, että se on saanut

poikkeusluvan Suomen Psykologiliitto ry:n Testilautakunnalta persoonallisuustestin tutkimiseen osana tutkimushanketta *Testaamisen sosiologia: Persoonallisuustestit työelämän ideaalijubjekteja rakentamassa* (Koneen Säätiö 2020–2024). Tässä tutkimuksessa persoonallisuustesti asetetaan kriittisen diskurssianalyttisen tutkimuksen kohteeksi ja analysoidaan rekrytointikonsulttien antamia merkityksiä testien käytölle.

1.2 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tehtävänä on selvittää, minkälaisia merkityksiä psykologisiin testeihin liitetään osana työelämän henkilöarviointia. Kiinnostukseni kohdistuu ensisijaisesti rekrytointin yhteydessä käytettäviin persoonallisuustesteihin, eikä esimerkiksi kyky- ja älykkyystesteihin. Tarkastelen testeihin liitettyjä merkityksiä yhtäältä arviointia tekevien ammattilaisten ja toisaalta arvioinnin kohteena olevien testivastaajien suunnasta. Tutkin psykologisia testejä George E. Marcusin (1995) hengessä ”monipaikkaisesti”. Monipaikkaisuus tarkoittaa Marcusin mukaan sitä, että kulttuurisia ilmiöitä täytyy lähestyä useampien kontekstien ja aineistojen kautta, jotta niiden moniaineksisuutta voidaan ymmärtää ja selittää. Tuon tutkimuksessa esille sekä testien tuottamia että testeihin liitettyjä kulttuurisia oletuksia. Erittelen, miten näitä merkityksiä kielellisesti rakennetaan. Ymmärrän testit kulttuurisina teksteinä, jotka eivät vain kuvaa testattavia subjekteja, vaan tuottavat heistä aktiivisesti kulttuurisia oletuksia. Persoonallisuustestit eivät esimerkiksi vain ilmaise testattavien henkilöiden johtajan ominaisuuksia, vaan myös määrittelevät, millainen ihminen on hyvä johtaja. Samalla testit tuottavat käsitystä, että yksilöllä yli-päättään on ”persoonallisuus”, joka on tietynlaisten piirteiden pysyväkoko kokonaisuus.

Tutkielmallani on kaksi tutkimuskysymystä. Ensimmäinen tutkimuskysymys on, miten testejä käyttävät rekrytointikonsultit merkityksellistävät psykologiset testit osana henkilöarviointia ja millaisia perusteluita testien käytölle annetaan. Tarkastelun kohteena on muun muassa se, miten testeistä puhuttaessa samalla neuvotellaan asiantuntijuudesta: milloin vastuu otetaan itselle ja milloin se annetaan testeille tai jollekin muulle prosessin toimijalle. Kun rekrytointikonsultit puhuvat testeistä, he tuottavat samalla erilaisia asiantuntijuuksia ja toimijoita rekrytointin kentälle. Tutkielman toinen tutkimuskysymys on, minkälaista subjekta henkilöarvioinnissa käytettävä *Personality Research Form (PRF)* -persoonallisuustesti tuottaa. Analysoin testivastaajien laatimien kenttäpäiväkirjojen avulla, minkälaisia oletuksia, jakoja ja järjestyksiä testiväittämät ja testattavien tulkinnat tuottavat kyseisestä testistä. Tunnistan, että testi sisältää tietynlaisen ideaalisubjektin, jonka suhteen testin täyttäjät käyvät neuvottelua vastatessaan testiväittämiin.

Tutkielma etenee siten, että käyn aluksi läpi aiempaa tutkimusta persoonallisuustesteihin liittyen. Tunnistan kolme lähestymistapaa, jotka ovat tutkielmani kannalta keskeisiä. Luvun lopussa paikannan oman tutkimukseni suhteessa näihin lähestymistapoihin. Sitten kuvaan, miten tutkimukseni on toteutettu. Esittelen tutkimusaineistot ja niiden analysoimisessa soveltamani diskurssianalyysin. Kuvaan myös, minkälaisia eettisiä valintoja tutkimusprosessin edetessä on tehty. Tämän jälkeen seuraa kolme analyysilukua. Ensimmäinen analyysiluku alkaa siten, että rakennan kuvauksen, miten rekrytointiprosessi etenee ja miten psykologiset testit asettuvat osaksi tätä prosessia. Kuvauksen tuottaminen on samalla kontekstin rakentamista tutkittavalle ilmiölle. Tarkastelen luvussa, minkälaisia merkityksiä testit saavat suhteessa rekrytoinnin kenttään ja sen toimijoihin. Lisäksi analysoin, miten testeistä puhuttaessa rakennetaan erilaisia asiantuntijuuksia itselle ja kentän muille toimijoille. Toisessa analyysiluvussa tarkastelen, minkälaisia perusteluja testien käytölle annetaan ja miten niitä tuotetaan. Analyysin kohteena ovat kielelliset keinot, joita erityisesti testaamiseen erikoistuneet rekrytointikonsultit hyödyntävät perustellessaan psykologisten testien käyttöä. Samalla tarkastelen, milloin konsultin oman asiantuntijuus näyttäytyy henkilöarvioinnissa merkittävänä ja milloin painoarvoa siirretään enemmän testeille. Viimeisessä analyysiluvussa tarkennan katseen PRF-testiin ja testivastaajien näkökulmaan. Analysoin testivastaajien laatimien kenttäpäiväkirjojen avulla, minkälaisia merkityksiä testiväittämät ja testivastaajien tulkinnat tuottavat PRF-testistä. Analyysilukujen jälkeen päätän tutkielmani pohtimalla tutkimukseni keskeisiä tuloksia.

2 PERSONALLISUUSTESTIT TUTKIMUSKOHTENA

Tässä luvussa esittelen aiempaa tutkimusta persoonallisuustesteistä. Tunnistan kolme lähestymistapaa, jotka ovat tutkielmani kannalta relevantteja. Ensimmäisessä tutkimustavassa persoonallisuustestejä lähestytään mittareina, toisessa teoreettisina oletuksina ja kolmannessa kulttuurisina selitysmalleina. Luvun lopussa rakennan oman tutkimuksellisen viitekehysten, kun suhteutan tutkimukseni edellä esittelemiini lähestymistapoihin.

2.1 Persoonallisuustestit mittareina

Psykologian tieteenalalla persoonallisuustestejä tarkastellaan ensisijaisesti mittareina. Näissä tutkimuksissa keskeistä on arvioida testien validiteettia. Validiteetilla eli testin pätevyydellä tarkoitetaan yleisesti ottaen sitä, mittaako testi sitä, mitä sen tulee mitata (Domino & Domino 2006, 52; Kaplan & Saccuzzo 2018, 135; Pervin 2003, 425). Psykologian alan tutkimuksissa

validiteettia näytetään tutkivan enimmäkseen tilastotieteellisillä tutkimusmenetelmillä ja kokeellisilla tutkimusasetelmilla. Käytännössä validiteetin tutkiminen tarkoittaa esimerkiksi sen selvittämistä, miten tutkimuksissa toteutuvat erilaiset validiteetin muodot. Validiteetin muotoja ovat sisältö-, käsite- ja kriteerivaliditeetti, joista viimeisin jakautuu ennuste- ja rinnakkaisvaliditeettiin (Domino & Domino 2006, 53–55; Kaplan & Saccuzzo 2018, 133–157).

Avaan tässä alaluvussa kolmea persoonallisuustestien validiteettia koskevaa keskustelua, joita psykologiatieteen piirissä on käyty. Ensimmäinen keskustelu liittyy testivastausten kaunisteluun, toinen keskustelu persoonallisuustestien käyttöön henkilöstövalintojen yhteydessä ja kolmas keskustelu siihen, miten sosiaaliset tekijät, kuten testivastaajan yhteiskuntaluokka, ovat yhteydessä vastaajan saamiin testituloksiin. Nämä kaikki kolme keskustelua näyttävät, että validiteetin määrittäminen ja varmistaminen vaativat jatkuvaa tutkimista, kehittämistä ja neuvottelemista, vaikka validiteetti käsitteenä voikin vaikuttaa muuttumattomalta tilastotieteelliseltä faktalta.

Robert M. Kaplanin ja Dennis P. Saccuzzon (2018, 135) mukaan validiteetista on käyty runsaasti akateemista keskustelua ja sen määritelmästä on neuvoteltu useaan otteeseen. 1900-luvun aikana validiteetille kehitettiin monia alakategorioita, minkä seurauksena validiteetista alkoi muodostua ikään kuin tyhjä käsite. Tämä näkyi siten, että validiteetista keskustellessa psykologian alalla oli epäselvää, mihin kukakin sillä viittasi. Tilanne johti vähitellen siihen, että vuonna 1985 perustettiin yhteinen komitea, jonka tehtävänä oli tuottaa validiteetille yhtenäinen määritelmä. Määritelmää arvioitiin uudelleen vuosina 1999 ja 2014. Viimeisimmän määritelmän mukaan validiteetti viittaa kaikkiin niihin todisteisiin, jotka tukevat mittaustuloksesta tehtyä tulkintaa. Komitea halusi korostaa validiteettia yhtenäisenä kategoriana ja kehotti varovaisuuteen sen suhteen, että validiteettia jaetaan esimerkiksi sellaisiin alakategorioihin kuin sisältö- ja kriteerivaliditeetti. Alakategorioiden luominen voi olla kätevää, mutta siitä huolimatta validiteetti täytyy komitean mukaan ymmärtää yhtenäisenä käsitteenä.

Ensimmäinen psykologisten testien validiteettia koskeva keskustelu liittyy vastausten kaunisteluun eli sosiaalisesti suotavaan vastaamiseen (*socially desirable responding*). Kaunistelulla tarkoitetaan yksilön taipumusta vastata testiin tavalla, joka saa hänet näyttäytymään hyvässä valossa (Domino & Domino 2006, 444; Holtgraves 2004, 161; Paulhus 2002, 49, 50). Testivastaajien harjoittamaa kaunistelua pyritään mittaamaan esimerkiksi siten, että testiväittämien sekaan piilotetaan kaunistelua kartoittavia väittämiä (Honkaniemi 2015, 235–236). Myös tutkimukseni kohteena oleva PRF-testi sisältää kaunistelua mittaavien väittämien sarjan eli niin sanotun kaunisteluasteikon (Domino & Domino 2006, 446; Goffin & Christiansen 2003, 341–342).

Deltroy L. Paulhus (2002) jäsentää kaunistelua sen suhteen, kuinka tietoista testivastaa-
jan harjoittama kaunistelu on ja minkälaisiin asioihin kaunistelua kohdistetaan. Tietoinen kau-
nistelu merkitsee tarkoituksellista hyvän vaikutelman antamista itsestä, kun taas tiedostamaton
kaunistelu tarkoittaa vastaajan aitoa uskoa itseensä ja omaan pätevyyteensä (Honkaniemi 2015,
232–233). Tietoista kaunistelua mittaavat testiväittämät ovat Laura Honkaniemen (2015, 232)
mukaan usein sellaisia, että testin täyttäjät tietää itsekkin kaunistelewansa totuutta. Väittä-
mä voi olla esimerkiksi seuraavanlainen: ”Jos minulta putoaa kadulle roskia, korjaan ne aina pois.”.
Tiedostamatonta kaunistelua mittaava väittä-
mä voi puolestaan olla esimerkiksi tällainen: ”En
ole aina ollut rehellinen itselleni.” (Paulhus 1991; sit. Lindeman & Verkasalo 1995, 159–160).
Tiedostamatonta kaunistelua mittaavien väitteiden paikkaansa pitävyyttä ei siis voida samalla
tavalla arvioida ulkoa päin kuin tietoista kaunistelua mittaavien väittämien (Honkaniemi 2015,
233).

Kaunisteluun vaikuttavia tekijöitä on tutkimuksissa tunnistettu useita. Tutkimukset esi-
merkiksi esittävät, että kaunisteluun vaikuttaa testivastaaajan persoonallisuus (Li & Bagger
2006, 134; Ones, Viswesvaran & Reiss 1996, 665). Näissä meta-analyyseissa vastaajan korkean
tunnollisuuden todetaan olevan yhteydessä testivastausten tiedostamattomaan kaunisteluun.
Toisten tutkimusten mukaan kaunistelua selittää nimenomaan testaustilanne (Rosse, Stecher,
Miller & Levin 1998; Lönnqvist, Paunonen, Tuulio-Henriksson, Lönnqvist & Verkasalo 2007).
Nämä tutkimukset esittävät, että testin täyttäjät kaunistelevat vastauksiaan todennäköisemmin
silloin, kun he ovat arvioitavina esimerkiksi uuteen työpaikkaan tai koulutusohjelmaan. Kun
testi täytetään vähemmän latautuneessa tilanteessa, testivastaa-
jien harjoittama kaunistelu on
vähäisempää. Edellä mainittujen tekijöiden lisäksi testaustilanteessa annetuilla ohjeilla on huo-
mattu olevan vaikutusta kaunisteluun (Pauls & Crost 2004; Viswesvaran & Ones 1999). Tätä
on tutkittu esimerkiksi siten, että vastaajia on pyydetty esiintymään testissä tietynlaisina, kuten
mahdollisimman itsevarmoina ja pätevinä (Pauls & Crost 2004). Lisäksi on tehty tutkimuksia,
joissa on selvitetty varoituksen vaikutusta kaunisteluun (Kluger & Colella 1993; Nias 1972).
Näiden tutkimusten mukaan kaunistelu on vähäisempää silloin, kun testin täyttäjää varoitetaan
testiin sisällytetystä kaunistelumittarista.

Toinen psykologisten testien validiteettia koskeva keskustelu liittyy persoonallisuustesti-
tien käyttöön henkilöstövalintojen yhteydessä. Näkemys persoonallisuustestien käytöstä työ-
elämän valintatilanteissa on Kevin R. Murphyn ja Jessica L. Dzieweczynskin (2005, 343–344)
mukaan vaihdellut vuosien varrella ja heijastunut siten myös siihen, missä määrin persoonalli-
suustestejä on käytetty työelämässä. 1960-luvun jälkeen persoonallisuustestien käyttö työelä-
mässä väheni, kun psykologit Robert M. Guion ja Richard F. Gottier (1965, 158) osoittivat, että
persoonallisuustestit onnistuvat hyvin heikosti ennustamaan henkilön tulevaa työssä

suoriutumista. Persoonallisuustestien käyttö henkilöstövalintojen yhteydessä yleistyi uudestaan 1990-luvulla, kun Big Five -piirreteoria vahvisti asemansa laajalti hyväksyttynä persoonallisuuden luokitteluna. Big Five -teorian ja sen kehittyneempien mittausmenetelmien katsottiin Murphyn ja Dzieweczynskin mukaan ratkaisevan Guionin ja Gottierin (1965) kritiikin. Lisäksi psykologian alalla julkaistiin kaksi huomattavaa meta-analyysia (Barrick ja Mount 1991; Tett, Jackson & Rothstein 1991), joiden mukaan persoonallisuuspiirteitä mittaamalla voidaan ennustaa henkilön työssä suoriutumista. Vaikka yhteys persoonallisuuspiirteiden ja työssä suoriutumisen välillä havaittiin näissä tutkimuksissa hennoksi, tutkimustulokset osaltaan vaikuttivat Murphyn ja Dzieweczynskin (2005, 343–344) mukaan testaamisen yleistymiseen. Guionin ja Gottierin (1965) esittämään kritiikkiin ei kuitenkaan ole Murphyn ja Dzieweczynskin mukaan pystytty vastaamaan siinä määrin, että persoonallisuustestien käyttö henkilöstövalinnoissa voisi saavuttaa alalla kiistattoman hyväksynnän.

Kolmas psykologisten testien validiteettia koskeva keskustelu liittyy testattavana olevan henkilön yhteiskuntaluokan ja testitulosten väliseen yhteyteen. Yhdysvaltalaisen psykologiatieteen piirissä julkaistiin 1940–1950-luvuilla useita tutkimuksia, joissa testit ja testaamiskäytännöt asetetaan kriittisen tarkastelun kohteeksi. Näissä tutkimuksissa havaittiin, että testi-vastaajan yhteiskuntaluokalla on merkitystä persoonallisuustestien tuloksiin (Auld 1952; Gough 1946; Grossmann & Wrighter 1948; Hoffman & Albizu-Miranda 1955; Hoffman, Mitsos & Protz 1958; Sewell & Haller 1956). Frank Jr. Auldin (1952) mukaan erot ovat isompia silloin, kun yhteiskuntaluokan määrittelyssä huomioidaan muun muassa koulutus, ammatti ja asuinalue verrattuna siihen, että yhteiskuntaluokka määritellään vain taloudellisen toimeentulon mukaan. Kyseisissä tutkimuksissa tunnistettiin, että persoonallisuustestit osaltaan uusintavat yhteiskuntaluokkaeroja. Jokainen näistä tutkimuksista tunnisti, että testit suosivat nimenomaan keskiluokkaista vastaajaa. 2000-luvun sosiaalitieteilijän kielellä voisi sanoa, että ne tunnistivat testeistä ideaalivastaajan.

Riitta-Leena Metsäpelto ja Johanna Rantanen (2015, 75) esittävät, että piirreteoreettisen lähestymistavan asema ei ole ollut itsestään selvä psykologiatieteen alalla kovin pitkään. Piirreteoreettisen lähestymistavan vakuuttavuus joutui koetukselle erityisesti 1960-luvulla, kun Walter Mischelin (1968) tutkimustulokset esittivät, että tilannetekijät vaikuttavat yksilöiden käyttäytymiseen enemmän kuin psykologiset piirteet (aiheesta Pervin 2003, 58–61). Mischelin mukaan yksilöiden käyttäytymisessä ei ole sellaista pysyvyyttä ja johdonmukaisuutta, mitä piirreteoreettinen näkökulma väittää. Mischelin tutkimustulokset ajoivat piirretutkimuksen kriisiin, joka kesti kaksikymmentä vuotta. Tätä kriisiä voi luonnehtia kiistaksi persoonallisuuden pysyvyyden ja toiminnan tilanteisuuden välillä. (Pervin 2003, 58–59.) Nykyään piirreteoreettinen

lähestymistapa on vakiintunut persoonallisuuspsykologian keskeiseksi tutkimussuuntaukseksi (Metsäpelto & Rantanen 2015, 75).

Piirreteorian lisäksi myös persoonallisuustestien asemaa on haastettu psykologiatieteen sisältä päin. Esimerkiksi psykologi Albert Ellis esitti jo vuonna 1946, että persoonallisuustestien validiteetti on usein kyseenalainen. Testien reliabiliteetit ovat Ellisin mukaan kyllä korkeita, ja lisäksi testit ovat sisäisesti johdonmukaisia. Useista persoonallisuustesteistä on Ellisin (1946) mukaan kuitenkin vaikea sanoa, mittaavatko ne instrumentteina sitä, mitä niiden kliinissä tilanteissa pitäisi mitata. Ellisin mukaan tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, pystyvätkö testit erottamaan introvertit ekstroverteistä ja dominoivat alistuvista. Ellisin kritiikin voi ajatella asetuvan osaksi niitä näkemyksiä, joiden mukaan testit näyttävät epätieteellisinä ja ristiriitaisina suhteessa psykologiatieteen valtavirran tutkimukseen (aiheesta Billington, Williams, Goodley, & Corcoran 2017, 4; Cronbach 1957, 678–679; Peteri 2004, 37; Samelson 1979, 155–157).

Vaikka testien suhde psykologiatieteen valtavirtaan voi olla kiistanalainen, testit ovat kuitenkin vahvistaneet psykologian kokeellista ja käyttäytymistieteellistä eetosta. Testit ovat osaltaan vakiinnuttaneet ajatusta, että psykologian menetelmä on kvantitatiivinen, ja yksilöiden itsehavainnointi ja aiempi elämänhistoria ovat pelkistettävissä testituloksiksi. (Peteri 2004, 37; Samelson 1979, 155–157.) Testien popularisoitumisen vuoksi esimerkiksi älykkyysosamäärä toimii arkiajattelussa nykyisin miltei synonyyminä älykkyydelle. Älykkyyden käsitteen juuret ovat kuitenkin järjen käsitteessä, jolla aiemmin ymmärrettiin moniulotteista kekseliäisyyttä ja luovuutta. Nykyisin älykkyysosamäärää tulkitaan lukuna, joka kuvaa älykkyyttä miltei samalla tavalla kuin puntarin lukema kertoo henkilön fyysisen painon. (Danziger 1997, 78; Peteri 2004, 37). Tällöin taustalle jää se, että persoonallisuustesti tai älykkyystesti itsessään konstruoi tietynlaisena kohteen, jota kutsutaan esimerkiksi persoonallisuudeksi tai älykkyydeksi. Testitulosten ajatellaan suoraan heijastavan olemassa olevaa entiteettiä, eikä omalta osaltaan tuottavan sitä.

2.2 Persoonallisuustestit teoreettisina oletuksina

Kuten edellinen alaluku havainnollistaa, persoonallisuustestejä käsittelevä tutkimus psykologian tieteenalalla painottuu testien ja teorioiden validiteettia koskeviin kysymyksiin. Psykologian tutkija Tod Sloan (1997, 88–89) esittääkin, että kun psykologiassa arvioidaan ja tarkastellaan persoonallisuusteorioita validiteetin näkökulmasta, silloin niistä keskustellaan ensisijaisesti tilastotieteellisinä ja teknisluontoisina kysymyksinä. Tällöin psykologisia teorioita ja käsitteitä ei arvioida Sloanin mukaan *teorioina*. Kun niitä tarkastellaan ensi sijassa mittaamisen välineinä, huomio kiinnittyy lähinnä siihen, miten teoreettisia käsitteitä operationalisoidaan ja

miten niistä voidaan tehdä kokeellisia asetelmia. Silloin jää analysoimatta, minkälaisia oletuksia ja selitysmalleja nämä teoriat tuottavat ja minkälaisia seurauksia niillä on. (ks. myös Holzkamp 2013, 80–84.) Tätä keskustelua on virittänyt kriittisen psykologian tutkimussuuntaus psykologian ja erityisesti sosiaalipsykologian alalla. Näitä näkökulmia esittelen tässä alaluvussa.

Kriittisen psykologian tutkimussuuntaus on keskittynyt tarkastelemaan psykologian sosiaalista todellisuutta tuottavaa luonnetta. Tämä tutkimussuuntaus tekee näkyväksi psykologisen tiedon ja teorioiden taustaoletuksia. Se kiinnittää huomion siihen, että psykologia ei vain kuvaa tutkimuskohteitaan, vaan samalla tuottaa tietynlaista sosiaalista todellisuutta (Burman 1994, 1–2; Burman 1996, 1–3; Burman & Parker 1993; Holzkamp 2013; Parker 2007, 1–2; Prilleltensky & Fox 1997, 3–5; Silvonen 2006, 28). Kriittisen psykologian edustajien mukaan psykologia näyttäytyy usein objektiivisena tieteenä, joka paljastaa ihmisten käyttäytymistä koskevia totuuksia ja tarkastelee tutkimuskohteitaan ikään kuin ulkoa päin (Burr 2010, 132–139; Moir 1993, 17–20; Prilleltensky & Fox 1997, 3–5; Prilleltensky & Nelson 2002, 5–6).

Psykologian kokeellisessa perinteessä tavoitteena on ollut löytää luonnontieteiden tapaan inhimillisiä tapahtumia ohjaavat yleispätevät lait ja mekanismit. Tässä näkökulmassa sosiaalinen konteksti saattaa vaikuttaa ihmiseen, mutta ihminen edeltää sosiaalista kontekstia ja on siitä riippumaton. (Burr 2010, 14.) Sosiaalipsykologi Antti Eskola (1985, 35–38) esittää, että psykologisten teorioiden pyrkimyksellä yleispätevyyteen on kaksi selkeää seurausta. Ensimmäinen seuraus on, että yleispätevyyteen pyrkiminen saa psykologian alan tutkijat valitsemaan menetelmiä, jotka tuottavat yksilöt abstrakteina ja muista yksilöistä riippumattomina havainnoinnin kohteina. Toinen seuraus on, että persoonallisuusteoriat jättävät kuvaamatta ne historialliset ja yhteiskunnalliset ehdot, jotka ovat mahdollistaneet individualistisen yksilön eli *personan* syntymisen. Persoonaa on individualismin myötä syntynyt käsite, joka ei ole kiistaton tosiasia, vaan historiallisesti ja kulttuurisesti muotoutunut käsitys ihmisestä. Individualismista on Eskolan mukaan tullut ajan mittaan psykologian perusolettamuksia, jotka otetaan analysoimattomina itsestäänselvyyksinä. Niiden ideologista luonnetta ja vaikutusta ei tällöin tunnisteta.

Individualismi on erityisesti länsimaille ominainen tapa ymmärtää inhimillisiä toimijoita. Sosiaalipsykologi Mansur Lalljee (1996, 131–137) esittää, että länsimaissa ihmisiä ymmärretään psykologisten ominaisuuksien kautta, kun taas yhteisöllisemmiksi rakentuneissa kulttuureissa ihmiset ymmärretään sosiaalisten roolien ja ryhmäjäsenyyksien kautta. Tämä ilmenee Lalljeen mainitsemisissa tapauksissa esimerkiksi siinä, miten individualistisissa yhteiskunnissa yksilöt kuvaavat itseään psykologisilla ilmauksilla (kuten “avoin” tai “tunnollinen”), kun taas kollektivistisissä kulttuureissa ihmiset kuvailevat itseään enemmän sosiaalisten roolien kautta (esim. “tytär” tai “opiskelija”). Sama logiikka näkyy Lalljeen mukaan siinä, miten

länsimaisessa kulttuurissa loukkaus liittyy yksilön ominaisuuteen (esim. “laiska” tai “tylsä”) ja yhteisöllisemmässä kulttuurissa yksilön sosiaalisiin suhteisiin (kuten “häpeällinen suvulle”).

Kriittisen psykologian edustajat kiinnittävät huomiota myös siihen, että psykologian universaalina pitämä ihminen on perin länsimainen, hyvin toimeentuleva, koulutettu ja kaupunkilainen (Henrich, Heine & Norenzayan 2010; ks. myös Adams ym. 2019). Länsimaista ihmiskäsitystä ylläpitävät osaltaan myös psykologiset testit. Älykkyystestit ovat yksi esimerkki siitä, miten kulttuurisia eroja luonnollistetaan testien avulla (Motulsky, Gere, Saleem & Trantham 2014, 1073; Parker 2007, 1–2; Teo 2015, 246). Kulttuuriseen ja yhteiskunnalliseen eriarvoisuuteen liittyvät erot käännetään testituloksilla puheeksi persoonallisuuseroista, kyvyistä ja luonteenpiirteistä (Holzkamp 2013, 80).

Kriittisen psykologian edustajat huomauttavat, että psykologia tukee ihmisiä sopeutumaan nykyajan elämän vaatimuksiin (Prilleltensky & Fox 1997, 3; ks. myös Adams ym. 2019). Isaac Prilleltensky ja Dennis Fox (1997, 3–5) väittävät, että psykologit häivyttävät usein tuottamansa tiedon moraalisia, sosiaalisia ja poliittisia vaikutuksia. Vastauksena tähän kriittinen psykologia korostaa Prilleltenskyn ja Foxin mukaan sosiaalista oikeudenmukaisuutta ja hyvinvointia. Se kiinnittää erityistä huomiota alistetuissa ja haavoittuvaisissa asemissa eläviin yksilöihin ja ryhmiin. Kriittisen psykologian edustajat huomauttavat, että silloin kun psykologia-tiede tukee sosiaalisia instituutioita, se asettuu vahvistamaan ja uusintamaan epäoikeudenmukaisia yhteiskunnallisia järjestyksiä. (Burman 1996, 1; Burr 2010, 138–139; Prilleltensky & Fox 1997, 3–5.) Psykologian tutkija Jussi Silvonen (2006, 28–29) esittääkin Foucault’n kirjoitusten pohjalta, että psykologialla on kaksoisrooli. Yhtäältä se pyrkii tukemaan ihmisten toimintakykyä ja toisaalta ylläpitää tarkkailevaa valtaa, joka pyrkii luokittelemaan ja asettamaan yksilöitä paikoilleen.

2.3 Persoonallisuustestit kulttuurisena selitysmallina

Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden kriittinen traditio on pyrkinyt kyseenalaistamaan psykologisen tiedon ja psykologisten testien itsestään selvää totuudellisuutta (Bell 1979; Foucault 2000/1975; Rose 1999/1989; 1998; Sennett 1977). Tässä alaluvussa esittelen kolme eri tutkimussuuntausta, jotka tarkastelevat länsimaisen kulttuurin psykologisoitumista ja psykologisia selitysmallia yhteiskuntakriittisestä näkökulmasta. Ensimmäinen tutkimussuuntaus edustaa sosiologista aikalaisanalyysiä (mm. Bellah, Madsen, Sullivan, Swindler & Tipton 1985; Lasch 1979; Rieff 2006/1966; Sennett 1977). Näitä kirjoittajia yhdistää analyysi siitä, miten aikaisemmin julkisina, valtiollisina ja epäpersoonallisina pidettyjä asioita on alettu hahmottaa yksityiseen elämään kuuluvina asioina. Richard Sennett (1977, 259) puhuu intimitetin ideologiasta,

joka on vaihtanut vähitellen kaikki poliittiset käsitteet psykologisiin termeihin. Nämä aikalais-analyytikot kritisoivat, että psykologiatiede on korvannut traditionaaliset käsitykset eettisyydestä ja moraalista (Bell 1979, 72; Bellah ym. 1985; Lasch 1979, 13; Rieff 2006/1966, 68; Sennett 1977, 5; aiheesta Peteri 2006, 104–105).

Toinen yhteiskuntakriittinen tutkimussuuntaus ammentaa Michel Foucault'n tuotannosta ja keskittyy hallinnan tutkimukseen. Psykologisten testien historia kytkeytyy Foucault'n mukaan rangaistusjärjestelmään, joka fyysisen rankaisemisen sijaan otti itselleen oikeuden tieteellisen tiedon autoritaariseen hyödyntämiseen vallan välineenä. Tästä näkökulmasta katsottuna myös psykologiset testit toimivat välineinä, joiden avulla yksilöitä voidaan arvioida, luokitella ja tarkkailla. (Foucault 2000/1975, 262–263, 248–249, 308–311.) Foucault kirjoittaa *normaalistavasta vallasta*, joka ohjaa kaikkia subjekteja sisäistyneeseen itsehallintaan ja -kontrolliin. Normaalistava valta tarkoittaa siirtymää ruumiillisesta rankaisusta pehmeämpiin, ihmistieteellisiin menetelmiin, jotka kuitenkin säilyttävät läheisen yhteyden kurinpitovaltaan. Näitä ihmistieteellisiä menetelmiä ovat Foucault'n mukaan esimerkiksi erilaiset psykologiset testit, haastattelut ja konsultaatiot. Ihmistieteellisen tiedon ja sanaston avulla on tuotettu yksilöllinen ”persoonaa”, jonka vastuulla on itse kontrolloida käyttäytymistään.

Psykologialla on Foucault'n mukaan arjessa kaksoisrooli, koska se paikantaa psykologisten selitysmallien ja tekniikoiden avulla vastuun selviytymisestä ja menestyksestä yksilöille itselleen. Samalla se tarjoaa välineitä yksilöiden toimijuuden vahvistamiseen. (aiheesta Silvonnen 2006, 27–29.) Psykologinen konsultaatio voi siis tukea työelämän vaatimusten ristipaineessa kamppailevaa yksilöä ja samalla kuitenkin asettaa yksilön normaalistavan vallan ja kontrollin piiriin. (Liinamo & Peteri, prosessissa.) Psykologinen testi voidaan tunnistaa Foucault'n (1998) kuvaamaksi *minätekniologiaksi*. Tällä tarkoitetaan ihmisten toimintaa ohjaavaa, muokkaavaa ja kontrolloivaa käytäntöä, joka tarjoaa välineitä itsen ymmärtämiseen ja kehittämiseen. Psykologinen testi ei vain kuvaa esimerkiksi yksilön persoonallisuuden piirteitä, vaan se myös vaikuttaa hänen tapaansa määritellä itseään. Testi tuottaa käsityksen, että yksilöllä ylipäätään on ”persoonallisuus”, joka on tietynlaisten piirteiden pysyväkö kokonaisuus.

Foucault'n jalanjäljissä kulttuurin psykologisoitumista ovat tarkastelleet historiallisesta näkökulmasta sosiologit Nikolas Rose (1999/1989; 1998) ja Eva Illouz (2008). Rose (1999/1989) analysoi, miten psykologisoituminen on alkanut näkyä esimerkiksi työelämässä, lasten kasvatuksessa ja tavoissa, joita tarjotaan yksilöille omien elämiensä ymmärtämiseen. Esimerkkeinä näistä tavoista Rose (1999/1989, 218, 235–236) nimeää muun muassa self-help-kirjallisuuden ja persoonallisuustestit. Rose (1999/1989, vii) osoittaa, miten psykologian ideat, käsitteet ja menetelmät ovat asettuneet laajemmin osaksi poliittista vallankäyttöä. Yksilöiden

hallinta psykologiatieteen tuottaman tiedon avulla sopii Rosen mukaan hyvin länsimaisen liberalismin ja demokratian periaatteisiin.

Illouz (2008) puolestaan analysoi, miten psykologisoituminen on muokannut markkinoita ja työelämää *emotionaaliseksi kapitalismiksi*. Illouz keskittyy siihen, miten psykologinen käsitteistö on muokannut ymmärrystä tunteista ja niiden merkityksestä. Persoonallisuustestit ovat Illouz'n (2008, 201) mukaan vahvistaneet aivan tietynlaista tapaa käsitellä tunteita. Illouz (2008, 202–203) osoittaa, miten tunteiden hallinta on vähitellen alkanut kytkeytyä keskeiseksi osaksi menestystä. Vaikka tunteita voidaan ajatella hyvin subjektiivisina, niitä on alettu jäsentää persoonallisuustestien avulla mitattavissa olevina kompetensseina, taitoina ja persoonan osa-alueina. Illouz (2008, 202–216) nimeää esimerkkinä emotionaalisen älykkyyden käsitteen, joka on ilmaantunut 1990-luvulla amerikkalaiseen kulttuuriin ja yrityselämään vakiintuneeksi tavaksi arvioida työssä suoriutumista. Tämä näkökulma sisältää ajatuksen, että tunteet asettuvat älykkyyden palvelukseen. Tunteista on tullut osa myös persoonallisuutta.

Kolmas yhteiskuntatieteellinen tutkimussuuntaus tarkastelee kriittisesti sitä kehitystä, jossa persoonallisuus on alkanut merkitsemään uusien kapitalismin muotojen myötä työelämässä yhä enemmän. Tässä tutkimussuuntauksessa tarkastellaan talouden ja psykologian yhteen kietoutumista ja sitä, minkälainen subjektiuden muoto syntyy tässä ristiaallokossa. Talous ja psykologia yhdistyvät sosiologi Beverley Skeggsin (2014, 147) mukaan, kun minuutta muokataan markkinakelpoiseksi tuotteeksi. Kyse ei silloin ole siis vain työntekijän osaamisesta, vaan siitä, että työnantajat täytyy saada vakuuttuneiksi, että työntekijällä on tietynlainen subjektiuden muoto. Tätä subjektiuden muotoa on kuvattu yrittäjäminuuden (*enterprising self*) käsitteellä (Foucault 2008/1979, 226). Yrittäjäminuus on subjektiviteetin muoto, jossa korostuvat muutos- ja kilpailukykyisyys sekä kehittymisenhalu (Rose 1992, 154; ks. myös esim. Harni & Pyykkönen 2017, 111, 115–116; Keskitalo-Foley, Komulainen & Naskali 2010). Skeggsin (2014, 154) mukaan yrittäjäminuus on subjektiuden muoto, jossa korostuvat maskuliiniset ja keskiluokkaiset piirteet. Tässä subjektiuden muodossa feminiinisinä ja työväenluokkaisina määrittyvät ominaisuudet pyritään rajaamaan pois tai ne arvotetaan inhimillisinä heikkouksina ja poikkeavuuksina. Yksilöiden poikkeavuudet ja puutteellisuudet selitetään yksilöiden omina epäonnistuneina valintoina tai joskus jopa psykologisina diagnooseina. Ne merkitsevät kykenemättömyyttä esittäytyä yrittäjämäisenä.

Persoonaan kohdistuvia vaatimuksia on analysoitu empiirisesti muun muassa rekrytoinnin yhteydessä (Huilaja & Valkonen 2012; Kinnunen & Parviainen 2016; Koivunen 2016; 2017; Valkonen, Huilaja & Koikkalainen 2013), työelämävalmennuksessa (Mäkinen 2013), pätkätyöläisten arjessa (Ylöstalo, Anttila, Berg & Härmä 2018), koulutuksen käytännöissä (Keskitalo-Foley, Komulainen & Naskali 2007) ja opettajien puhetoissa oppilaista

(Korhonen, Komulainen & Rätty 2010). Nämä tutkimukset tarkastelevat persoonallisuuteen keskittymistä yhtenä mahdollisena näkökulmana työelämään. Ne näyttävät empirian avulla, miten persoonan merkitys tuotetaan erilaisissa työn ja koulutuksen konteksteissa konkreettisesti.

2.4 Persoonallisuustestit tämän tutkimuksen kohteena

Ammennan tutkimuksellisia ideoita edellä esittelemistäni tieteellisistä keskusteluista. Suhteutan omaa tutkimuksellista viitekehystäni näihin keskusteluihin, joihin tutkielmallani haluan osaltani myös kontribuoida. Psykologiatieteen lähestymistavasta poiketen tarkastelen validiteettia kielellisenä resurssina, jonka avulla persoonallisuustestien käyttöä legitimoidaan rekrytointiprosessissa. Tarkastelen tutkielmassani validiteettia sosiaalisesti rakentuvana kategoriana, en siis tilastotieteellisenä ilmiönä. Validiteetin tarkasteleminen kielellisenä kategoriana ei kuitenkaan kiistä sen tilastotieteellistä relevanssia. Psykologiatieteen sisällä on ollut myös kriittistä tutkimusta, joka on kiinnittänyt huomion siihen, miten vastaajien testitulokset kytkeytyvät esimerkiksi yhteiskuntaluokkaan. Tällainen kriittisempi tutkimusperinne sijoittuu psykologiassa pääasiassa toisen maailmansodan molemmille puolille. Halutessaan tutkielmani voi nähdä tämän perinteen elvyttäjänä ja jatkajana.

Suomalaisen psykologian kentällä on viime vuosina esitetty kriittistä keskustelua, johon pyrin myös tutkielmallani vastaamaan ja osallistumaan. Nämä kritiikit ovat kohdistuneet piirreteoriaa ja henkilöarviointia kohtaan. Esimerkiksi Riitta-Leena Metsäpelto ja Johanna Rantanen (2015, 88) ovat ilmaisseet, että piirreteoreettista lähestymistapaa olisi syytä tutkia siitä näkökulmasta, miten se voisi ottaa paremmin huomioon historiallisuuden, tilanteisuuden ja kulttuurisuuden. Lisäksi Taina Kuuskorpi on peräänkuuluttanut, että psykologista testaamista olisi tarpeellista tutkia ja kehittää jo siksi, että se koskettaa niin suurta määrää ihmisistä (Psykologi-lehti 2013, 11). Julkisuudessa viitatuimman kritiikin on esittänyt emeritaprofessori Liisa Keltikangas-Järvinen (mm. Helsingin Sanomat 2016; Ilta-Sanomat 2016; Kauppalehti 2016; MTV Uutiset 2016; Radio Dei 2017; Talouselämä 2016; Yle 2016). Edellisissä journalistisissa sisälöissä Keltikangas-Järvinen kritisoi persoonallisuustestien käyttöä rekrytinnissa, koska persoonallisuus ei hänen mukaansa ennusta yksilön käyttäytymistä juurikaan. Lisäksi Keltikangas-Järvinen (2016, 167–169) esittää kirjassaan *”Hyvät tyypit”: Temperamentti ja työelämä*, että ymmärrys testien taustalla olevasta ihmiskäsityksestä on välttämätön. Muuten testejä käyttävät ammattilaiset eivät tunnista, että testit lukitsevat heidät tietyn ihmiskäsityksen sisään. Psykologiatieteessä onkin Keltikangas-Järvisen mukaan 2000-luvulla tunnistettu, että testauksen taustalla olevaa ihmiskäsitystä olisi tärkeää analysoida. Tämä ihmiskäsitys on korostuneen

piirreteoreettinen, vaikka piirreteoriaan on kohdistunut Keltikangas-Järvisen mukaan runsaasti kritiikkiä.

Kriittinen psykologia on tehnyt näkyväksi, minkälainen ihmiskäsitys psykologiatieteen sisältyy (esim. Burman 1994; Burr 2010; Holzkamp 2013; Prilleltensky & Fox 1997; Sloan 1997). Kriittisen psykologian edustajien mukaan psykologiatieteen yksilö näyttäytyy universaalina ja abstraktina (Burr 2010, 132–139; Prilleltensky & Fox 1997). Lähempi tarkastelu kuitenkin osoittaa, että tämän yksilön oletetaan olevan ensi sijassa länsimainen, keskiluokkainen ja kaupungissa asuva (esim. Henrich ym. 2010; aiheesta myös Adams ym. 2019; Oyserman & Markus 1998, 110–113). Kriittinen psykologia tunnistaa myös, miten psykologiset testit osaltaan ylläpitävät tällaista käsitystä yksilöstä (Adams ym. 2019). Tutkielmani jatkaa tätä perinnettä analysoimalla, minkälaista subjektia *Personality Research Form* (PRF) -persoonallisuustesti tuottaa. Tutkielmani tutkimusmenetelmä on omaksuttu kriittisen psykologian perinteestä, joka hyödyntää diskursiivisia menetelmiä (ks. esim. Burman & Parker 1993).

Tutkielmani subjektikäsitys on pitkälti peräisin foucault’laisesta tutkimusperinteestä, jossa valtaa ei nähdä vain pakottavana vaan myös tuottavana. Tämä tarkoittaa, että valta toteutuu erilaisissa diskursseissa ja käytännöissä, kuten persoonallisuustestien väittämässä ja proseduureissa. Ymmärrän valtasuhteet Foucault’n (1998, 71) tapaan kaksisuuntaisina siten, että “siellä, missä on valtaa, on myös vastarintaa”. Tämä näkyy tutkielmassani esimerkiksi siinä, miten sekä rekrytointikonsultit että persoonallisuustestien täyttäjät voivat haastaa testien tarjoamia merkityksiä ja positioita. Vaikka tutkimukseni subjektikäsitys on virittynyt foucault’laisesti, tutkielmani painopiste on diskursiivisessä empiirisessä analyysissä, eikä vallan analyysissä.

Haluan nähdä tutkielmani myös osana yhteiskuntakriittistä kulttuurin psykologisoitumista analysoivaa perinnettä. Tutkimuksellinen asenteeni ei ole aikalaisanalyttinen, vaikka tämä genre onkin virittänyt kiinnostukseni tutkia tätä aihetta empiirisesti. Diskursiivisesti orientoituneena tutkijana haluan analysoida kulttuurin psykologisoitumista nimenomaan empiirisenä ilmiönä. Tällä tavalla työni on myös osa edellä esittelemääni yhteiskuntatieteellistä työelämän-tutkimusta, joka näyttää konkreettisesti, miten persoona tuotetaan eri konteksteissa ikään kuin luonnollisena ja itsestään selvänä työelämän selitysmallina. Tutkielmani erityisyys edellisissä alaluvuissa esittelemiini tutkimuksiin ja keskusteluihin nähden on aineistossa. Psykologiset testit ovat vahvasti suojattuja muilta kuin psykologeilta (aineiston eettisestä käsittelystä luvussa 3.3). Persoonallisuustestejä ei ole aiemmin asetettu laadullisen ja diskurssianalyttisen tutkimuksen kohteeksi.

3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tässä luvussa esittelen tutkielmani teoreettismetodologisia valintoja ja kuvaan, miten tutkimus on toteutettu. Luku alkaa aineistojen esittelyllä. Tämän jälkeen kuvaan, miten sovellan diskursiivianalyysiä tutkimusaineistojen analysoimisessa. Viimeiseksi pohdin tutkimuksen eettisiä valintoja.

3.1 Haastattelut ja kenttäpäiväkirjat tutkimusaineistona

Käytän tutkimuksessa kahta aineistoa: rekrytointikonsulttien haastatteluaineistoa ja persoonallisuustestin täyttäjien kenttäpäiväkirja-aineistoa. Haastatteluaineisto koostuu neljästätoista rekrytointikonsultin haastattelusta. Kymmenen haastattelua (H1–H10) on saatu tutkija Tuija Koivuselta ja neljä haastattelua (H11–H14) on kerätty itse. Koivuselta saadut haastattelut on kerätty vuonna 2013 osana Suomen Akatemian rahoittamaa ja Jaana Parviaisen johtamaa tutkimushanketta *Working Body in the Post-Industrial Economy*. Hankkeen tutkijat 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. Haastatteluiden nauhoitettu kesto on yhteensä 10,4 tuntia (yhden haastattelun kestosta ei tietoa), ja Tutkimustie Oy:n litteroiman kirjallisen aineiston pituus on 212 sivua.

Valmiiksi kerätty haastatteluaineisto herätti jatkokysymyksiä psykologisesta testaamisesta, joten päätin kasvattaa haastatteluaineistoa neljällä lisähaastattelulla. Tällä kertaa haastateltaviksi pyydettiin nimenomaan psykologiseen testaamiseen ja testimenetelmien kehittämiseen erikoistuneita rekrytointikonsultteja. Toteutin haastattelut Virve Peterin kanssa kahdessa eri henkilöstöpalveluyrityksessä vuonna 2018 (haastattelurunko liite 3). Näissä yrityksissä erityistä oli se, että henkilöarviointeja tekivät niissä lähinnä vain psykologit. Näin ollen kaikki haastateltavat olivat koulutukseltaan psykologeja. Kolmella heistä oli useamman vuosikymmenen kokemus henkilöstöpalvelualalta ja yritystensä johdossa toimimisesta. Nauhoitetun haastatteluaineiston kesto on yhteensä 6,5 tuntia, ja Tutkimustie Oy:n litteroima kirjallinen aineisto on pituudeltaan 150 sivua.

Käytän tutkimuksen toisena aineistona kahden testivastaajan kenttäpäiväkirjoja, joissa he vastaavat Suomen käytetyimpään psykometriseen *Personality Research Form* (PRF) -persoonallisuustestiin (Kuuskorpi 2012, 312–314). Testin on luonut Douglas Jackson vuonna 1967, ja se perustuu Henry Murrayn (1938) esittämään psyykkisten perustarpeiden

luokitukseen (Domino & Domino 2006, 78). PRF-testi on tarkoitettu vain psykologien käyttöön (Psykologien Kustannus Oy:n internetsivut 2021). Suomessa psykologit käyttävät PRF-testiä muun muassa ammatinvalinnanohjauksessa, työ- ja organisaatiopsykologisissa tehtävissä, perheneuvonnassa, lasten mielenterveystyössä ja psykoterapioissa (Kuuskorpi 2012, 314–315). PRF on käytössä myös osassa tutkimusaineistoni henkilöstöpalveluyrityksissä.

PRF-testin suosiota Suomessa selittää Kuuskorven (2012, 442) mukaan Suomessa tehty testin kehitystyö. Testi on julkaistu Suomessa vuonna 1997 (Psykologien Kustannus Oy:n internetsivut 2021). PRF-testi on muokattu Suomen kontekstiin sopivaksi (Niitamo 2003, 61–62). Suomalainen PRF koostuu kuudestatoista mitattavasta asteikosta, jotka ovat 1. johtamisen halu, 2. esilläolon halu, 3. suoriutumisen tarve, 4. tukeutumisen tarve, 5. sosiaalisen liittymisen tarve, 6. tukemisen/auttamisen halu, 7. selkeiden ympäristöjen tarve, 8. järjestyksen tarve, 9. impulsiivisuus/nopeatempoisuus, 10. puolustautuvuus/varuillaanolo, 11. syyllisyyden/velvollisuuden tunto, 12. ahdistuksen tunto, 13. hyökkäävyys/teräväotteisuus, 14. vahingollisten ympäristöjen välttely, 15. elämishakuisuus sekä 16. sosiaalisesti suotava vastaamistyyli. Nämä kuusitoista asteikkoa muodostavat neljä faktoria: ulospäin suuntautuva kunnianhimo, ihmishuhtepainotteisuus, rakennehakuisuus ja epävarmuuden tunteet. Edellä mainittuja asteikkoja mitataan kyselylomakkeella, jossa testin täyttäjälle esitetään 256 väittämää. (Psykologien Kustannus Oy:n internetsivut 2021.) Testin täyttäjän tulee vastata väittämiin joko ”totta” tai ”väärin” (Niitamo 2003, 53, 61).

PRF-testin tutkiminen on edellyttänyt omanlaisen tutkimusmenetelmän kehittämistä, koska tutkimuksessa ei saa paljastaa testiväittämiä eikä testin tulkinta- ja pisteytysstandardeja (aiheesta lisää luvussa 3.3). Hankin testin tutkimista varten kaksi osallistujaa, jotka vastasivat PRF-testin väittämiin ja kirjoittivat testin täyttämistä kenttäpäiväkirjat. Pyysin testivastaajia käymään läpi testin kaikki väittämät ja kirjoittamaan kenttäpäiväkirjoihinsa, millä perusteella he päätyvät vastaamaan yksittäisiin testiväittämiin joko ”totta” tai ”väärin”. Tarkoituksena oli päästä käsiksi siihen, millä tavoilla testivastaajat tulkitsevat PRF-testin väittämiä ja miten he merkityksellistävät vastauksensa niihin. (Liinamo & Peteri, prosessissa.)

Testin täyttämisen jälkeen pyysin vastaajia kirjoittamaan lyhyen reflektion, millainen kokemus testin täyttäminen oli, mitä se mahdollisesti opetti ja miten tällainen testintäyttökonteksti erosi niistä testintäyttökonteksteista, joissa testivastaajat olivat olleet arvioitavina. Lisäksi pyysin testin täyttäjiä osallistumaan tilaisuuteen, jossa heidän oli mahdollista keskustella testintäyttökokemuksistaan ja keskusteluttaa omia testivastauksiaan toisen testin täyttäjän kanssa. (Liinamo & Peteri, prosessissa.) Testivastaajien kenttäpäiväkirja-aineistoa kertyi yhteensä 34 sivua, vastaajien loppurefleksioita kaksi sivua ja omia muistiinpanojani testivastaajien yhteisestä keskustelusta kaksi sivua.

Testivastaajiksi valikoitui kaksi sellaista henkilöä, joilla oli aikaa ja kiinnostusta osallistua tähän suhteelliseen työlääseen tehtävään. Kumpikin vastaajista identifioitui naisiksi. Toinen heistä oli vastaamishetkellä noin 25-vuotias ja toinen noin 45-vuotias. Kumpikin vastaaja kuului ikänsä ja koulutustaustansa perusteella kohderyhmään, jota testataan monissa työelämän ohjaus- ja valintatilanteissa. Kummallakin vastaajalla olikin aikaisempaa kokemusta testattavana olemisesta. Kenttäpäiväkirja-aineiston tarkoituksena on pilotoida tällaista tutkimusmenetelmää, joka voisi mahdollistaa testien tutkimisen niiden suojatusta asemasta huolimatta.

3.2 Diskurssianalyysi aineistojen analyysimenetelmänä

Sovellan aineistojen analysoimisessa diskurssianalyysiä, joka juontaa juurensa sosiaalisen konstruktionismin tulkintateoriasta. Sosiaalisen konstruktionismin perusajatus on, että todellisuutta tuotetaan jatkuvasti sosiaalisessa vuorovaikutuksessa (Berger & Luckmann 1994/1966; Burr 2003, 1–5). Diskurssianalyysi tarkastelee sosiaalisen konstruktionismin mukaisesti kielenkäyttöä tekemisenä (Suoninen 2016, 230). Tällöin kieli ei ainoastaan heijasta todellisuutta, vaan se myös tuottaa, uusintaa ja muuttaa sitä. (Jokinen, Juhila & Suoninen 2016, 26). Diskurssianalyttisessä tutkimuksessa tutkija ei analysoi yksilöiden asenteita, persoonallisuuksia tai ajattelun sisältöjä vaan sitä, miten niitä konstruoidaan kielellisesti. Tutkimuskohteena eivät tällöin ole yksilöt, vaan merkitykset, joita tuotetaan puheessa. (Burman & Parker 1993, 1–2.)

Diskurssianalyysi sopii tämän tutkimuksen analyysimenetelmäksi, koska tutkimuksessa kysytään konstruktionismin hengessä, minkälaisena testien merkitys rakentuu haastattelupuheessa ja minkälaista subjektia PRF-testi tuottaa. Lisäksi tutkimuksessa analysoidaan, minkälaisilla kielellisillä keinoilla merkityksiä tuotetaan. Tarkastelen siis haastattelupuhetta, testiä ja kenttäpäiväkirjoja sosiaalisen todellisuuden tuottamisena.

Olen ottanut vaikutteita soveltamaani diskurssianalyysiin diskursiivisesta psykologiasta ja kriittisestä diskurssianalyysistä. Diskursiivisessa psykologiassa on tarkasteltu psykologisia teorioita ja käsitteitä siitä näkökulmasta, miten niitä kielellisesti tuotetaan erilaisissa arjen konteksteissa (Edwards & Potter 2005, 241–242; Wiggins 2017, 3). Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi sen tarkastelua, minkälaisena ilmiönä muisti, ajattelu ja tunteet syntyvät puheessa ja minkälaisia merkityksiä ne saavat. Tutkimuksen kohteena ei siis ole esimerkiksi muisti kognitiivisena ilmiönä vaan puhe muistista. Derek Edwardsin (2012, 427–428) mukaan diskursiivisessa psykologiassa ei ole mielenkiinnon kohteena, käyttävätkö ihmiset psykologiaan liittyvää käsitteistöä objektiivisesti oikein tai väärin. Sen sijaan kiinnostavaa on, millä tavoilla ihmiset käyttävät psykologisia käsitteitä ja psykologista tietoa ja mitä he tekevät niiden avulla. Edwardsin mukaan akateeminen psykologia ei ole kiinnittänyt huomiota, miten yksilöt hyödyntävät arjessa

psykologian tuottamaa tietoa. Näin ollen tutkin diskursiivisen psykologian hengessä, minkälaisena ilmiönä persoonallisuustestit ja niiden tuottama tieto rakentuvat haastatteluissa ja testivas-
taajien kenttäpäiväkirjoissa.

Kriittinen diskursiivinen analyysini lähtee liikkeelle Michel Foucault'n (1981, 33) ajatuksesta, jonka mukaan kriittisyydessä ei ole kyse väittämisestä, että asiat eivät ole oikein sillä tavalla kuin ne ovat. Sen sijaan kyse on sen analysoinnista, millaisiin oletuksiin ja käytäntöihin itsestään selviltä vaikuttavat ajattelutavat ja diskurssit nojaavat (ks. myös Wodak 2001, 65). Eero Suoninen (2021) toteaa, että kriittisessä diskurssianalyysissä keskeistä on tutkia, miten kielenkäytön avulla rakennetaan sosiaalista ja poliittista eriarvoisuutta. Suonisen (2021) mukaan "kiinnostus kohdistetaan siihen, miten vahvat diskurssit, esimerkiksi uusliberalistinen, psykologinen tai seksuaalisuutta käsittelevä diskurssi, muotoutuvat toimintaa ohjaavina tietorakenteina".

Kriittinen diskurssianalyysi on kiinnostunut siitä, miten merkitykset kietoutuvat osaksi valtaa ja epäoikeudenmukaisuutta (Wodak 2014, 302). Kiinnostus kohdistuu oletuksiin, jotka vaikuttavat neutraaleilta ja joita ei usein tulla kyseenalaistaneiksi. Kriittinen diskurssianalyysi pyrkii silloin muistuttamaan, että on olemassa vaihtoehtoisia tapoja puhua ja ajatella asioista. Vallitsevat merkitykset voivat naamioitua esimerkiksi metaforiksi, joiden metaforista luonnetta ei välttämättä tunnusteta. (Wodak 2014, 306.) Esimerkiksi persoonallisuustesteistä voidaan puhua itsestään selvästi pelkinä työkaluina, jolloin ne näyttävät neutraaleina välineinä. Tällöin työkalu-metaforaa ajatellaan vain kuvauksena persoonallisuustestistä, eikä kielellisenä keino-
nona, jonka avulla testi rakentuu aivan tietynlaisena entiteettinä. Silloin metafora myös ohjaa testeihin liittyvää ajattelua ja toimintaa. (ks. Lakoff & Johnson 1980, 3–4.)

Tutkimukseni haastatteluaineiston analyysi lähti liikkeelle siitä, että etsin aineistosta ne kohdat, joissa testeihin ja testaamiseen viitataan. Tarkastelin näitä katkelmia kysyen, minkälaisina ilmiöinä testit ja testaaminen tässä aineistossa syntyvät ja minkälaisia merkityksiä niihin liitetään. Pyrin tarkastelemaan testejä ja testaamista ei-tietämisen positiosta käsin. Tällöin tarkastelin aineistoa siitä näkökulmasta, mikä tämä ilmiö on, mitä muita kulttuurisia ilmiöitä se muistuttaa tai minkä ilmiöiden vastakohdalta se voi vaikuttaa. Tein esimerkiksi alustavan huomion, että henkilöarvioinnista puhuttiin jossain yhteydessä romantiikkaa muistuttavilla sanankänteillä, ja jossain toisessa yhteydessä se saattoi näyttää perinteisen maskuliinisena urotekona. Tällaisen samanlaisuuksien ja erilaisuuksien tunnistamisprosessin kautta analyysi alkoi täsmentyä. Alkoi piirtyä kuva ilmiöstä, jota kutsutaan persoonallisuustesteiksi ja testaamiseksi.

Aineiston seuraavassa analyysivaiheessa lähdin tunnistamaan aineistosta ristiriitaisuuksia (ks. Wodak 2001, 65). Tämä tarkoitti sellaisten kohtien tunnistamista, joissa vaikutti siltä, että puhuja antaa testeille vastakkaisia merkityksiä. Puhuja saattoi esimerkiksi saman

puheenvuoron aikana yhtäältä mitätöidä testien merkitystä ja toisaalta korostaa niiden korvaamattomuutta henkilöarviointiprosessille. Näitä kohtia käsittelemällä, mikä funktio testien kieltämisellä tai korostamisella voi olla tässä yhteydessä. Tämän jälkeen luin aineistoa myös siitä näkökulmasta, minkälaisena prosessina henkilöarviointi kokonaisuudessaan tuotetaan haastattelupuheessa ja miten persoonallisuustestejä osana tätä prosessia merkityksellistetään. Haastatteluiden perusteella rakensin kuvauksen, miten henkilöarviointiprosessi etenee ja minkälaisia toisiinsa kytkeytyviä vaiheita siinä on. Jo aineistoa kerätessä minulle syntyi ymmärrys, että persoonallisuustestien merkitystä ei voi ymmärtää irrallaan henkilöarviointiprosessin kokonaisuudesta ja siitä, missä vaiheessa persoonallisuustestejä teetetään ja kuka niitä tulkitsee. Henkilöarviointiprosessin kuvauksessa hyödynsin taustadokumentteina myös tutkimukseen osallistuneiden henkilöstöpalveluyritysten internetsivuja sekä Psykologiliitto ry:n tuottamia materiaaleja, kuten ohjeistuksia hyvälle henkilöarvioinnille.

Edellä mainittuihin työvaiheisiin liittyi kielellisen vakuuttamisen ja oikeuttamisen analyysi. Kun tarkastelin haastatteluita siitä näkökulmasta, miten testaamista oikeutetaan, pyrin samalla ottamaan jälleen etäisyyttä siihen, että testeillä olisi jokin essentialistinen ydin. Kiinnostuksen kohteena oli nimenomaan se, miten testeistä tehdään itsestään selviltä, objektiivisilta ja neutraaleilta vaikuttavista menetelmistä. (ks. Jokinen ym. 2016, 31; Juhila 2016, 145–147.) Vaikka testit näyttivät saavan aineistossa välillä ristiriitaisia ja vastakkaisiakin merkityksiä, ne vaikuttivat kuitenkin jollain tapaa kyseenalaistamattomilta.

Kenttäpäiväkirjojen analyysissä käytin Norman Fairclough'n (1989) mediadiskurssien tutkimiseen soveltamia ideoita. Fairclough lähtee liikkeelle ajatuksesta, että kaikki mediatekstit pyrkivät puhuttelemaan tietynlaista ideaalisubjektia. Vaikka persoonallisuustestiä tekstinä ei pakota yksilöitä omaksumaan ideaalisubjektin positiota, testin täyttäjät joutuvat kuitenkin Fairclough'n ajatusta mukailleen neuvottelemaan, minkälaiseen suhteeseen hän haluaa asettua tarjotun ideaalisubjektin position kanssa. Tällaista neuvottelua voi tunnistaa kenttäpäiväkirjoissa silloin, kun vastaajat vaikuttavat huomaavan kutsun tietynlaiseen position. (ks. Liinamo & Peteri, prosessissa.) Tunnistin nämä kohdat siitä, että kirjoittajat osoittivat vastauksensa alussa jonkinlaista epäröintiä tai epämukavuutta suhteessa testiväitteeseen. Sitä ilmaistiin esimerkiksi näin: "Tähän voisi vastata ihan kummin vain... Tämä kysymys on ihan mahdoton; voisin vastata totta tai väärin ja molemmat olisivat yhtä väärin... Totta, mutta oikeasti kaikkein pitäisi ehkä vastata tähän väärin...". Testivastauksien aluissa ilmenevän hämmennyksen jälkeen seurasi usein vaihe, jossa vastaajat tasapainoilivat eri vastausvaihtoehtojen välillä ja suhteuttivat niitä erilaisiin konkreettisiin arjen tilanteisiin (ks. Liinamo & Peteri, prosessissa). He myös saattoivat ilmaista suoraan, että tunnistavat kutsun esimerkiksi tietynlaiseen sukupuolirooliin ja haluavat tietoisesti vastata tätä oletusta vastaan.

Tämän jälkeen analysoin testivastaajien kuvauksia arkisista tilanteista siitä näkökulmasta, onko niissä ja niihin liittyvissä testiväitteissä tunnistettavissa yhteiskuntaluokkaan ja sukupuoleen liittyviä merkityksiä. Poimin aineistosta kaikki kohdat, joissa tunnistin yhteiskuntaluokkaan ja sukupuoleen liittyviä merkityksiä. Luin näitä kohtia rinnakkain. Pysin tunnistamaan niistä samanlaisuuksia ja erilaisuuksia niin yhden kenttäpäiväkirjan sisältä kuin kahden kenttäpäiväkirjan väliltä. Tein alustavan diskursiivisen analyysin kaikista näistä testivastauksista, joista lopulta valitsin tutkielman analyysilukuun muutamat edustavilta vaikuttavat kenttäpäiväkirjaotteet.

3.3 Tutkimuseettiset valinnat

Omaksamani kriittisen diskurssianalyysin viittekehityksessä ymmärretään, että kielenkäyttö on toimintaa. Kielenkäyttö ei ole siis vain asioiden kuvaamista, vaan se sisältää aina valintoja. Nämä valinnat tuottavat puheen kohteen jonkinlaisena. Silloin nämä valinnat ovat väistämättä myös eettisiä valintoja. Tästä näkökulmasta kielenkäyttö on läpeensä eettistä toimintaa. Silloin kriittisen diskursiivisen analyysin kiinnostuksena on analysoida tekstien ilmisältöjen ohella niitä jakoja, järjestyksiä ja oletuksia, joita tekstit tulevat tuottaneeksi. Kuten aiemmin totesin, kyse ei kuitenkaan ole sen arvioimisesta, mitkä valinnat ovat oikein tai väärin. Sen sijaan tutkimuksen tarkoituksena on tehdä näkyväksi, millaisia seurauksia tietyillä kielellisillä valinnoilla on. (Wodak 2001, 65.) Samalla kun diskursiivisesti orientoitunut tutkija analysoi tutkimuksensa kohteena olevan kielenkäytön seurauksia, hän soveltaa samanlaista tarkastelutapaa myös omaan tutkimustekstiinsä. Tällöin tutkija pohtii, mitä hänen tuottamallaan tiedolla voidaan tehdä. (Juhila & Suoninen 2016, 462.) Keskeistä on esimerkiksi reflektoida, millaisia johdopäätöksiä tutkijan tuottamista tulkinnoista voidaan tehdä ja minkälaisilla tavoilla tutkimuksen tuottamaa tietoa voidaan käyttää kaventamaan toisten toiminnan mahdollisuuksia ja laajentamaan toisten oikeuksia (Liinamo 2020, 65).

Tutkimukseni yksi keskeisistä eettisistä kysymyksistä on, kuinka hyödyntää tutkimusaineistona psykologista testiä. Kun tutkimuksen kohteena on suojattu psykologinen tutkimusmenetelmä, testisalaisuuteen ja tekijänoikeuksiin liittyvät kysymykset ovat keskeisiä. Tutkimusprosessin alussa identifioin toisen ohjaajani Virve Peterin kanssa ne institutionaaliset toimet, joiden kanssa meidän oli käytävä neuvottelua tutkimusluvan saamiseksi. Otimme yhteyttä Suomen Psykologiliitto ry:n Testilautakuntaan, joka pyysi meitä lähettämään selvityksen tulevasta tutkimusprojektista ja siinä käytettävistä aineistoista. Testilautakunta teki päätöksen tutkimusluvan antamisesta kokouksessaan 26.10.2017. Samassa kokouksessa lautakunta kirjasi kokouspöytäkirjaan ehdot, jotka täyttämällä tutkimusprojektin tutkijat saavat käyttää

psykologisia testejä aineistona. Lautakunta suostui *poikkeuksellisesti* siihen, että testiä käytetään aineistona muun kuin psykologian alan tutkimuksessa. Tämä poikkeuslupa on myönnetty ainoastaan Virve Peterin tutkimushankkeen tutkijoille eli Teija Ahopellolle, Sara Liinamolle, Virve Peterille ja Johanna Ruusuvuorelle.

Testilautakunnan antamien ehtojen mukaan tutkimuksessa ei saa tehdä suoria lainauksia testien sisällöistä, mutta niihin pohjaavista tulkinnoista on mahdollista raportoida. Lautakunta edellyttää, että tutkimuksen ohjausryhmään kuuluu näiden seikkojen toteutumisesta vastaava psykologi. Lautakunnan antamat ehdot on otettu tutkimuksessa huomioon kahdella tavalla. Ensiksi aineiston käyttöä ja analysointia valvoo YTT ja PsM, laillistettu psykologi Virve Peteri, jonka kanssa testiaineiston tutkimusmetodi on kehitetty. PRF-testipakettia on säilytetty lukolisessa kaapissa Peterin hallussa, ja kaikki testiaineiston keräämis- ja analyysityö on tehty valvotusti yhteiskuntatutkimuksen tutkinto-ohjelman tiloissa. Kaikki tutkielmassa esitetyt kenttäpäiväkirjaotteet on muokattu siten, että ne eivät paljasta oikeita testiväittämiä. Analyysissa esitetyt testiväittämät ovat keksittyjä esimerkkejä, joiden sisällöt pyrkivät kuitenkin ilmentämään mahdollisimman hyvin alkuperäisten testiväittämien tyyliä ja rakennetta.

Kaikilta tutkimukseen osallistujilta on pyydetty tutkimuslupa ja heitä on informoitu siitä, mitä tutkimus käsittelee. *Working Body in the Post-Industrial Economy* -tutkimushankkeen toteuttamisessa haastatteluissa tutkimusluvat on saatu haastateltavilta suullisesti. Itse keräämäni haastattelu- ja kenttäpäiväkirja-aineistojen osalta laadin tutkimukseen osallistumisesta kirjalliset sopimukset (liitteet 1 ja 2). Rekrytointikonsultteja pyydettiin osallistumaan työelämän arviointimenetelmien merkitystä ja kehitystä koskevaan tutkimukseen. Heille kerrottiin, että tutkimuksessa ollaan lisäksi kiinnostuneita siitä, minkälaisia erilaisia toimijoita henkilöarvioinnin kentällä toimii. Testivastaajia puolestaan pyydettiin osallistumaan tietyn persoonallisuustestin tutkimiseen. Osallistujia informoitiin siitä, että tutkimuskohteena on testimenetelmä, eivätkä testivastaajat persoonina. Tämä tarkoittaa, että testin täyttäjien vastauksia ei olla kiinnostuneita pohtimaan yksilöpsykologisesta näkökulmasta, vaan testiä ja kenttäpäiväkirjoja analysoidaan kulttuurisina teksteinä. Haastateltavat ja kenttäpäiväkirjojen kirjoittajat vastasivat ja suostuivat tutkimuskutsuun omasta päätöksestään. Heille kerrottiin, että osallistujilla on oikeus keskeyttää osallistumisensa missä tahansa tutkimuksen vaiheessa. Lisäksi heidän anonymiteettiään luvattiin suojella tutkimuksessa siten, että osallistujien henkilöllisyys ja siihen liittyvät tunnistetiedot, kuten paikkakunta ja työpaikka, säilyvät vain tutkijoiden tiedossa. Kaikilta tutkimukseen osallistujilta saatiin lupa aineiston jatkokäyttöön.

Suomen Psykologiliiton testilautakunnan myöntämän tutkimusluvan lisäksi tutkimusasetelma ja itse keräämäni aineistot ovat olleet arvioinnissa Tampereen alueen ihmistieteiden eettisellä toimikunnalla, kun tämän tutkielman pohjalta syntynyt *Testaamisen sosiologia* -

tutkimushanke (Koneen Säätiö 2020–2024) on arvioittanut toimikunnalla tutkimuksensa. Tutkimushanke on saanut toimikunnalta puoltavan lausunnon 14.9.2020.

4 PSYKOLOGISTEN TESTIEN SAAMAT MERKITYKSET OSANA REKRYTOINTIA

Tässä tutkielmani ensimmäisessä analyysiluvussa tarkastelen psykologisten testien saamia merkityksiä rekrytointiprosessissa, rekrytoinnin kentällä ja suhteessa rekrytointikonsulttien erilaisiin tapoihin jäsentää asiantuntijuuttaan. Luku toimii myös kontekstin rakentamisena tutkitavalle ilmiölle. Kuvaan luvussa ensin lyhyesti, minkälainen prosessi rekrytointi on ja miten psykologinen testaaminen asettuu tähän kokonaisuuteen. Sitten analysoin haastatteluiden pohjalta psykologisten testien suhdetta rekrytoinnin kenttään ja sen erilaisiin toimijoihin. Keskeinen analyysin kohde on, mikä merkitys on sillä, mistä positiosta käsin puhuja tarkastelee testejä: identifioituuko puhuja testaamiseen erikoistuneeksi vai valmiita testitulkitintoja työssään hyödyntäväksi rekrytointikonsultiksi. Tämä näkökulma toistuu myös luvun viimeisessä osiossa, jossa analysoin testaamisen suhdetta rekrytointikonsulttien tapoihin jäsentää asiantuntijuuttaan.

Aineiston litteraatiossa on käytetty tiettyjä konventioita. Hakasulkeissa [] on lisäinformaatiota puheen ilmaisutavasta, kuten naurahduksesta tai äänenpainosta. Kolme pistettä sulkeiden sisällä (...) ilmaisevat, että aineistokatkelmasta on poistettu jokin osa. Kaksi pistettä .. merkitsevät taukoa puheessa.

4.1 Psykologiset testit rekrytointiprosessissa

Henkilöarviointi on rekrytointiprosessin osa, johon tässä tutkimuksessa keskityn. Suomen Psykologiliitto ry:n julkaisemassa *Hyvän henkilöarvioinnin käsikirjassa* (Honkanen & Nyman 2001) henkilöarviointi määritellään tutkimukseksi, jonka tarkoituksena on arvioida tai ennustaa yksittäisen henkilön työssä suoriutumista tai kehittämistarpeita. Henkilöarviointeja tehdään esimerkiksi silloin kun työpaikalle valitaan uutta henkilöstöä tai arvioidaan olemassa olevan henkilöstön työssä suoriutumista. Henkilöarvioinnin toteuttaa joko työorganisaation sisäinen tai ulkopuolinen asiantuntija, joka kerää erilaisten testien, tehtävien ja haastatteluiden avulla informaatiota arvioitavan henkilön ajattelusta, kyvyistä, ominaisuuksista, osaamisesta ja toimintamalleista. (Honkanen & Nyman 2001, 11–17.)

Hyvän henkilöarvioinnin käsikirja (Honkanen & Nyman 2001, 12–13) esittää, että henkilöarvioinnissa tulee käyttää järjestelmällisiä ja siihen tarkoitettuja menetelmiä. Käsikirjan mukaan hyvässä henkilöarvioinnissa käytetään aina useita eri menetelmiä, joista yhden tulee olla haastattelu. Muita henkilöarviointimenetelmiä ovat muun muassa erilaiset psykologiset testit ja simulaatiot (Honkanen & Nyman 2001, 84), joista tässä tutkimuksessa keskityn nimenomaan persoonallisuustesteihin ja psykologiseen testaamiseen. Tutkimukseni henkilöarvioijat ovat konsultteja, jotka rekrytoivat toimeksiantona uusia työntekijöitä asiakasorganisaatioilleen. Osa näistä rekrytointikonsulteista on erikoistunut työnhakijoiden testaamiseen ja testitulkojen tekemiseen ja osa heistä hyödyntää työssään toisten konsulttien valmiiksi tekemiä testitulkoja.

Rekrytointiprosessit vaikuttavat etenevän aineistoni viidessä henkilöstöpalveluyrityksessä melko yhtenäisesti. Kun asiakasorganisaatio on tehnyt henkilöstöpalveluyritykselle toimeksiannon, ensimmäiseksi rekrytointikonsultit aloittavat valmistelutyön. Tässä vaiheessa selvitetään, minkälaiseen työtehtävään työntekijää haetaan, mitä häneltä toivotaan ja minkälainen työpaikka ja työyhteisö tulevaa työntekijää odottavat. Joissain tapauksissa rekrytointikonsultti tekee tätä selvitystyötä vierailemalla asiakasorganisaatiossa paikan päällä. Valmistelutyö eli ”speksaamisvaihe” on haastateltavien mukaan helpompi, jos asiakasorganisaatio on entuudestaan tuttu. Kun taustalla on aikaisempaa yhteistyötä, rekrytointikonsultit saattavat kertomansa mukaan tunnistaa asiakkaidensa tarpeet paremmin kuin itse toimeksiantajat. Tällöin rekrytointikonsultit voivat esimerkiksi haastaa asiakasorganisaatioita miettimään rekrytoinnin sisältöjä toisella tavalla tai tarjota konsultointia työyhteisön sisäisiin kysymyksiin. Joskus konsultti on saattanut esimerkiksi ehdottaa, että uuden työntekijän rekrytoimisen sijaan työtehtäviä kannattaisi järjestellä uudestaan.

Valmistelutyön jälkeen rekrytointikonsultit laativat työtehtävästä hakuilmoituksen ja levittävät sitä. Kun työhakemukset saapuvat työnhakijoilta, rekrytointikonsultit valitsevat joukosta ne hakijat, joiden ammatilliset perustaidot täyttyvät. Sitten hakijat haastatellaan puhelimitse. Samalla selvitetään hakijoiden ilmoittamien koulutus- ja työkokemusten todenperäisyys ja soitetaan mahdollisesti suosittelijoille. Joissakin henkilöstöpalveluyrityksissä hakijoilla teetetään tässä vaiheessa psykologisia testejä, jolloin ne osaltaan suuntaavat hakijoiden etenemismahdollisuuksia prosessissa. Mahdollisten testitulosten, konsultin tekemän selvitystyön ja työnhakijan puhelinkäyttäytymisestä syntyneiden vaikutelmien perusteella rekrytointikonsultti kirjoittaa hakijasta esittelytekstin toimeksiantajalleen eli asiakasorganisaatiolle.

Näiden vaiheiden jälkeen asiakasorganisaatio päättää, ketkä hakijoista kutsutaan varsinaiseen työhaastatteluun. Joskus haastatteluja on kaksi, joiden välissä osa hakijoista pudotetaan prosessista pois. Joissakin henkilöstöpalveluyrityksissä psykologiset testit teetetään tässä

kohtaa niille muutamalle hakijalle, jotka ovat päässeet prosessin loppuvaiheeseen. Testien teettämisen yhteydessä testaamiseen erikoistunut rekrytointikonsultti voi haastatella hakijan vielä kertaalleen. Jos asiakasorganisaation edustaja ei ole ollut mukana aiemmissa haastatteluissa, edustajaa toivotaan mukaan erityisesti viimeiseen haastatteluun. Lopullisen päätöksen valinnasta tekee aina toimeksiantaja eli työnhakijan palkkaava organisaatio.

Miltei jokaisessa haastattelussa puhutaan henkilöstöpalveluyritysten toimialasta “vilinä kenttänä”. Tällä haastateltavat viittaavat siihen, että alalla on hyvin monenlaisia toimijoita. Periaatteessa kuka vain voi ryhtyä alan toimijaksi. Haastateltavien mukaan henkilöarviointeja tehdään tämän takia hyvin erilaisista lähtökohdista ja vaihtelevilla menetelmillä. Voi nähdä, että taustalla on henkilö- ja soveltuvuusarviointien tekemistä työelämässä ohjaava laki. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (2001/477) otettiin käyttöön vuonna 2001 ja se korvattiin vuonna 2004 työelämän tietosuojalailla (Henkilöarvioinnin sertifiointilautakunta 2019, 1). Tämän lain (2004/ 759 § 13) mukaan “työnantajan on varmistettava, että testejä tehtäessä käytetään luotettavia testausmenetelmiä, niiden suorittajat ovat asiantuntevia ja testauksella saatavat tiedot ovat virheettömiä. Tietojen virheettömyyttä varmistettaessa on otettava huomioon testausmenetelmä ja sen luonne.” Laissa ei tämän tarkemmin määritellä, mitä menetelmien luotettavuus, arvioijien asiantuntevuus ja tietojen virheettömyys tarkoittavat. Arvioinnin tilaajan eli työnhakijan palkkaavan organisaation tehtäväksi jää näiden kriteerien määrittely, koska tilaajan on varmistettava lain toteutuminen.

Vastauksena lakiin ja toimijoiden laajaan kirjoon Suomen Psykologiliitto ry on asettanut henkilöarviointityöhön tietyt kriteerit, joiden avulla työnantajat- ja hakijat voivat arvioida lain toteutumista ja henkilöarvioijat kehittää työtänsä (Honkanen & Nyman 2001, 8; Henkilöarvioinnin sertifiointilautakunta 2019, 1). Yksi liiton asettama kriteeri on, että arvioinnissa saatuja vastauksia luokitellaan ja pisteytetään ”jonkin teoreettisen tai tilastollisen tulkintamallin ja/tai matemaattisesti monimutkaisen kaavan avulla” (Honkanen & Nyman 2001, 12). Mitä tahansa kysymysten sarjaa ei siis voida kutsua henkilöarvioinniksi, jos sitä ei voi yhdistää jonkinlaiseen teoreettiseen tai tilastolliseen tulkintamalliin tai matemaattiseen kaavaan. Koska psykologiset testit pyritään aina perustamaan jollekin teoreettiselle tai tilastolliselle tulkintamallille, voidaan ajatella, että testit osaltaan tekevät prosessista nimenomaan henkilöarviointia.

Standardien asettamisen lisäksi Suomen Psykologiliitto ry on kehittänyt henkilöarvioinnin ammattilaisille sertifiointijärjestelmän. Myönnetyn sertifiointin tarkoituksena on toimia todistuksena, että sertifiointin haltija tekee henkilöarviointeja liiton asettamien kriteerien ja lain hengen mukaisesti (Psykologiliitto ry:n internetsivut, 2021a). Suomen Psykologiliitto ry:n Henkilöarvioinnin sertifiointilautakunta myöntää *psykologisiin* henkilöarviointeihin pätevöittäviä sertifiointeja vain psykologeille ja henkilöarviointeihin pätevöittäviä sertifiointeja muiden

alojen ihmisille. Sertifikaattien myöntämisessä arvioidaan hakijoiden pohjakoulutusta, täydennuskoulutuksia, työkokemusta ja tämän hetken toimenkuvaa. Sertifikaatit ovat voimassa viisi vuotta kerrallaan. Sertifikaatin hakeminen ja uusiminen maksaa 100 euroa liiton jäsenille ja muille toimijoille 200 euroa. (Psykologiliitto ry:n internetsivut, 2021c.)

Psykologiliitto ry:n internetsivujen (2021b) mukaan Suomessa on 118 henkilöllä voimassa oleva *psykologisten henkilöarviointien sertifikaatti* ja seitsemällä henkilöllä *henkilöarviointien sertifikaatti*. Tutkimusaineistooni kuuluu yrityksiä, joiden työntekijöistä kenelläkään ei ollut aineiston keruun aikaan Psykologiliitto ry:n myöntämiä sertifikaatteja. Haastatteluaineistooni kuuluu myös yrityksiä, joissa suurimmalla osalla rekrytointikonsulteista oli aineistoa kerätessä psykologisten henkilöarviointien sertifikaatti. Joissakin aineistoni yrityksissä työskentelevillä konsulteilla oli yksittäisten testintoimittajien ja -myyjien myöntämiä omia sertifikaatteja. Internethaut näistä sertifikaateista ja koulutuksista tuottivat hyvin niukasti informaatiota. Ainoiden hakutulosten perusteella vaikutti siltä, että nämä sertifiointikoulutukset kestivät noin kaksi päivää. Ne eivät asettaneet kriteerejä sille, minkälaiset taustat koulutukseen osallistujilla tulee olla. Koulutukset maksoivat reilut 2000 euroa.

4.2 Psykologiset testit rekrytoinnin kentällä

Aineiston perusteella psykologiset testit näyttävät merkityksellistyvän suhteessa henkilöstöpalveluyritysten kenttään ja sen toimijoihin. Aineistokatkelmat havainnollistavat, miten testit saavat erilaisia merkityksiä sen mukaan, identifioituvatko puhujat testaamiseen erikoistuneiksi vai valmiita testitulintoja työssään hyödyntäviksi rekrytointikonsulteiksi. Testaamiseen erikoistuneet rekrytointikonsultit ovat yhtä lukuun ottamatta psykologeja. Valmiita testitulintoja hyödyntävillä rekrytointikonsulteilla on jokin muu koulutus. Ensimmäisen aineistokatkelman puhujana on rekrytointikonsultti, joka kertoo hyödyntävänsä valmiita testitulintoja haastattellessaan työnhakijoita. Ennen aineistokatkelmaa puhuja on kertonut haastattelijalle edustamansa yrityksen käyttämän testipatteriston sisällöstä. Hän on myös ilmaissut uskovansa siihen, miten siinä määritellään esimerkiksi hyvän myyjän ominaisuudet. Haastateltava on kuvaillut testiä ”globaaliksi markkinajohtajaksi” ja kertonut, että testejä tehdään ”miljoonia vuosittain”. Haastateltavan mukaan testejä myyvä taho teettää tutkimusta koko ajan siihen liittyen, miten testitulokset ”korreloivat” työntekijän pysymiseen kyseisessä työpaikassa. Vetoamalla edellä mainittuihin seikkoihin haastateltava toteaa, että testin toimivuudesta on vakuuttava näyttö. Puheenvuoron lopuksi rekrytointikonsultti toistaa, että testi on markkinajohtaja ”ihan syystäkin”. Kun myöhemmin haastattelun aikana testeistä siirrytään puhumaan toisessa kontekstissa, testit saavat hyvin erilaisia merkityksiä.

K1: Miten paljon sä muuten uskot niihin testeihin?

H6: No mun henkilökohtanen mielipide, mä asiakkaallekin sanon että ehkä 10 prossaa saais vaikuttaa, ja 90 prossaa on se sun fiilis. Että jos on vaikka kaks kolme tosi tiukkaa kandii, niin se on lisävahvistus. Eli esimerkiks nyt kun me rekrytoitiin meille me tehtiin se testi, ja se vaan vahvisti et okei me oltiin samaa mieltä. Otettiin sitten. Ja sit se anto mulle, mä sain sellasen raportin ittelleni esimiehenä, mikä kertoo siis hänestä ja hänen näkemystään itsestään, mikä häntä vois motivoida ja vastaava. Niin se on hyvä työkalu sitten tulevaisuuden kehityskeskusteluihin ja kuukausikeskusteluihin ja, mitä aletaan kehittää työntekijäs itsessään. Lisätyökalu. Mut ei saa tosiaan olla sillai kun osa asiakkaist on tehny, vaik on sanonu että, niin täysin sen testin perusteella. Että ku heillä oli vaikka meni myyntitiimiin ja myyntijohtaja ei ollu paikalla, ei ollu haastatellu ketään, niin oli esimerkiks minun kandi mikä oli heidän mielestään parempi niin sit tehtiin, jätettiin psykologin arviot toisella yrityksellä. Meillä on ulkopuoliset siis konsultit, et me ostetaan palveluita, et pitäis ainakin olla puolueeton. Sit osalla yrityksistä taas on omat psykologit mikkä istuu niin mä oon vähän sitä mieltä että kuinka puolueellinen se on. Että onko heillä joku provikka et kuinka monta menee läpi. Että millä laseilla sitä kattoo.

Siinä missä aiempi keskustelukonteksti on rakentanut testeille vahvaa luottamusta, tämä aineistokatkelma horjuttaa testien asemaa henkilöarviointiprosessissa. Katkelmassa haastattelija kysyy haastateltavalta suoraan, miten paljon hän uskoo testeihin. Suora kysymys voidaan tulkita tässä kohtaa kritiikkinä testejä kohtaan. Kysymyksellään haastattelija osoittaa, että testeihin voi joko uskoa tai olla uskomatta. Kysymys ei siis tuota testejä objektiivisina välineinä, vaan asiana, josta voidaan olla montaa mieltä. Haastateltava kontekstualisoi selontekonsa toteamalla, että hän puhuu nyt henkilökohtaisesta, myös asiakkaalle kerrottavasta mielipiteestään. Sitten hän vastaa, että testien painoarvo saisi olla henkilöarviointiprosessissa kymmenen prosenttia, kun taas konsultin fiiliksen painoarvon tulisi olla yhdeksänkymmentä prosenttia. Tässä kontekstissa rekrytointikonsultin asiantuntijuus ei rakennu suhteessa testaamiseen. Sen sijaan asiantuntemus rakentuu konsultille syntyvästä tunteesta, jonka hän saa haastatelllessaan työnhakijoita. Jos asiantuntijuus paikantuu konsultin tuntemuksiin, kyseistä asiantuntemusta ei pysty tarjoamaan kukaan muu kuin kyseinen konsultti ja hänen edustamansa yritys.

Testit merkityksellistyvät katkelmassa *lisävahvistuksena* ja *lisätyökaluna*, kun niistä puhutaan suhteessa ostajaan, jolle palvelua myydään. Kun testi kytketään osaksi työpaikan kehityskeskusteluja ja kuukausikeskusteluja, henkilöstöpalveluyritys laajentaa palvelunsa potentiaalisesti rekrytointia pidemmälle. Testien teettämisen puolueettomuus kytketään tässä aineistokatkelmassa kaupallisuuteen. Tekstistä voi tulkita epäilyksen, että yrityksen omilla palkkalistoilla toimivien psykologien lausunnot eivät ole potentiaalisesti yhtä objektiivisia ja luotettavia kuin yrityksen ulkopuolelta ostettujen konsulttien palvelut. Kyseisen rekrytointikonsultin yritys ostaa psykologin palvelut toiselta yritykseltä. Haastateltava kertoo, että psykologien palkkaus

voi olla kytköksissä siihen, kuinka monta *menee läpi*. Puheessa vihjataan, että se voisi vaikuttaa siihen, *millä laseilla sitä kattoo*.

Seuraavassa aineistokatkelmassa testit merkityksellistyvät samantapaisesti kuin edellisessä aineistokatkelmassa. Katkelman alussa haastattelija kysyy suoraan, kuinka paljon rekrytointikonsultti uskoo henkilökohtaisesti psykologisiin testeihin. Kuten edellisessä aineistotteessa, myös tässä otteessa haastattelijan esittämä suora kysymys on mahdollista tulkita kritiikinä. Katkelman alussa puhe tuottaa testeille melko mitättömän painoarvon. Kun myöhemmin saman katkelman aikana testeistä puhutaan toisessa kontekstissa, testeille annettavaa painoarvoa voimistetaan.

K2: Mä oisin halunnu vielä kysyä siitä että miten paljon sää muuten henkilökohtaisesti uskot näihin psykologisiin testeihin mitä, paljon teidän alalla käytetään? Kuin paljon sä laittasit niille painoarvoa?

H5: Mä oon skeptinen jotenki niitten suhteen. Mut mä en oo ite, en oo tehny niitä, mä en oo käsitelly. Et meilhän on erikseen, meilhän on sertifioidut konsultit sitä varten jotka niitä purkaa. Et ne varmasti vastaa kaikkeen et ne on erittäin hyvii [naurahtaa]. Se verran mä tiedän et meil oli, tähän mejän yksikköön haettiin henkilöä ja me oltiin siellä kaikki haastettelemassa. Tai mejän koko yk-, meillähän on pieni yksikkö, meitä on, neljä on tarkoitus et on, meitä on kolme tällä hetkellä. Ja mejän koko yksikkö oli sitten siinä haastattelemas näitä mejän tulevia työkavereita. Niin se, heille tehtiin sitte tämmöset työpersoonallisuustestit jne, näitä eri juttuja mitä niis on. Niin ne testit vahvasti sen oikees-, tai siis ne samat käsitykset mitkä oikeestaan meil kaikil kolmel tuli niistä tietyistä henkilöistä, niin ne testit vahvasti ne tasan tarkkaan. Tai näin me ajateltiin ja sitä ne testitki sano. Et toisaalta ne vahvasti sen, mut toisaalta me kyllä tiedettiin nää asiat etukäteen. (...) Ja varsinki nyt, meillähän on tullu täs vuoden sisään, enemmänki on tullu noi testit sitte esille, niitä käytetään nyt tosi paljon. Tää on ihan yks mejän myyntivaltti mitä me tällä hetkel käytetään ku me mennään asiakkaille, et me kerrotaan näistä testeistä. Niin nää jotka niitä testejä vetää, ni ne on kyl sanonu et asiakkailta on tullu todella hyvää palautetta niistä, et testi on osoittautunut oikeeksi että tällänen tää sitte oliki.

Puheenvuoron alussa haastateltava ilmaisee olevansa testien suhteen *skeptinen* ja huomauttaa, että ei ole testaamiseen erikoistunut rekrytointikonsultti. Siinä missä aikaisemman aineistokatkelman puhuja vihjasi psykologien epäobjektiivisuudesta, myös tämän aineistokatkelman puhuja huomauttaa, että testaamiseen erikoistuneiden rekrytointikonsulttien näkemys testeistä voi olla puolueellinen. Haastateltava toteaa naurahtaen, että *ne varmasti vastaa kaikkeen et ne on erittäin hyvii*.

Testit merkityksellistyvät tässä aineistotteessa edellisen katkelman tapaan lisävahvistuksena. Ne näyttäytyvät puhujan kuvaamassa esimerkkitilanteessa ikään kuin verifikaationa niille käsityksille, jotka rekrytointikonsulteille oli jo aikaisemmin muodostunut hakijoista. Katkelman aikana puhuja toistaa yhteensä kolme kertaa, että testit *vahvasti* konsulteille

aikaisemmin muodostuneet käsitykset hakijoista. Katkelmassa mainitussa esimerkkitapauksessa testit vahvistivat konsulttien käsitykset *tasan tarkkaan*. Tässä yhteydessä testien painoarvo näyttää henkilöarvioinnissa pieneltä, eikä niiden kerrota tuovan juurikaan uutta informaatiota rekrytointikonsulttien tekemiin haastatteluarviointeihin. Pääpaino konsultin päätöksenteossa on haastatteluilla.

Kun katkelmassa siirrytään puhumaan testeistä suhteessa asiakkaaseen, testien merkitys henkilöarvioinnissa voimistuu. Puhuja ilmaisee testauksen olevan edustamansa yrityksensä *myyntivaltti*. Testejä mainostetaan asiakkaille, ja niistä tulee *todella hyvää palautetta*. Samaan tapaan kuin ensimmäisessä aineisto-otteessa, myös tässä katkelmassa testit jäsentyvät kyseenalaistamattomana hyvänä silloin kun niistä puhutaan myytävinä tuotteina, kuten *myyntivalttina* tai *markkinajohtajana*. Silloin kun taas testeistä puhutaan rekrytointiprosessin osana, testien painoarvoa horjutetaan. Ne saavat merkityksen *lisävahvistuksena* ja *lisätyökaluna*. Tässä kontekstissa korostuu rekrytointikonsultin oma arviointikyky eli hänelle haastatteluissa muodostunut käsitys tai *fiilis* työnhakijasta.

Katkelmien perusteella voidaan huomata, että testeille annettava painoarvo rakentuu suhteessa rekrytoinnin kenttään ja sen muihin toimijoihin. Seuraavien aineistokatkelmien avulla teen näkyväksi, että testien merkityksellistyminen vaihtelee myös sen mukaan, kertooko puhuja olevansa testaamisen erikoistunut vai valmiita testitulokintoja hyödyntävä rekrytointikonsultti. Seuraavassa katkelmassa puhuu rekrytointikonsultti, joka on kertonut erikoistuneensa testaamiseen. Toisin kuin aikaisempien katkelmien rekrytointikonsulttien, testaamiseen erikoistuneen konsultin työhön kuuluu testitulosten analysointi ja tulkinta.

H11: Se mikä on yleistyny jonkun verran kun on näitä testitoimittajatahoja ja kun nehän myy niitä, kenelle tahansa joka käy tän sertifiointikoulutuksen. Niin se on aika paljon lisääntyny, että isoimmissa yrityksissä niin on hr-osasto jotka itse tekee arviointeja. Ja sitten, muutaman menetelmän kautta. Mä nään että, se voi olla ihan toimiva menetelmä kun karsitaan ja seulotaan esimerkiks jatko haastatteluun kutsuttavia tai näin, mut et, mun on vaikee allekirjottaa sitä että se korvais sitte taas asiantuntijayrityksen tekemän perusteellisen henkilöarvioinnin. Mut et kyllä se hyvin paljon sitä tekee, et se syö meiän bisnestä myöskin, ja, totta kai kustannussyistä ihmiset tai firmoissa sitä käytetään et eihän se halpaa lystiä oo. Mut et se on yks trendi ja nehän on ollu aika aktiivisia nää testimarkkinoijat kiertelemään ja myymään niitten palveluja ja koulutuksia.

Aineistokatkelmassa puhuja tekee eron niihin testaamiseen erikoistuneisiin konsultteihin, jotka ovat ostaneet sertifiointikoulutuksen testintoimittajalta. Puhuja on aiemmin kertonut olevansa koulutukseltaan psykologi. Psykologiliitto ry:n rekisteristä on myös käynyt ilmi, että hänellä on psykologisten henkilöarviointien sertifikaatti. Sertifikaatti on saatu täyttämällä tietyt pätevyysvaatimukset. Puhujan voi tulkita viittaavaan katkelmassa omaan työhönsä, kun hän

mainitsee *asiantuntijayrityksen tekemän perusteellisen henkilöarvioinnin*. Tähän rinnastetaan toisenlaiselta pohjalta toimivat konsultit, joiden pätevyys on hankittu rahalla. Puhujan mukaan testitoimittajat myyvät oikeuksia testien teettämiseen *kenelle tahansa joka käy tän sertifiointikoulutuksen*. Katkelmassa konstruoidaan siis kenttä, jonka toimijat työskentelevät hyvin eri lähtökohdista. Erilaiset toimijat voivat tällöin potentiaalisesti haitata myös toistensa liiketoimintaa, sillä *se syö meidän bisnestä myöskin*.

Edelliset katkelmat havainnollistavat, että testit saavat aineistossa erilaisia merkityksiä sen mukaan, identifioituvatko puhujat testaamiseen erikoistuneiksi vai valmiita testitulintoja hyödyntäviksi rekrytointikonsulteiksi. Kumpienkin toimijoiden tuottamassa puheessa paikannetaan kentän mahdollinen ongelmallisuus toisiin toimijoihin. Valmiita testituloksia hyödyntävien konsulttien puheessa horjutetaan testaamiseen erikoistuneiden rekrytointikonsulttien pätevyyttä, kun viitataan näiden toimijoiden puolueellisuuteen. Testaamiseen erikoistuneiden rekrytointikonsulttien puheessa horjutetaan sen sijaan niiden konsulttien pätevyyttä, joiden osaaminen näyttää pinnallisena. Pätevyys on voitu hankkia esimerkiksi rahalla. Tämä ero näkyy aineistossa kauttaaltaan.

Valmiita testitulintoja hyödyntävien rekrytointikonsulttien puhe testeistä on myönteistä, kun niistä puhutaan myytävänä tuotteina tai kilpailuetuna. Silloin kun testit taas näyttävät informaation lähteenä, ne vaikuttavat potentiaalisesti uhkaavan valmiita testitulintoja hyödyntävän konsultin asiantuntijuutta. Tällöin testien merkitystä henkilöarviointiprosessissa vähätellään. Testaamiseen erikoistuneiden rekrytointikonsulttien puheessa ei ilmene tällaista erottelua, vaan testeistä puhutaan selkeästi osana omaa asiantuntemusta.

Puhetapojen ero on nähtävissä myös aineistoon kuuluvien henkilöstöpalveluyritysten internetsivuilla. Kun internetsivuilla kerrotaan, että yrityksen rekrytointikonsultit ovat koulutukseltaan psykologeja, myyntivalttina eivät näyttäydy testit vaan psykologit. Psykologeilla on erityinen asiantuntijuus suhteessa psykologisiin testeihin, koska vain he saavat teettää tiettyjä testejä. Henkilöstöpalveluyritysten kentällä toimii yrityksiä, joissa melkein kaikki rekrytointikonsultit ovat psykologeja. Näiden yritysten internetsivuilla korostetaan, että heidän tekemänsä henkilöarvioinnit ovat laadukkaita. Laadukkuus näyttää rakentuvan yhtäältä siitä, että työntekijät ovat akateemisesti koulutettuja psykologeja. Toisaalta se rakentuu myös siitä, että näillä konsulteilla kerrotaan olevan kokemusta muunkinlaisesta psykologin työstä kuin henkilöarvioinnista (esim. mielenterveystyöstä). Tämän voisi ajatella implikoivan, että heillä on laaja ja syvä tuntemus psykologin työstä. Tällöin he eivät näyttäydy vain rekrytoinnin ammattilaisina vaan psykologian ammattilaisina.

4.3 Psykologiset testit ja erilaiset asiantuntijuudet

Kun rekrytointikonsultit puhuvat testeistä suhteessa omaan asiantuntijuuteensa, he puhuvat usein intuitiosta ja sen merkityksestä omalle työlleen. Intuitio näyttää merkityksellistyvän aineistossa eri tavoilla riippuen siitä, identifioituuko puhuja testaamiseen erikoistuneeksi vai valmiita testitulkinnoja hyödyntäväksi rekrytointikonsultiksi. Seuraavat aineistokatkelmat havainnollistavat intuition ja asiantuntijuuden jäsentämistapojen eroa. Ensimmäisen katkelman puhuja identifioituu valmiita testitulkinnoja hyödyntäväksi rekrytointikonsultiksi ja jälkimmäisen katkelman puhuja testaamiseen erikoistuneeksi rekrytointikonsultiksi.

H5: Mä tiedän et mun vahvuus on se et mä luen tosi hyvin ihmisiä. Ja se myös näkyy sitte siinä että, mun ei tarvi välttämättä haastatella niin paljon. Koska mä tiedän et se menee sinne, niin mun ei tarvi haastatella lisää sitte ihmisiä. Mut että, mut niin ku sanoin et meitäki on erilaisia. Eli sen näkee kyllä tosi nopeesti haastattelussa, ainakin itse näen et minkälainen henkilö on tyyppinä tai persoonana.

H12: Ehkä sit yks yksittäinen menetelmä ei välttämättä oo kauheen intuitiivinen tai näin vaan ehkä se tulee sit niistä monen menetelmän eri liitoskohdasta tai niistä erilaisista näkövinkkeleistä, mitä se antaa. Ja ehkä mäki oon sit kirjottanu vähän niinku hölmösti sinne et intuitiiviset menetelmät. Ehkä se on intuitiivinen menettelytapa tai prosessi, ja sit se myös vaatii totta kai hirveesti toistoja. Et vaik sul ois mikä ihme hieno menetelmä niin ethän sä siit aluks saa kauheen paljon irti, mut sit alkaa jossain kohtaa oppia tyyliin sadas toisto et ahaa, nää yhdessä tarkoittaa tätä et nythän mun kannattaskin kysyy kun tääl on vähä viitettä tälläseen niin nyt mun kannattaakin kysyy, validoida silt ihmiseltä itseltään että onks tää asia nyt näin vai onks se jollain ihan muulla tavalla.

Ylemmässä katkelmassa asiantuntijuus tuotetaan suhteellisen pysyvänä ja valmiina. Puhuja on kertonut hyödyntävänsä työssään valmiita testitulkinnoja. Hän ei siis identifioitu testaamiseen erikoistuneeksi konsultiksi. Katkelmassa intuitio näyttäytyy jonkinlaisena sisäsyntyisenä kykynä oivaltaa asioita välittömästi. Sisäsyntyinen vaikutelma muodostuu katkelmassa siitä, että haastateltava sanoo ihmisten lukemisen olevan hänen vahvuutensa. Tämä tarkoittaa, että *mun ei tarvi välttämättä haastatella niin paljon*. Taito tuotetaan katkelmassa henkilökohtaisena erityisyytenä, kun haastateltava viittaa muihin konsultteihin. Hän sanoo, että *meitäki on erilaisia*. Tätä taitoa ei siis ole kaikilla rekrytointikonsulteilla. Koska intuitio rakentuu katkelmassa henkilökohtaisena ominaisuutena, voi ajatella, että sitä ei voi kehittää samalla tavalla kuin henkilöarvioinnin muita menetelmiä. Tämä *vahvuus* joko on tai ei ole konsultilla.

Alemmassa katkelmassa intuitio ei näyttäydy konsultin sisäsyntyisenä ominaisuutena, vaan pikemminkin menetelmien ominaisuutena. Intuitio muodostuu monen menetelmän hyödyntämisestä; niiden *liitoskohdasta* ja niiden tarjoamista erilaisista *näkövinkkeleistä*. Intuitiivinen menettelytapa muistuttaa psykologisen testin toimintalogiikkaa ja se kehittyy toistojen

myötä. Toistojen myötä konsultille voi rakentua kokemusta, jonka myötä hänellä on intuitiivisempia tulkinnan kykyjä. Katkelman pohjalta vaikuttaa siltä, että intuitio on ominaisuus, joka lainataan testeiltä. Se myös karttuu toistojen myötä. Testien toimintalogiikka näkyy katkelmassa siten, että haastattelussa toimimista voi ajatella tulkinnan validoimisena. Tällöin validoimisen termi on otettu testaamisen maailmasta ja siirretty logiikoineen haastatteluiden maailmaan.

Ylempi katkelma havainnollistaa, että valmiita testitulkinnoja hyödyntävien rekrytointikonsulttien puheessa osaaminen kiteytyy intuitiosta puhumiseen. Useissa haastatteluissa tuodaan esille, että omaa päätöksentekoprosessia ei ole tullut mietittyä syvällisemmin, eikä sitä näin ollen osata kuvata sanallisesti. Seuraavaa aineistokatkelmaa on edeltänyt keskustelu, jossa haastattelija on pyytänyt konsulttia kuvaamaan tarkemmin hänen vahvuuttaan ”lukea ihmisiä”. Tähän haastateltava on vastannut naurahtaen, että ”perstuntumalta katotaan et minkälainen ihminen on”. Tämä tuntuma alkaa muodostua konsultin kertoman mukaan heti, kun työnhakija astuu sisälle huoneeseen. Se muodostuu siitä, miten hakija kättelee ja käyttäytyy ja minkälaisella äänenpainolla hän puhuu. Haastateltava on päättänyt selontekonsa toteamalla, että ”en mä oikein osaa ihan hirveen paljon tarkemmin selittää”. Seuraava katkelma havainnollistaa, miten konsultin kuvaama tuntuma, intuitiivinen tunne syntyy nopeasti tilanteessa tehtyjen havaintojen pohjalta.

K1: Tarkottaako tuo sitte sitä että, sä pystyt näkemään sellasen työntekijän tai sellasen työntekijäkandidaatin joka ehkä pyrkii jotenki feikkaamaan, peittelemää, ei oo aito tän tunneilmasun suhteen?

H5: Kyllä. Sillon tulee just paljon tämmöset kiertelyt ja ei vastaa suoraan. Jos me puhutaan jostain aika perusasioista, niin sit vähän kättelee sivuun tai muuta. Et kylhän sen, jos sä katot tän silmiin ja sä kerrot jonkun asian ni sä näät et puhuiks se totta vai ei. Et pokerissahan käytetään paljon näitä että, pokerinaama et kätteleeks se minne et mitä se seuraavaks tekee. Et vähän semmosta samantyyppistä. Että jos sä oot koko ajan sillee et ”joo, kyl mä tota niin tossa hoidan hommani” [puhuu kierrellen] niin kyl siinä tulee vähän eri fiilis ku se sanoo sulle et ”hoidan ihan varmasti työni ja teen aina hyvin ja niin edelleen” [puhuu jäməkällä äänellä]. Tämmösii pikkuasioita.

Katkelman maininnan pokerinaamasta voi tulkita tuovan henkilöarviointiin pelin merkityksen. Työnhakija voi yrittää peitellä motiivejaan, mutta konsultti lukee esimerkiksi hänen katseestaan, puhuuko työnhakija totta vai ei. Tällöin henkilöarvioinnissa on pokerin tavoin kyse toisen henkilön salattujen motiivien ja intentioiden tulkinnasta. Valmiita testitulkinnoja hyödyntävät rekrytointikonsultit kertovat aineistossa toistuvasti, että he tekevnsä tulkintoja elämäkokemuksiin ja intuitioon perustuen. Toisin sanoen kokemus ja intuitio rakentuvat puheessa olennaisina osina rekrytointikonsulttien asiantuntijuutta. Niiden avulla omaa toimintaa puheessa

legitimoidaan. Niistä puhutaan ”intuitiona”, ”perstuntumana” ja ”fiiliksenä”. Vaikka rekrytointikonsultti tunnistaisi, että päätöksentekoprosessi ei voi perustua ainoastaan intuition, intuitiota itsessään ei kyseenalaisteta. Yhteistä kuvauksille on, että tunne tai intuitio otetaan tulkinnan tekemisen lähtökohdaksi. Niitä ei kyseenalaisteta tai mielletä tekijöiksi, jotka voisivat tehdä rekrytointikonsultin tulkinnasta epäobjektiivisen. Seuraava aineistokatkelmassa havainnollistaa, miten konsultin oma tunne on alkanut rakentua.

H1: Totta kai ne on aina vähän haastavia, mutta siihen harjaantuu, kun sitä hommaa tekee niin oppii näkemään ihmisistä tiettyjä asioita ja, ehkä luottamaan enemmän siihen mikä tunne myös itelle tulee, koska se on useimmiten oikeessa. Et jos jää semmonen olo että, jotain oli outoa tai, miksi vastas tiettyihin kysymyksiin ristiriitaisesti tai muuta niin siellä helposti voi sit ollakin että suosittelijoilta esimerkiksi käy ilmi sit että, ei tietynlaiseen tehtävään vaikka sovellu tai muuta.

Aineistokatkelmassa konsultti kertoo luottavansa omaan tunteeseensa, koska se on useimmiten oikeessa. Tunnetta ei siis pyritä työntämään syrjään sen jälkeen, kun se on tunnistettu, vaan tunteesta puhutaan tavallaan kyseenalaistamattomana lähtökohtana. Hakijan ulkoiset ominaisuudet, eleet, katsekontakti, vuorovaikutus ja aikaisempi työkokemus mainitaan haastatteluissa tekijöinä, jotka saavat konsultin fiiliksen tai intuition heräämään. Yhdessä haastattelussa todetaan, että vaikutelma syntyy siitä, miten hakija ”kantaa itsensä” haastattelussa. Nämä tekijät muodostavat haastateltavien puheessa kokonaisuuden, jota kutsutaan persoonaksi.

Seuraavassa aineistokatkelmassa kerrotaan, että hakijan aikaisempi työkokemus ja persoona merkitsevät päätöksentekoprosessissa eniten. Haastateltava mainitsee erikseen myös vuorovaikutuksen, jonka tärkeys tuodaan haastatteluissa kaikista yleisimmin esille. Ennen seuraavaa aineisto-otetta haastattelija on kysynyt, miten rekrytointikonsultti on oppinut arvioimaan ihmisiä. Rekrytointikonsultin vastauksessa intuitio oikeutetaan aiemmalla kokemuksella. Puhuja on joutunut tekemään päätöksiä nopeasti ja omaksumaan nopean ja intuitiivisen työtavan. Kuten aikaisemmissa aineistokatkelmissa, myös tässä katkelmassa intuitiosta puhutaan kyseenalaistamattomasti.

H4: Mul on alla semmonen venäläinen uimakoulu tyyliin, että aikasemmat tehtävät, mihin mä oon menny, on vaan heitetty syvään päähän ja express-maailmassa siellä logistiikka-puolella, siel on pitäny tulla päätökset näin. Tavallaan sieltä jäi ehkä vähän semmonen tahti, et ne ei pelota välttämättä ne nopeet päätökset ja sit oli vaan luotettava siihen omaan intuition.

Katkelmassa puhuja viittaa aikaisempiin tehtäviin ja kertoo olleensa pakotettu toimimaan intuition varassa. Siitä on muodostunut vakiintunut toimintatapa. Intuitiosta puhutaan katkelmassa venäläisen uimakoulun metaforalla. Myös aikaisemmassa katkelmassa

henkilöarvioinnista puhuttiin värikkäällä vertauskuvalla, kun sitä verrattiin pokerin pelaamiseen. Nämä metaforien maailmat näyttäytyvät perinteisen maskuliinisina. Intuutiosta puhutaan usein perinteisen feminiinisenä ominaisuutena (ns. “naisen vaisto” tai “feminiininen intuitio”). Näissä katkelmissa intuitio liitetään kuitenkin maskuliinisina määrittäviin tilanteisiin. Intuitio saa merkityksen taitona, joka opitaan tekemällä ja tunteita hallinnoimalla. Tarinan mukaan venäläisessä uimakoulussa uimataidottomat heitetään kylmään, syvään veteen. Ne säilyvät hengissä, jotka oppivat uimaan. Ne hukkuvat, jotka eivät opi uimaan. Pokerin pelaamiseen liittyy olennaisesti se, että pelaaja ei paljasta tunteitaan ja korttejaan. Näissä metaforissa intuitio kytkeytyy siis perinteisen maskuliinisuuden ominaisuudeksi.

Seuraavassa katkelman puhuja kertoo olevansa testaamiseen erikoistunut rekrytointikonsultti. Hän on aiemmin antanut esimerkin arvioitavasta henkilöstä, joka oli “valovoimainen persoona” ja herätti rekrytointikonsultissa kehollisia tuntemuksia. Seuraavassa aineistokatkelmassa puhuja selittää, että hän tarkoittaa kehollisilla tuntemuksilla “intuitiivista tunnetta”.

H13: Mulla on useampia haastatteluja ollut just sellasia jossa koen, ja siis aina mä kirjotan mikä olo mulla on. Siis mä teen niinkun, kun mä mietin mun omia muistiinpanoja niin mä kirjotan erittäin paljon muistiinpanoja, mä kirjotan suoria lainauksia mitä hakija mulle kertoo koska, mä teen sen tulkinnan vasta myöhemmin. Ja sit mä kirjotan semmosia havaintoja hänestä, kehosta miten hän istuu, miten hän nojaa, miten hän, mh, niinkun, ääh, no, miten hän niinkun liikkuu siinä tilanteessa ja on, kehollisesti ja sit mä kirjotan ihan niitä omia aistimuksia vaikka et, väsyttävä tai sitten hyvin dynaaminen, energisoiva. Se filis mikä sulle tulee siitä ihmisestä, tai sitte just semmonen että välillä vaan tulee semmonen että on tosi vaikee ite jotenki olla, semmonen vähä rauhaton olo, niin se on ehkä just se intuitiivinen tunne.

Aineistokatkelman rekrytointikonsultti kirjaa ylös havaintoja hakijan kehosta, ulkoisesta olemuksesta ja siitä, minkälaisia reaktioita ne herättävät hänessä itsessään kehollisesti. Rekrytointikonsultti toimii siis katkelmassa ikään kuin kehollisena mittarina. Hänen kehonsa on kuin kuumemittari, joka antaa tietyn signaalin. Kuitenkin vasta muistiinpanot vaikuttavat tuottavan kehollisista signaaleista menetelmän. Puhuja korostaa katkelmassa, että tulkinta tehdään muistiinpanojen, eikä esimerkiksi pelkän haastattelun perusteella. Sanomalla että *mä teen sen tulkinnan vasta myöhemmin* rekrytointikonsultti asettaa intuition osaksi pidempikestoista arviointiprosessia.

Tässä luvussa olen esittänyt, miten psykologiset testit ja testaaminen asettuvat osaksi henkilöarviointia ja rekrytoinnin kenttää. Tämän kuvauksen tuottaminen on tarkoittanut myös kontekstin rakentamista tutkittavalle ilmiölle. Olen osoittanut aineistokatkelmien avulla, miten testit saavat merkityksiä suhteessa henkilöarvioinnin kenttään ja sen eri toimijoihin. Analyysini tekee näkyväksi, miten testeistä puhutaan sen mukaan, identifioituuko puhuja testitulintoja

itse tuottavaksi vai muiden tuottamia testitulintoja hyödyntäväksi rekrytointikonsultiksi. Tällä identifioitumisella on yhteys myös siihen, miten oma asiantuntijuus merkityksellistetään. Tämä kiteytyy aineistossa usein niissä kohdissa, joissa puhutaan intuitiosta. Testitulintoja tekevät konsultit merkityksellistävät intuition osana menetelmiä. Intuitio näyttäytyy tavallaan menetelmien ominaisuutena. Intuitio voi olla myös kehollinen tunne, jota lähdetään tutkimaan erilaisten menetelmien avulla. Valmiita testitulintoja hyödyntävät konsultit puhuvat intuitiosta enemmän sisäsyntyisenä ominaisuutena ja elämänkokemuksen myötä kehittyneenä eräänlaisena ”kätuväisautena”. Tällöin intuitio syntyy välittömänä, nopeana ja havaintoihin perustuvana. Silloin kun taas intuitio rakentuu menetelmien myötä syntyvänä, se kehittyy toistojen myötä ja vaatii monia menetelmiä. Tällöin intuitio voi työkokemuksen myötä rakentua myös konsulttien ominaisuudeksi. Se ei kuitenkaan ole koskaan irrallaan arviointimenetelmistä. Pikemminkin voisi sanoa, että menetelmät lainaavat intuitionsa konsulteille. Seuraavassa luvussa osoitan, miten oman asiantuntijuuden jäsentäminen kytkeytyy myös siihen, miten testien käyttöä perustellaan.

5 REKRYTOINTIKONSULTTIEN TUOTTAMAT PERUSTELUT TESTIEN KÄYTÖLLE

Tässä luvussa analysoin, minkälaisia perusteluja rekrytointikonsultit antavat testien käytölle ja minkälaisena tiedon muotona psykologiset testit perustelujen myötä syntyvät. Analyysin kohteena ovat kielelliset keinot, joita rekrytointikonsultit hyödyntävät perustellessaan psykologisten testien käyttöä. Ensimmäisessä alaluvussa tarkastelen tieteellisyyttä testien käytön perusteluna ja toisessa alaluvussa pragmaattisuutta. Tarkastelen luvussa myös, milloin rekrytointikonsultin oma asiantuntijuus näyttäytyy henkilöarvioinnissa merkittävänä ja milloin painoarvo annetaan enemmän testeille. Samalla analysoin, millaisia asiantuntijuuksia ja toimijoita rekrytointin kentälle puheessa tuotetaan.

5.1 Tieteellisyys

5.1.1 Validiteetti ja reliabiliteetti

Haastatteluaineistossa validiteetista puhuvat ne rekrytointikonsultit, jotka kertovat olevansa psykologeja. Validiteetti vaikuttaa haastateltavien puheessa tarkoittavan sitä, miten hyvin testitulokset on linjassa testin taustateorian kanssa. Joissain kohdissa tämä sisäinen validiteetti näyttäytyy tärkeämpänä kuin testin ulkoinen validiteetti eli testituloksen ja todellisuuden välinen suhde. Validiteetin lisäksi haastateltavat mainitsevat joissakin tilanteissa reliabiliteetin. Tämän

käsitteen merkitystä rekrytointikonsultit eivät avaa haastattelussa sen enempää, mutta yleisesti reliabiliteetin käsitettä käytetään mittarin luotettavuuden ja tuloksen toistettavuuden arvioimisessa.

Analysoin validiteetin ja reliabiliteetin käsitteitä kielellisinä keinoina, joilla haastatelussa yhtäältä legitimoidaan psykologisten testien käyttöä ja toisaalta erottaudutaan rekrytointin kentän muista toimijoista. Tässä yhteydessä en siis tarkastele validiteettia ja reliabiliteettia tilastotieteellisinä faktoina, vaan analysoin, mitä näiden käsitteiden avulla tehdään haastatteluvuorovaikutuksessa. Ensimmäisessä aineistokatkelmassa rekrytointin alalla yli kaksikymmentä vuotta toiminut psykologi viittaa validiteettiin ja reliabiliteettiin, kun hän perustelee persoonallisuustestien käyttöä tieteellisyydellä. Puhuja perustelee testin vahvoja väittämiä testin validiteetilla ja esittää, että vahvat väittämät korreloivat voimakkaammin mitattavan ominaisuuden kanssa.

H11: Noitten.. työpersoonatestien yks ongelma.. Nyt menee vähän yksityiskohtaseks mut et, 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 tyyppisiä menetelmiä ihmiset tekee niin on se et 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 et tota niin, sillä tavalla niinkun, vaikka me ei mennä yksittäisiin väitteisiin niin meidän täytyy vähän saada kuvaa siitä et mikä on sen ihmisen vastaamistyyli et onks se luku joka sanan, niinku. Et se on ihan hyvä asia että noitten testien tieteellinen luotettavuus on noussu ja vaatimukset on noussu korkeelle.. koska kaikennäkösiä räpellyksiä. Ala oli hyvin villi vielä vähän aikaa sitten ja kuka tahansa pysty ruveta konsultiks ja näin, niin se on hyvä et siihen on tullu vaatimukset ja, öö lain mukaan, se on jännä tilanne et meidän asiakkaat on vastuussa siitä, mitä menetelmiä heidän käyttämänsä konsu-. Tätä ei kaikki asiakkaat tiedä ollenkaan. Eli asiakas on vastuussa et et siinä vaiheessa kun kandi haastaa oikeuteen niin, se on se asiakas joka. (...) Joo et tota niin, sen takia tää paine näihin tieteellisiin hyvin luotettaviin menetelmiin on kasvanu joidenki testien kehittelijöillä mut et, se on tehny sitte sen, et ne ei välttämättä kuvaa sitä maailmaa sitte, ihan, yhtä tarkasti.

Haastateltava kehystää puheenvuoronsa ottamalla puheeksi testeihin liittyvän ongelman, jonka hän toistaa puheenvuoronsa aikana myöhemmin uudestaan. Puhuja esittää, että testin väittämien pitää olla vahvoja, koska ne korreloivat voimakkaammin mitattavan ominaisuuden kanssa. Tätä haastateltava perustelee sillä, että testin pitää olla tieteellisesti validi. Validiteetin toteutuminen vaatii siis puhujan mukaan vahvoja väittämiä, jotka eivät välttämättä tavoita vastaajan arkikokemusta maailmasta. Tämän toteamuksen puhuja esittää puheenvuoronsa aikana kaksi kertaa. Aineistokatkelman alussa puhuja käyttää ilmaisua, jonka mukaan väittämät eivät

vastaa kauheen hyvin sitten taas todellisuutta. Puheenvuoron lopussa haastateltava toistaa tämän eri sanoilla. Hän ilmaisee, että väittämät eivät välttämättä *kuvaa sitä maailmaa sitte, ihan, yhtä tarkasti.*

Haastateltava perustelee väittämien voimakkuutta testin validiteetilla siten, että voimakas väite korreloi vahvemmin mitattavan ominaisuuden kanssa. Puhuja kuitenkin huomauttaa, että validiteetin turvaaminen on vaikuttanut siihen, että vahvat väittämät eivät kuvaa todellisuutta kovinkaan hyvin. Validiteetti näyttää tässä yhteydessä tarkoittavan testin taustateorian ja testimenetelmän välistä suhdetta. Puheesta on mahdollista tulkita, että testi pyrkii mahdollistamaan ihmiset väitteisiin, jotka harvemmin kuvaavat vastaajien arkikokemuksia. Tärkeämpänä näyttäytyy se, että testi mittaa sitä, mitä sen on tarkoitettu mittaavan kuin se, että testi *vastaa kauheen hyvin sitten taas todellisuutta.*

Aineistokatkelman keskivaiheilla haastateltava horjuttaa psykologisten testien selitysvoimaa kiinnostavalla tavalla. Ensiksi hän kertoo, että toivotun vastaamisstrategian mukaan väittämiin vastataan suhteellisen spontaanisti *sillä tavalla ku ensimmäisenä tuntuu oikealta.* Haastateltava jatkaa puheenvuoroaan ja kertoo ihmisistä, jotka pohtivat vastauksiaan esimerkiksi analysoimalla joka sanan. Mikäli vastaaja on pohtinut vastaustaan tarkkaan, tämä *näky siellä tuloksissa sitten kyllä kans.* Rekrytointikonsulttien täytyy ainakin siis joissakin tapauksissa selvittää, *et mikä on sen ihmisen vastaamistyyli.* Tämä on mielenkiintoista siksi, että se tuo näkyville puheessa rakentuvan oletuksen, että testitulokset voivat kertoa joskus enemmän testin täyttäjän vastaamistyylistä kuin hänen persoonallisuudestaan. Vastaamistyyli ei siis välttämättä heijastele vastaajan persoonallisuutta, vaan vastaamistyyli ja persoonallisuus voivat olla toisistaan erillisiä.

Haastateltava osoittaa puheessaan, että testit ja niiden validiteetit eivät ole irrallisia kontekstista. Testin validiteetti kytketään puheessa henkilöarvioinnin kenttään siten, että henkilöarvioinnin kentän kerrotaan olleen *hyvin villi.* Tällä puhuja viittaa siihen, että kuka tahansa on pystynyt periaatteessa ryhtymään rekrytointikonsultiksi. Kentän toimijoilla on keskenään hyvin vaihtelevia koulutustaustoja ja vaihtelevan mittaista työkokemusta. Osa kentän toimijoista kehittää itse omat testimenetelmänsä. Testien sisäinen validiteetti on tärkeää osin siis siksi, että testien tieteellisyydellä voidaan erottautua kentän muista toimijoista. Testin sisäisenä ominaisuutena pidettävä validiteetti ei siis vaikuta olevan irrallaan henkilöarvioinnin kentän kulttuurisesta ja ajallisesta kontekstista. Vaikka testit näyttäytyvät tieteellisten menetelmien kaltaisina objektiivisina välineinä, ne näyttävät saavan merkityksiä suhteessa siihen, minkälainen on rekrytointikentän tila. Koska kenttä on ollut hyvin villi, on erityisen tärkeää, että testiväittämät ovat vahvoja. Vahvat väittämät tarkoittavat vahvaa validiteettia, vaikka samalla haastateltavan mukaan kärsii testien kyky tavoittaa todellisen elämän tilanteita.

Seuraavassa aineisto-otteessa testin tieteellisyys kytkeytyy validiteettiin samaan tapaan kuin edellisessä aineistokatkelmassa. Tässä katkelmassa validiteetista puhutaan testin ominaisuutena, jonka puuttuminen on johtanut siihen, että projektiiviset testit (kuten musteläiskätestit) eivät ole enää käytössä. Puhuja kertoo kaipaavansa joissakin tilanteissa projektiivisiä testejä. Niiden avulla olisi mahdollista saada hakijasta sellaista informaatiota, johon rekrytointikon-sultti ei muuten pääse käsiksi.

H11: Projektiiviset testit antaa kyllä sitte syvempää juttua mut et niitten käyttö on jääny kokonaan pois ja on ollu tilanteita joissa kaipais, kun tuntuu et on jotain vialla mutta ei pääse käsiks siihen, mut et sen kanssa täytyy elää. Me ei käytetä projektiivisia. Mä luulisin et ne aika pitkälti taitaa olla jo kadonnu. Niitten käyttö on vahvasti rajotettu.

K2: Okei. Mistäköhän syystä?

H11: No, ensinnäkin niitten tieteellinen.. tota validointi on vaikeeta. Öö.. ja, suurin osa projektiivisista testeistä on kehitetty kliiniseen käyttöön. Et tota niin.. se menee sitten niinku tarpeettoman syvälle.

Katkelman alussa haastateltava kertoo, että kaipaisi joskus mahdollisuutta käyttää työssään projektiivisiä testejä. Tällaisissa tilanteissa *tuntuu et on jotain vialla mutta ei pääse käsiks siihen*. Vaikka projektiivisiä testejä ei ole pystytty validoimaan, ne voivat haastateltavan mukaan tarjota testin täyttäjistä *syvempää juttua*. Puhuja mainitsee syvällisyyden vielä uudestaan katkelman lopussa, jolloin hän kertoo projektiivisten testien menevän rekrytointiprosessiin nähden *tarpeettoman syvälle*. Tätä ennen puhuja on kertonut, että suurin osa projektiivisista testeistä on kehitetty kliiniseen käyttöön. Myös toisessa kohdassa haastattelua puhujan voi nähdä viittaavan projektiivisiin testeihin. Silloin hän mainitsee, että rekrytointiprosessissa ei ole tarkoitus ”sorkkia ihmisen psyykeä tarpeettoman syvältä”. Puheen perusteella on mahdollista tulkita, että testimenetelmän tieteellisyys ja saatavan informaation syvällisyys eivät välttämättä liity yhteen. Vaikka projektiivisiä testejä ei voida käyttää sen takia, että ne eivät täytä tieteelliselle testimenetelmälle asetettuja vaatimuksia, validiteetin puuttuminen ei kuitenkaan tee testin tuottamasta informaatiosta rekrytointikonsultin mukaan yksiselitteisesti epäpätevää. Joissakin tapauksissa projektiivinen testi voisi jopa auttaa selittämään tunnetta, *et on jotain vialla*.

Edellisissä aineistokatkelmissa validiteetti on otettu puheeksi silloin, kun testien käyttämistä tai käyttämättä jättämistä on perusteltu tieteellisyydellä. Seuraavassa aineisto-otteessa validiteetin ja reliabiliteetin käsitteitä käytetään kielellisinä keinoina, joiden avulla osoitetaan, että rekrytointin kentällä on erilaisia toimijoita. Näiden käsitteiden käyttäminen erottaa tässä aineistossa psykologit muista rekrytointin kentän toimijoista. Validiteetin ja reliabiliteetin

käsitteiden voi ajatella toimivan puheessa resursseina, joilla rakennetaan myös oman profession erityisyyttä.

H13: Mä en toki tunne kaikkia toimijoita mutta, tiedän kuinka haastava kenttä tää on, sen vaihtelun puolesta, kuinka tätä työtä tehdään. Tapasin, oman ystäväni ystävän joitain kuukausia sitten joka tekee, yrityksessä työtä jossa on sekä psykologeja että sitten mä en tiiä, tunne näitä psykologeja mutta tota, he tekee yhdessä työtä ja välillä erikseen ja, me alettiin puhumaan, mitä menetelmiä he käyttää ja hän mainitsi muutamia menetelmiä joita ei saa käyttää muut kun psykologit. Ja hän niinku sano et joo kyllä minä näitä käytän ja kyllä ne psykologit laittaa sitte puumerkin niihin rappareihin ja muuta ja, mä olin aivan kauhuissani. Ja mä kysyin tältä henkilöltä että, no kerro mulle mikä on validiteetti ja reliabiliteetti. Hän, ei mun tämmösiä tarvi kertoa. Kyllä minä tiedän. Ja siinä ku häntä vähän jututti, niin huomasi että testin menetelmien tietämys on niinku aika vähäistä. Et et tää niinku kuvaa mun mielest tätä toimialaa, et tääl on ihmisiä jotka tekee tätä sydämellä ja haluaa kehittyä ja haluaa tehdä työtään hyvin, versus sitten tääl on ihmisiä jotka ei välttämättä pahuuttaan tai, tai sillai niinkun tietoisesti tee asioita huonosti, vaan, mä en tiedä kuinka tuttu teille on Dunning-Krugerin syndrooma tai ylivertaisuusvinouma...

Aineistokatkelman alussa rekrytoinnista puhutaan haastavana kenttänä, jossa on erilaisia toimijoita. Haastateltava puhuu katkelmassa validiteetista, reliabiliteetista ja testimenetelmien tunteuksesta, jolloin hänen voi tulkita puhuvan psykologien ammattikunnan edustajana. Katkelman loppupuolella testaaminen kytketään tunteisiin, kun haastateltava rinnastaa validiteetin ja reliabiliteetin tuntemisen työn tekemiseen *sydämellä*. Tässä kohtaa tunteisiin viittaamisen voi nähdä kommunikoivan aitoa suhdetta testaamiseen. Työtään sydämellä tekevät toimijat merkityksellistyvät puheenvuorossa toimijoina, jotka osaavat määritellä validiteetin ja reliabiliteetin. He myös haluavat kehittyä ja tehdä työtään hyvin. Nämä toimijat erotetaan puheessa *versus*-sanalla avulla niistä toimijoista, joiden tuntemus testimenetelmistä on vähäistä. Nämä toimijat luulevat tietävänsä asioista enemmän kuin oikeasti tietävätkään.

Puhujan asiantuntijuutta korostaa jälleen se, että hän käyttää ammattisanastoa viittaamalla Dunning-Krugerin syndroomaan ja ylivertaisuusvinoumaan. Psykologi viittaa siihen, että David Dunningin ja Justin Krugerin (1999) mukaan yksilöt todennäköisesti yliarvioivat osaamistaan, kun osaaminen on hataraa ja heikkoa. Tämän termin avulla puhuja tuottaa eron asiantuntijoiden ja muiden toimijoiden välille. Puhe rakentaa moraalista järjestystä sen suhteen, miten työtä tehdään.

Puheessa osoitetaan validiteetin ja reliabiliteetin käsitteiden avulla, että rekrytoinnin kentällä työskentelee erilaisia toimijoita. Tähän erontekoon haastateltava palaa vielä myöhemmin katkelman aikana. Tällöin hän rinnastaa ilman korkeakoulututkintoa työskentelevät, edullisia palveluja tarjoavat ja yhden testin teettävät rekrytointikonsultit toimijoiksi, jotka eivät tiedä, mitä validiteetti ja reliabiliteetti ovat. Aineistokatkelmasta ei käy ilmi, onko puhujan ystävän ystävällä korkeakoulututkintoa, mutta psykologin koulutusta hänellä ei ainakaan ole.

Eroa eri toimijoiden välille rakennetaan kuvaamalla keskustelua sellaisen konsultin kanssa, joka ei ole osannut selittää validiteettia ja reliabiliteettia. Keskustelun kuvauksen puhuja tulkitsee osoittavan, että jotkut alan toimijat omistautuvat työlleen ja toisten tietämys on hataraa.

Seuraavassa aineistokatkelmassa haastateltava aloittaa puheenvuoronsa psykologien ammattikunnan edustajana. Aluksi puheessa luetellaan tapoja ja menetelmiä, joilla psykologit toimivat rekrytoinnin kentällä. Luetellut tavat ja menetelmät toimivat puheessa myöhemmin resurssina, jolla tuotetaan ero kentän muihin toimijoihin.

H12: Et jos minusta psykologina henkilöarviointi on sitä et me tehdään sitä monimenetelmäisesti ja me oikeen niinku varmistetaan, varmistetaan, varmistetaan ja, ja tehään simulaatioita, tehään teoriapohjaisia tarkkaan tutkittuja, normeerattuja ja validoituja testejä jotka on reliaabeleita ja, ja jutellaan perusteellisesti ja tavataan useimmiten henkilökohtaisesti mutta vähintäänki Skypen perusteella. Mut sit, sit niinku toisessa ääripäässä sit henkilöarviointi voi olla et tehdään yks testi. Tehään yks kysely, ja se on niinku henkilöarviointi tai mitä on näit niinku ikään ku pisimmälle kehittyneitä täs vähä niinku musta laatikko -ajattelussa et tehään se yks testi, yks kysely, ja sitte asiakas on määrittäny sinne niinku, digitaaliseen työkaluun tietyt kompetenssit, ja niiden perusteella sitten lasketaan, et henkilö on joko vihree valo jes, keltanen valo tai punanen valo. Se on henkilöarviointi, myös.

Aineistokatkelman alussa haastateltava ilmaisee puhuvansa psykologina, jolle henkilöarviointi tarkoittaa työskentelyä monimenetelmäisesti. Puheeseen syntyy vakuuttavuutta toisteisuudesta. Puhuja sanoo, että psykologeina *me oikeen niinku varmistetaan, varmistetaan, varmistetaan*. Hän luettelee, että psykologien tekemiin henkilöarviointeihin kuuluu simulaatioita, testejä ja kasvokkainen tai videovälitteinen tapaaminen hakijan kanssa. Psykologien teettämät testit ovat puhujan mukaan *teoriapohjaisia tarkkaan tutkittuja, normeerattuja ja validoituja testejä jotka on reliaabeleita*. Tämä vahvistaa vaikutelmaa, että testeillä on tieteellinen pohja.

Katkelman perusteella psykologin tekemä henkilöarviointi muistuttaa tieteellistä tutkimusprosessia, jossa haetaan tukea johtopäätöksille monista eri lähteistä, työskennellään monimenetelmäisesti ja varmistetaan havaintoja moneen kertaan. Kun puhuja on kuvannut psykologien tekemän henkilöarvioinnin sisältöä, hän toteaa *mut sit* ja tuo esille toisen ääripään. Tässä ääripäässä henkilöarviointi voi tarkoittaa, että hakijoilla teetetään vain yksi testi. Tämän hän toistaa välittömästi sanomalla *tehään yks kysely*. Puheeseen syntyy painokkuutta, kun heti perään todetaan, että myös tämä on henkilöarviointia. Nämä asiat puhuja toistaa hetken päästä taas uudestaan. Haastateltava kertoo, että asiakas on määrittänyt digitaaliseen työkaluun tietyt kompetenssit, joiden perusteella lasketaan, onko henkilö vihreä, keltainen vai punainen valo.

Kun puhuja mainitsee määrittämisen, laskemisen ja digitaalisen työkalun, voi tämän nähdä erontekona psykologin asiantuntemukselle. Siitä on puhuttu aikaisemmin ikään kuin

käsityönä tehtävästä laadullisesta tulkinnasta. Siihen että *varmistetaan, varmistetaan, varmistetaan* rinnastetaan koneen tekemä mekaaninen laskemistyö, joka tuottaa tuloksen yhden testin perusteella. Kun haastateltava puhuu psykologien tekemästä henkilöarvioinnista, rekrytointikonsultin rooli näyttää olevan merkityksellisempi kuin koneen laskiessa tuloksen. Koneen tuottama johtopäätös hakijan sopivuudesta on nyansoimaton tulkinta, koska se kertoo, onko hakija punainen, keltainen vai vihreä valo. Psykologin tekemä arvio on tehty *monimenetelmäisesti* ja *perusteellisesti*, joten on oletettavaa, että myös tulkinta on vivahteikkaampi.

Aineistokatkelman aikana puhuja toistaa yhteensä neljä kertaa, että toiset toimijat saattavat teettää hakijoilla vain yhden testin tai kyselyn. Lisäksi puhuja toistaa neljä kertaa, että henkilöarviointi tarkoittaa eri toimijoille eri asioita. Katkelma alkaa siitä, että puhuja kertoo, mitä henkilöarviointi tarkoittaa hänelle psykologina. Katkelma päättyy toteamukseen, että myös hyvin toisenlaista prosessia kutsutaan henkilöarvioinniksi. Puheella osoitetaan, että sama palveluna myydään keskenään hyvin vaihtelevan tasoista henkilöarviointia. Sama puhuja tuo seuraavassa aineistokatkelmassa esiin toimijoiden välisen kilpailun.

H12: Mutta tota silleen tää on niinku villi kenttä et on vaikee hahmottaa asiakkaallekin et minkälainen palvelu sopii, mihinki tilanteeseen ja sit aika paljo asiakkaat toki usko myös et jos on niitä ihan yksinkertastettuja työkaluja ja sit sanotaan et tää on tosi pätevä et tää on niinku, et 95 prosenttii tää ennustaa. Eli ku siel on jonkun skaalan, skaalan reliabiliteetti on .95, niin johtopäätös: 95 prosenttia tää ennustaa oikein niinku ihmisten menestymistä, ja sit on ite ihan et voi, niinku [naurahtaa], kuttu.

Katkelman alussa haastateltava toteaa, että rekrytointin kenttä on *villi*. Puhuja kertoo, että jotkut toimijat myyvät *yksinkertastettuja työkaluja* asiakkaille ja sanovat, että ne ovat tosi päteviä. Puhujan mainitsema toinen toimija kytkee pätevyyden reliabiliteettiin ja tekee siitä väärän johtopäätöksen. Esimerkin rekrytointikonsultti rinnastaa skaalan reliabiliteetin suoraan siihen prosenttilukuun, jolla testituloksen kerrotaan ennustavan ihmisten menestymistä työssä. Tähän puhuja reagoi naurahtamalla. Toisten toimijoiden selitykset ovat haastateltavan mukaan kuitenkin selityksiä, joihin monet uskovat. Haastateltava kertoo toisessa kohdassa haastattelua, että kentän villeyks on johtanut siihen, että psykologit joutuvat jatkuvasti perustelemaan potentiaalisille asiakkaille omia toimintamenetelmiään ja prosessin hintavuutta. Aineisto-ote havainnollistaa, että erilaiset toimijat kilpailevat toistensa kanssa samoista asiakkaista ja työtehtävistä. Tällöin validiteetti ja reliabiliteetti toimivat resursseina, joiden tuntemuksella voidaan erottautua kentän muista toimijoista.

5.1.2 Testien logiikat ja käsitteet

Haastatteluaineiston perusteella rekrytointikonsultit kuvailevat itseään ja omaa työskentelyään tavoilla, jotka hyödyntävät testien logikoita ja käsitteitä. Tällöin testit eivät näyntyä henkilöarviointiprosessissa vain yhtenä resurssina muiden joukossa, vaan niiden sisältämät määrittelytavat läpileikkaavat koko henkilöarviointiprosessin. Tarkennan analyysin siihen, miten rekrytointikonsultit puhuvat itsestään eräänlaisina mittareina. Erittelen testien sisältämiä kategorioita, joilla rekrytointikonsultit kuvailevat itseään ja hakijoita.

Haastatteluissa tuodaan esille, että psykologisten testien taustalla on normiaineisto, johon testin täyttäjän tulosta verrataan. Testitulokset asetetaan Gaussin käyrälle, joten ne myötäilevät tilastotieteellistä normaalijakaumaa. Lisäksi haastatteluissa kerrotaan, että testit kysyvät samaa asiaa monella eri tavalla, jotta vastaajan rehellisyys ja johdonmukaisuus voidaan varmistaa. Seuraavat aineistokatkelmien havainnollistavat, että testien toimintaperiaatteet näkyvät rekrytointikonsulttien tavoissa jäsentää omaa asiantuntemustaan.

H3: Myöskin siin on semmonen tekijä, että mitä enemmän rekrytointikonsultti haastattelee, tapaa ihmisiä, sen suurempi se hänen oma tietyl taval normiryhmänsä on, mihin hän vertaa sitten aina niitä hakijoita. Et tavallaan sitten se kyky ennustaa käyttäytymistä tai tarkastella sitä henkilöä paranee, mitä enemmän sä oot tavannu ihmisiä aikasemmin.

H11: Sitähän on tutkittuki ja ootte varmasti törmänny siihen et mitä enempi haastattelee niin sen paremmin, luotettavampia ne arvioinnit on koska on nähny sitä vaihteluväliä ja ihmisiä ja.

H4: Jos mulla jää jostain vastauksesta semmonen vähän, että toi oli aika opeteltu tai että valmiiks mietitty, niin sit mä saatan kysyy sitä asiaa sit taas ihan eri tavalla ja kattoo vähän, että miten hän siihen vastaa. Ja samankaltasia ja sit jos jokaiseen kysymykseen tulee just semmonen vastaus, mikä on kauheen opeteltu tai ehkä nuorilla se on just tää, että minkälaisen ihmisten kanssa, no kaikkien ihmisten kanssa. Sit yrittää vähän rouhii pintaa syvemältä, et miten sit tämmönen tilanne tai näin. Sit yrittää viedä sitä tavallaan jatkojalostaa sitä kysymystä sellaseen tilanteeseen, et hän ei osaa odottaa, et okei, tuolt tulee tommonen kysymys, nyt hänen on oikeesti vastattava siihen.

Ensimmäisessä aineistokatkelmassa rekrytointikonsultti kertoo, että hänen ihmistuntemuksensa taustalla toimii kokemuksen tuoma käsitys *normiryhmästä*, johon hän hakijoita vertaa. Puhuja kertoo, että *normiryhmä* kasvaa, mitä enemmän rekrytointikonsultti tekee haastatteluja. Kokemuksen myötä lisääntyy *kyky ennustaa käyttäytymistä* ja arvioida hakijan toimintaa. Myös toisessa aineistokatkelmassa todetaan, että arviointien luotettavuus kasvaa, mitä enemmän konsultilla on kokemusta haastatteluista. Tätä perustellaan sillä, että rekrytointikonsultti on nähnyt *vaihteluväliä*. Kolmannessa aineistokatkelmassa rekrytointikonsultti kertoo kysyvänsä hakijalta samaa asiaa monella eri tavalla, jos näyttää siltä, että hakijan vastaus on opeteltu tai hän

on valmiiksi miettinyt vastausta johonkin konsultin esittämään kysymykseen. Haastateltava puhuu pyrkimyksensä päästä *rouhii pintaa syvemältä* työnhakijaa. Silloin hän jatkojalostaa kysymystä siten, että hakija ei ole osannut valmistautua siihen. Tapa kysyä samaa asiaa monella eri kysymyksellä on osa persoonallisuustestien toimintalogiikoita.

Kun rekrytointikonsultit kuvailevat tapaansa tehdä tulkintoja hakijoista, he mainitsevat normiryhmän, vaihteluvälin, luotettavuuden ja tavan kysyä samaa asiaa monella eri tavalla. Joissakin haastatteluissa rekrytointikonsultit ovat myös kertoneet pyrkivänsä ”validoimaan” tai ”verifioimaan” testituloksia samalla kun he haastattelevat hakijoita. Nämä ovat logiikoita ja käsitteitä, joille kvantitatiiviset testimenetelmät ovat rakentuneet. Kun rekrytointikonsultit puhuvat itsestään ikään kuin mittareina, he näyttäytyvät silloin potentiaalisesti luotettavina, objektiivisina ja pätevinä toimijoina. Tämä puhetapa tuottaa rekrytointikonsultin painoarvon prosessissa merkityksellisenä ja aktiivisena.

Sen lisäksi että rekrytointikonsultit kuvailevat tulkinnan tekemistään testien logiikoilla, he myös luonnehtivat itseään, asiakkaitaan ja arvioitavia työnhakijoita testeistä tutuilla termeillä. Tällaisia kategorisoivia termejä ovat muun muassa introvertti vs. ekstrovertti, tarkka ja huolellinen vs. epäsystemaattinen, itsenäinen tekijä vs. tiimityöskentelijä, tietoa jäsentävä vs. tietoa käyttävä sekä tavanomainen ongelmanratkaisutapa vs. luova ongelmanratkaisutapa. Rekrytointikonsultit kuvailevat ihmisiä psykologisilla ominaisuuksilla ja ylipäätään tavalla, joka vastaa kysymykseen, millainen joku henkilö on. Tämä sisältää oletuksen, että henkilö on olemuksellisesti tietynlainen. Tätä puhetapaa havainnollistaa seuraava aineisto-ote, jossa haastateltava kertoo tuntevansa esimiehen, jolle etsitään alaista.

H12: Siin on tosi tärkeet pystyy psykologina antaa lisäarvoa suhteuttaa siihen tilanteeseen sitä. Et okei testit sanoo tätä ja hyvä näin ja muuta, mutta tunnen ihan täsmälleen nyt ton esimiehen vaikka, tän kyseisen vaikka tekniikka-alan johtajan et hän on tällanen persoonana ja sen takia sitte voi olla että tämän tyyppinen henkilö ei niinkun osu yhteen tai osuu juuri hyvin sitte, heidän henkilökemiansa toimii ja ne on usein sit aika semmosia, et se on niin valtava se tietopohja mistä sitä asiaa summataan.

Katkelmassa puhuja antaa esimerkin tilanteesta, jossa testin tulos ja rekrytointikonsultin tuntemus hakijasta ovat ristiriidassa keskenään. Konsultti kertoo tuntevansa esimiehen *ihan täsmälleen*, joten hän kyseenalaistaa testin antaman tuloksen. Tässä kohtaa psykologin asiantuntemus merkityksellistyy pätevämpänä kuin testin tuottama informaatio. Puheessa rekrytointikonsultti käyttää ilmaisuja *tällanen persoonana* ja *tämän tyyppinen henkilö*. Puheesta syntyy vaikutelma, että henkilö on olemuksellisesti tietynlainen ja tämä olemus voi olla psykologin tiedossa. Tämän olemuksen selvittämisen voi myös nähdä olevan psykologin asiantuntijuutta. Puheenvuoron vakuuttavuutta lisää se, että haastateltava puhuu passiivimuodossa psykologin antamasta

lisäarvosta ja valtavasta tietopohjasta. Hän ei siis perustele kantaansa puhumalla itsestään ja omasta valtavasta tietopohjastaan, mitkä olisivat helpommin kiistettävissä. Nämä taidot merkityksellistyvät sen sijaan ammattikunnan resursseina.

Persoonallisuus näyttäytyy puheenvuorossa määrittävänä tekijänä sille, tulevatko ihmiset toimeen keskenään. Aineisto-otteessa puhutaan henkilökemioista ja siitä, miten ne toimivat ja osuvat yhteen. Tässä puhettavassa työelämä- ja vuorovaikutustaitojen harjoittamisella ei näytä olevan yhtä suurta merkitystä sen suhteen, miten erilaiset ihmiset voivat oppia tulemaan toimeen keskenään ja tekemään yhteistyötä. Katkelman perusteella persoonallisuus näyttää suhteellisen kivettyneeltä. Persoonallisuudet joko sopivat tai eivät sovi yhteen. Tällöin yksilöt eivät voi muokata persoonallisuuttaan, jotta he voisivat tulla paremmin toimeen toistensa kanssa. Myös seuraavassa aineistokatkelmassa psykologiset ominaisuudet ovat määreitä, joilla puheessa kuvaillaan niin rekrytointikonsulttia kuin työnhakijoita.

H13: Monesti mä suosittelen sellasia hakijoita, jotka eivät minua persoonana subjektiivisesti miellytä, vaan he ovat tehtävään sopivia. Jos haetaan vaikka tämmöseen valvontatyypiseen tehtävään hyvin tarkkaa, systemaattista, pedanttia, asiakeskeistä henkilöä, niin, en mä oo ihan sellanen. Mä oon vähä muuta. Mutta ei se tarkoita sitä ettenkö mä osaa tunnistaa hänestä niitä asioita, ja tavallaan arvostaa häntä sellasena niinku hän on, ja nimenomaan, justiinsa ku se arviointi aina tapahtuu suhteessa niihin kriteereihin, ja sit pitää miettiä hirveen tarkkaan että minkälaisia vuorovaikutustaitoja ylipäättään tarvitaan ja missäkin tehtävässä. Että.. ei todellakaan kaikkien tarvitse olla miellyttämisenhaluisia tai semmosia vuoro-, niinku, ulospäin suuntautuneita, korostuneen tiimihenkisiä, korostuneen yhteistyöhenkisiä. Osassa tehtävistä pitää olla hirveen jämää, ja vahva ja itsenäinen ja osata tehdä myös hyvin vaikeitakin päätöksiä.

Aineistokatkelmassa haastateltava kertoo suosittlevansa asiakasyrityksilleen usein sellaisia hakijoita, jotka eivät miellytä häntä persoonina. Nämä henkilöt sopivat kuitenkin hänen mielestään haettavaan tehtävään. Puhuja identifioituu tekstissä sekä yksityishenkilönä että ammattikunnan edustajana. Haastateltava tuo eksplisiittisesti esiin, että hän kykenee erottamaan henkilökohtaisen mielipiteensä ja ammatillisen asiantuntijuutensa. Hän kertoo osaavansa arvostaa omasta persoonastaan eroavaa hakijaa *sellasena niinku hän on*.

Puhuja käyttää katkelmassa käsitteitä miellyttämisenhaluinen, ulospäin suuntautunut, korostuneen tiimihenkinen, korostuneen yhteistyöhenkinen, hirveen jämää, vahva, itsenäinen, hyvin tarkka, systemaattinen, pedantti ja asiakeskeinen silloin, kun hän kuvailee työtehtävien ihannetyöntekijöitä. Lisäksi hän kertoo, että ennen rekrytoinnin alkamista määrittellään, minkälaisia vuorovaikutustaitoja kyseisessä työtehtävässä tarvitaan. Useimmat haastateltavan mainitsemista määreistä löytyvät myös psykologisista testeistä. Edellä kuvatut määreet näytettyvät tässä kontekstissa yksilön sisäsyntyisinä ominaisuuksina, jotka pysyvät samoina

tilanteesta riippumatta. Vaikka vuorovaikutustaitojen korostamisella luodaan persoonallisuuskeskeisyydelle vaihtoehtoista näkökulmaa, näyttäytyvät vuorovaikutustaidotkin toisaalta yksilön olemuksellisina tapoina toimia vuorovaikutustilanteessa. Vuorovaikutustaitojen sisäsyntyisyys tulee esille suurimmassa osassa rekrytointikonsulttien haastatteluita. Joissakin haastatteluissa sosiaalisista taidoista puhutaan myös ihan eksplisiittisesti yksilön luonteenpiirteenä.

Vaikka persoonallisuus näyttäytyy keskeisenä ja määrävänä tekijänä työnhakijan soveltuvuuden arvioimisessa, seuraavassa aineisto-otteessa puhuja kertoo introvertin käsitteen avulla, että persoonallisuus on vain yksi osa työssä menestymistä.

H11: Persoonallisuus on yks osa työssä menestymistä. Mut, olis aivan typerää väittää että suuri johtamisen halu indikoi että esimies on hyvä. Päinvastoin se voi kertoa siitä et se on täys psykopaatti, tai toteuttaa omia tarpeitaan johtamisen kautta. Sen lisäksi meil on kompetenssit, tai me ymmärretään, sellasia niinku opittuja toimintamalleja. Niin meillä voi olla hyvinkin tota niin, esimerkiks, introvertti esimies, joka ei luontaisesti haakeudu ihmisten pariin, mut jos hän on aikanaan omaksunut toimintatavan et maanantaisin mä kierrän alaisten luona ja kyselen vähän miten menee, niin se on niinkun opittu toimintamalli, joka paikkaa sen persoonallisuuden puolia. Ja me ollaan hyvin kiinnostuneita näistä, et minkälaisia opittuja toimintamalleja toimintatapoja on rakentunu sen persoonallisuuden päälle.

Rekrytointikonsultin kuvaamassa esimerkkitalanteessa introvertti näyttäytyy yksilön pysyvänä persoonallisuuden piirteenä, jonka *päälle* erilaiset toimintatavat ovat rakentuneet. Metaforana *päälle* rakentuminen ja paikkaaminen tuovat mieleen lisäämisen, puutteen tai vian korjaamisen. Vaikka henkilö omaksuisi persoonallisuudelleen vastakkaisia toimintatapoja eli pysyisi toimimaan ikään kuin persoonallisuuttaan vastaan, se ei kuitenkaan muuta hänen alkupestä persoonallisuuttaan. Persoonallisuus näyttäytyy pysyvänä ytimenä, jonka *päälle* toimintatavat muodostuvat.

Introvertin ja ekstrovertin käsitteet mainitaan esimerkkeinä useissa haastatteluissa. Nämä käsitteet tuovat keskusteluun tieteellisyyttä. Samalla niiden vahvuus on, että ne ovat arkikieleen omaksuttuja ilmaisuja. Niiden vakuuttavuus lepää siis paitsi tieteellisessä diskurssissa myös siinä, että ne ovat suurimmalle osalle tuttuja käsitteitä. Jaottelu löytyy myös useista persoonallisuustesteistä. Jaottelu on peräisin Carl Jungilta (1971/1923, 516), joka on esittänyt jaottelun alun alkaen kolmiportaisena. Jaottelua ei luotu alun alkaen yksilöiden tutkimukseen. Jaottelussa introversio ja ekstroversio ovat ääripäitä, joiden välissä olevaan keskimmäiseen kategoriaan suurin osa ihmistä Jungin mukaan asettuu. Myöhemmin tätä keskimmäistä kategoriaa on alettu kutsua ambiversioksi (Guilford & Braly 1930, 99). Ambivertin kategorian pois jättäminen kytkeytyy kiinnostavalla tavalla siihen, miten tämän luvun ensimmäisessä aineistokatkelmassa perusteltiin testien vahvoja väittämiä testin sisäisellä validiteetilla. Voi ajatella, että

kun välissä oleva ambivertin kategoria on jätetty pois, Jungin tyypittely on saatu kääntymään testien kaksiportaiseen logiikkaan sopivaksi. Tämä näkyy ensinnäkin siten, että testiväittämien vastausvaihtoehdot ovat monesti kaksiportaisia (esim. ”totta” vrs. ”väärin”) (Niitamo 2003, 53, 61). Toiseksi testiväitteet perustuvat binääriselle asetelmalle, jossa valitaan kahden vastakkaisen ominaisuuden väliltä (esim. introvertti vrs. ekstrovertti). Tämä asetelma ei mahdollista välimuotoja.

5.2 Pragmaattisuus

5.2.1 Testit työkaluina

Haastatteluaineistossa testien käyttöä perustellaan tieteellisyyden lisäksi myös pragmaattisuudella. Tällöin testeistä puhutaan neutraaleina, käytännön sanelemina välineinä. Ensimmäisessä aineistokatkelmassa rekrytointikonsultti vertaa henkilöarviointia talon rakentamiseen, jossa testit toimivat työkaluina.

H11: Henkilöarviointi, on niinku se kokonaisuus ja testit on tavallaan työkaluja. Et jos sä haluat rakentaa talon, niin sä tarttet vasaraa, sä tarttet, sahaa, sä tarttet porakonetta, ja testit on tavallaan niin kun vasaroita, sahoja, porakoneita että voidaan niinku, niitä tarvitaan sen talon rakentamiseen ja niitä käytetään eri tarkoituksiin.

Aineistokatkelmassa haastateltava vertaa henkilöarviointia talon rakentamiseen. Hän sanoo, että talon rakentamiseen tarvitaan vasaraa, sahaa ja porakonetta. Haastateltava puhuu tarvitsemisesta katkelman aikana yhteensä neljä kertaa. Ensin hän toistaa tarvitsemis-sanaa jokaisen luettelemansa työkalun yhteydessä. Lopuksi hän sanoo, että näitä välineitä tarvitaan talon rakentamiseen. Tarvitseminen sanana viestii välttämättömyydestä. Ilman työkaluja ei tulla toimeen tai tullaan vähintään huonosti toimeen. Puhuja toteaa, että työkaluja käytetään eri tarkoituksiin. Tämä osoittaa, että jokaisella välineellä on prosessissa oma tehtävänsä. Erilaisia työkaluja käytetään eri vaiheessa prosessia. Työkalujen käyttämättä jättäminen olisi haaskausta.

Talonrakennus-metaforan käyttäminen saa testit näyttämään ongelmattomilta, koska ne ovat vain välineitä. Ne tuottavat sitä, mitä rakentaja haluaa. Ne eivät voi toimia itsestään. Niillä ei siis ole muita seurauksia kuin rakentajan tarkoitukset. Sahalla katkaistaan puuta ja vasaralla hakataan nauloja. Seuraavassa aineistokatkelmassa puhuja jatkaa talonrakennus-metaforan käyttöä ja perustelee testien käyttöä ajallisella syyllä.

H11: Sä voit rakentaa sen talonki paljain käsin. Öö, mut se vie hemmetin paljo enempi aikaa. Et testit on tavallaan niin kun strukturoitu, jäsentynyt tapa kerätä olennaista informaatiota lyhyessä ajassa. Niinku jäsennellyssä muodossa.

Aineistokatkelmassa puhuja sanoo, että rekrytointiprosessi on paljon hitaampi, jos testejä ei käytetä. Testit merkityksellistyvät tässä yhteydessä siis resurssina, jotka tekevät rekrytointiprosessista nopeamman ja jouhevamman. Jos testejä ei käytettäisi, se olisi sama asia kuin yrittäisi rakentaa taloa *paljain käsin*. Henkilöarviointi ilman testejä vaikuttaa olevan työlästä, likimain mahdotonta. Ajallisella syyllä testien käyttöä perustellaan myös toisessa haastattelussa. Seuraavassa katkelmassa puhutaan siitä, miten rekrytointiprosesseissa on aina kiire.

H12: Ja just rekrytoinnist jos puhutaan niin ainahan siin on kiire. Et aika harvoi keissejä on ollut tyyliin niinku 22 vuoden varrella et asiakas sanonu että no tämmönen rekrytointiprosessi ettei täl ny mikään kiire oo että ihan rauhassa vaan, et varsinki ku mennään siel prosessin loppupäähän niin sehän tiivistyy ja tiivistyy ja tiivistyy, ja siin rupee sitten arvioinnissaki painamaan se aikataulu enemmän kun se saatava tieto ja sen saatavan tiedon syvällisyys niin.

Puheenvuorossa eksplikoidaan, että arvioinnin laatu on alisteisessa suhteessa aikaan. Prosessin nopeus näyttäytyy siis tärkeämpänä kuin saatavan tiedon syvällisyys. Puhuja ei eksplikoi, mitä saatavan tiedon syvällisyys tässä yhteydessä tarkoittaa. Seuraavassa aineisto-otteesta hän kuitenkin luettelee menetelmiä, jotka voisivat korvata testit, mutta tekisivät prosessista hitaamman ja työläämmän eri osapuolille. Tässä puheenvuorossa haasteltava toteaa talonrakennus-metaforaa käyttäneen puhujan tavoin, että rekrytointiprosessi olisi hitaampi ilman testejä.

H12: Yks tapa millä voi saada tietoo on ne testit, mut on muitaki tapoja. Et on, esimerkkejä sellasist yrityksistä et mitkä ei käytä teste ollenkaan, mut niil on seittemän haastatteluu. (...) Ja ei se välttämät oo huonompi se lopputulos. Et siin menee sit tietyst vähä aikaa siinä seittemäs haastattelussa ja se vaatii tosi kovan motivaation ja paneutumisen silt yksittäiselt hakijaltaki että hän haluaa käydä siel seittemäs haastattelussa, mut voi saada tosi hyvän lopputuloksen et, et eri tiimijäsenet haastattelee ja johtaja haastattelee ja johtajan esimies sit yks ylempänä, haastattelee ja hr haastattelee ja, tehään työnäytteitä tai simulaatioita tai, jotain. Ei välttämättä oo yhtään huono idea. Et testit on ehkä semmonen niinku tiivistetty tapa saada niist monista eri näkövinkkeleistä, tietoo.

Katkelman alussa haastateltavan voi nähdä horjuttavan testien painoarvoa, kun hän toteaa testien olevan vain yksi tiedonhankintatapa muiden joukossa. Puhuja kertoo yrityksistä, jotka eivät käytä testejä. Tällöin prosessissa on seitsemän haastattelua. Mutta-sana viittaa siihen, että puheessa esitetään vastakohta, vastaväite tai rajoite. Puhuja ilmaisee kolmella tavalla, että rekrytointiprosessi ilman testejä voisi olla mahdollinen. Ensiksi hän sanoo, että lopputulos ei välttämättä ole huonompi. Hieman myöhemmin hän sanoo, että muilla menetelmillä voi saada *tosi hyvän lopputuloksen*. Lopuksi hän ilmaisee, että muiden menetelmien käyttäminen ei välttämättä ole yhtään huono idea.

Katkelman aikana toistuu yhteensä kolme kertaa ilmaisu *seitsemän haastatteluu*. Lisäksi siinä toistetaan haastattelee-sanaa, kun kuvataan, kuinka monet eri toimijat haastattelisivat työnhakijaa tällaisessa prosessissa. Toisteisuuden voi tulkita keinona, jolla puheessa painotetaan vaihtoehtoisen toimintatavan työläyttä. Rekrytointiprosessi ilman testejä sisältäisi puhujan mukaan useiden eri haastattelujen lisäksi myös työnäytteitä ja simulaatioita. Katkelman lopussa puhuja toteaa testien olevan *tiivistetty tapa* saada tietoa *monista eri näkövinkkeleistä*. Puheen perusteella testit näyttävät resurssina, jonka tuottama tieto on samanlaista kuin muiden henkilöarviointimenetelmien. Testit tiivistävät monta eri näkökulmaa. Ne siis tuottavat saman informaation lyhyemmässä ajassa kuin muut menetelmät. Jos testit ovat tiivistetty tapa saada tietoa monesta eri näkökulmasta, silloin muut menetelmät perustuvat testien kanssa samoille selitystavoille.

5.2.2 Testit lisävahvistuksena

Kun testien käyttöä perustellaan käytännöllisenä ratkaisuna, ne voidaan merkityksellistää myös lisävahvistuksena muille menetelmille. Tässä perustelutavassa testien painoarvo ja merkitys pienenevät, kun taas rekrytointikonsultin oma painoarvo rekrytointiprosessissa kasvaa. Ensimmäinen aineistokatkelma tekee näkyväksi, että testien käyttöä perustellaan varmistuksena rekrytointikonsultin omalle tulkinnalle.

K2: Niistä testeistä ja siitä prosessista, niin mitä sä aattelet, et jos vaikka niitä testejä ei teetetäkään hakijoilla, niin mitä siitä rekrytointiprosessista jäis puuttumaan?

H13: Just, tosi hyvä kysymys. Siis, mä itse tykkään eniten henkilöarvioinnista, tai siis, vielä ehkä vähän enemmän valmentamisesta, mutta tota henkilöarvioinnista pidän tosi paljon. Se on mun mielest semmosta ihanaa, mä nään sen jotenki semmosena palapelinä, et mun työni on yhdistellä ne palapelit sit kokonaiskuvaksi, ja se on semmost hyvin prosessinomaista. Eniten tykkään just ehkä siitäkin tai parasta se on sillon ku sä teet koko rekrytointiprosessin jossa sä käytät myös henkilöarviointia. Mut pelkkä rekrytointiprosessi, mitä mä oon myös tehnyt tosi paljon, niin kyl sen vaan näkee että, vaikka siis haastattelussa mä voisin kuvitella että mä osaan havainnoida oikeita asioita, ja kyl ne mun haastattelut on laadukkaita. Siihen mä aina pyrin, mut jos mulla ei ole niitä testejä, niin mä en välttämättä saa semmost syväymmärrystä, mistä joku asia voi johtua tai siis, mä saatan jäädä vähän epävarmaksi, et onks tää vaan se mun hunch, vai onko siellä jotain oikeastikin tähän viittaavaa, jollonka ne testit on mulle se varmistus siitä että joo että näin, tästä hän puhui aidosti.

Aineistokatkelman puhuja on kertonut aikaisemmin analysoidussa aineistokatkelmassa kuuluvansa niihin rekrytointin kentän toimijoihin, jotka tekevät työtään ”sydämellä”. Tämän katkelman alussa haastattelija kysyy häneltä, mitä rekrytointiprosessista jäisi puuttumaan ilman testejä. Haastateltava aloittaa puheenvuoronsa ehkä hieman yllättäen sanomalla, että hän tykkää

eniten henkilöarvioinnista ja *vielä ehkä vähän enemmän* valmentamisesta. Puhuja kuvaa, että henkilöarviointi on *ihanaa*. Hän kertoo näkevänsä oman työnsä ikään kuin palapelin kokoamisena. Tässä yhteydessä rekrytointikonsultti ja testimenetelmät näyttäytyvät yhtä lailla keskeisinä henkilöarvioinnille. Yhtäältä rekrytointikonsultti yhdistelee palapelin palat kokonaisuudeksi. Toisaalta testit ja muut menetelmät tarjoavat nämä palaset.

Puhujan käyttämät sanavalinnat implikoivat läheistä ja tunteenomaista suhtautumista työhön. Niiden avulla rakentuu puhujapositio, jossa rekrytointikonsultti näyttäytyy työhönsä sitoutuneena, vilpittömänä ja aitona työntekijänä. Nämä ovat ominaisuuksia, joista rekrytointikonsultit puhuvat myös yleisinä hyvän työntekijän ominaisuuksina. Puheessa työ saa merkityksen itseisarvona. On myös mahdollista tulkita, että puhujan mainitsema syväymmärrys on toisella tavalla mahdollista silloin, kun hänellä on aito kiinnostus omaa työtään kohtaan. Voisi olettaa, että jonkin muun ammattikunnan edustajan, kuten papin tai tutkijan, ei tarvitse korostaa ja vakuuttaa puheessaan omaa tunteenomaista suhtautumistaan työhönsä, koska näitä töitä tekevien ihmisten oletetaan suhtautuvan työhönsä enemmän itseisarvona. Rekrytointikonsulttien puheessa painottuu usein myös henkilöarvioinnin liiketoiminnallisuus. Liiketoiminnan harjoittaminen on siinä mielessä välineellistä toimintaa, että sen tarkoituksena on tuottaa rahallista voittoa. Liiketoiminnallisuuden voi ajatella kutsuvan vastapainoksi puheessa korostusta, että alalla toimiva henkilö tekee työtään *sydämellä*.

Varsinainen vastaus haastattelijan esittämään kysymykseen esitetään puheenvuoron loppupuolella. Haastattelijan esittämän kysymyksen voi nähdä ohjaavan vastausta tiettyyn suuntaan, koska se sisältää oletuksen, että rekrytointiprosessista jäisi puuttumaan jotain ilman testejä. Haastateltava vastaa, että ilman testejä hän jäisi vaille *syväymmärrystä* ja varmistusta siitä, *mistä joku asia voi johtua*, onko arvio *vaan se mun hunch* ja puhuiko hakija *aidosti*. Tässä yhteydessä testin painoarvo näyttäytyy merkittävänä. Testien varmistuksellinen asema ilmaistaan puheessa negaation kautta siten, että ilman testejä puhuja saattaa *jäädä vähän epävarmaksi*. Puheesta syntyy vaikutelma, että testi toimii verifikaationa aavistukselle, jonka rekrytointikonsultti on saanut hakijasta. Testi tuottaa selityksen, mistä jokin asia voi johtua. Testi myös paljastaa rekrytointikonsultille, onko työnhakija puhunut haastattelussa rehellisesti. Seuraavassa aineistokatkelmassa rekrytointikonsultti kertoo tilanteesta, jossa työpersoonallisuustestit toimivat vahvistuksena rekrytointikonsulttien haastatteluissa tekemille tulkinnoille.

H5: Tähän meidän yksikköön haettiin henkilöä ja me oltiin siellä kaikki haastettelemassa. Tai meidän koko yk-, meillähän on pieni yksikkö, meitä on, neljä on tarkoitus et on, meitä on kolme tällä hetkellä. Ja meidän koko yksikkö oli sitten siinä haastattelemas näitä meidän tulevia työkavereita. Niin se, heille tehtiin sitte tämmöset työpersoonallisuustestit jne, näitä eri juttuja mitä niis on. Niin ne testit vahvisti sen oikees-, tai siis ne samat käsitykset

mitkä oikeestaan meil kaikil kolmel tuli niistä tietyistä henkilöistä, niin ne testit vahvisti ne tasan tarkkaan. Tai näin me ajateltiin ja sitä ne testitki sano. Et toisaalta ne vahvisti sen, mut toisaalta me kyllä tiedettiin nää asiat etukäteen.

Aineistokatkelmassa haastateltava kertoo esimerkin, jossa hän on itse ollut mukana rekrytoimassa omaan työyksikköönsä uusia työntekijöitä. Tässä rekrytointiprosessissa testit toimivat verifikaationa niille käsityksille, jotka rekrytointikonsulteille oli jo aikaisemmin muodostunut hakijoista. Samaan tapaan kuin edellisessä aineistokatkelmassa myös tässä aineisto-otteessa testit merkityksellistyvät lisävahvistuksena. Tämän katkelman puhuja ei ole koulutukseltaan psykologi. Tässä yhteydessä testien painoarvo rekrytointiprosessille näyttytyy pienenä, koska se ei tuo juurikaan uutta informaatiota rekrytointikonsulttien tekemiin haastatteluarviointeihin. Sen sijaan rekrytointikonsultin rooli näyttytyy tässä yhteydessä merkittävänä. Rekrytointikonsultti on tässä kontekstissa aktiivinen toimija, jonka tekemän työn testi vahvistaa. Samalla se myös osoittaa, että rekrytointikonsulttien tekemät tulkinnat eivät ole testien määrittelytavoista ja oletuksista riippumattomia. Niiden varassa arvioidaan myös hakijaa haastattelutilanteissa. Seuraavan aineisto-otteen puhuja palaa aiemmin mainitsemaansa talonrakennus-metaforaan. Haastateltava tuottaa omasta roolistaan saman tyyppisen kuvauksen kuin aikaisempi puhuja, joka vertasi työtään palapelin kokoamiseen.

H11: Ei voi sanoa niin että, että saha tai pora tai vasara rakentaa talon, et kyl se henkilöarviointi se on sen asiantuntijan tekemä synteesi monesta eri suunnasta tulevasta informaatiosta.

Katkelman psykologi ilmaisee, että saha, pora tai vasara eivät yksinään rakenna taloa. Tärkein toimija on sen sijaan taloa rakentava ihminen. Rekrytointikonsulttia kutsutaan tässä yhteydessä asiantuntijaksi, joka tekee synteessin monesta eri suunnasta tulevasta informaatiosta. Asiantuntija ei ole korvattavissa, mutta menetelmät ja välineet voivat vaihdella. Toisaalta psykologin tulkintaa ei ole olemassa ilman menetelmiä.

Tässä luvussa olen analysoinut, millaisina kielellisinä keinoina *tieteellisyys* ja *pragmattisuus* näyttytyvät psykologisten testien käytön perustelupuheessa. Analyysissä esitän ensin, millä tavoilla rekrytointikonsulttien puheessa *tieteellisyys* kytetään *validiteetin* ja *reliabiliteetin* käsitteisiin. Tarkastelin, miten niiden avulla rakennetaan erontekoja rekrytoinnin kentän eri toimijoiden välille. Kun testejä legitimoidaan *validiteetilla* ja *reliabiliteetilla*, rekrytointikonsulttien asema rekrytointiprosessissa näyttytyy vähemmän aktiivisena ja painavana. Testin merkitys ja pätevyys ovat tällöin hallitsevassa asemassa. Rekrytointikonsulttien oma asema kasvaa silloin, kun puhujat kertovat, miten he tekevät tulkintoja hakijoista haastattelutilanteissa. Rekrytointikonsultit puhuvat itsestään ikään kuin mittareina, joiden toimintalogiikka muistuttaa

psykologisten testien toimintalogiikoita. Testeiltä tavallaan siis lainataan ominaisuuksia oman asiantuntijuuden rakentamiseen. Toimintalogiikkojen lisäksi rekrytointikonsultit hyödyntävät testeistä tuttuja määritelmiä ja käsitteitä siinä, miten he arvioivat hakijoita ja tekevät heistä tulkintoja haastatteluissa. Analyysi tekee näkyväksi, että testien luokittelu- ja määrittelytavat läpileikkaavat koko henkilöarviointiprosessin.

Tieteellisyyden analysoimisen jälkeen siirryin tarkastelemaan, millä tavalla pragmaattisuutta käytetään kielellisenä keinona testien käytön perustelemisessa. Haastatteluissa testien kerrotaan tarjoavan strukturoidumpaa ja jäsennellympää informaatiota tiivistetyssä muodossa ja lyhyessä ajassa. Testit merkityksellistyvät työkaluina ja lisävahvistuksina. Rekrytointikonsulttien rooli näyttäytyy pragmaattisuus-perustelutavassa hieman aktiivisempänä kuin tieteellisyys-perustelutavassa. Haastateltavat horjuttavat testien painoarvoa, kun he korostavat, että testien tuottama informaatio olisi mahdollista saada selville myös esimerkiksi haastatteluiden avulla. Jos testejä ei käytettäisi, rekrytointiprosessi kestäisi haastateltavien mukaan kauemmin. Lähes aina rekrytoinnit tehdään kuitenkin kiireessä, joten tiivistetty, nopeampi, strukturoidumpi ja jäsennellympi informaationkeruutapa tulee valituksi.

6 PERSONALLISUUSTESTIN RAKENTAMAT MERKITYKSET

Tässä luvussa käänän huomion testejä hyödyntävien ammattilaisten näkökulmasta testattavien tulkintoihin. Analysoin luvussa testivastaajien laatimien kenttäpäiväkirjojen avulla, minkälaisia merkityksiä testiväittämät ja testivastaajien tulkinnat tuottavat *Personality Research Form* (PRF) -testistä. Kenttäpäiväkirjoissa testivastaajat käyvät läpi kaikki testiväittämät ja kertovat, millä perusteella he päätyvät vastaamaan väittämiin joko ”totta” tai ”väärin”. Analyysissä kiinnostukseni kohdistuu testin tuottamiin merkityksiin, eikä testivastaajien psykologiseen profiiliin. Analyysini perustuu kenttäpäiväkirjojen lisäksi myös testin oikeisiin testiväittämiin. Testin tuottamista merkityksistä on mahdollista kertoa kuitenkin vain kenttäpäiväkirjoissa tuotettujen tulkintojen avulla (tutkimusetiikasta lisää luvussa 3.3). Kaikki tässä luvussa esitetyt testiväittämät ovat keksittyjä esimerkkejä. Niiden sisällöt pyrkivät kuitenkin ilmentämään mahdollisimman hyvin alkuperäisten testiväittämien tyyliä ja rakennetta. Sen lisäksi kaikki tutkielmassa esitetyt kenttäpäiväkirjaotteet on muokattu siten, että ne eivät paljasta oikeita testiväittämiä. Luku rakentuu kolmesta alaluvusta, joista ensimmäisessä analysoin väittämien ehdottomuutta, toisessa alaluvussa (elämän)tilanteisuutta ja kolmannessa alaluvussa testin tuottamaa

sukupuolta ja yhteiskuntaluokkaa. Edellä mainitut teemat ovat valikoituneet analyysiin siksi, että niitä koskevat tulkinnat näyttäytyvät kenttäpäiväkirjoissa kaikkein keskeisimpinä ja toistuvimpina. Luku päättyy metodisen kokeilun reflektointiin.

6.1 Väittämien ehdottomuus

Kenttäpäiväkirjoissa huomio kiinnittyy ensimmäisenä testin täyttäjien toistuviin kommentteihin siitä, että väittämät ovat ehdottomia. Väittämien ehdottomuus on testin ominaisuus, jonka myös yksi psykologeista on tuonut haastattelussa esille. Testiväittämien pitää haastateltavan mukaan olla ehdottomia, jotta ne korreloivat mitattavien persoonallisuuden piirteiden kanssa (ks. luku 5.1.1). Psykologi esittää väitteiden ehdottomuuden ongelmana, koska vastaajat voivat kokea väitteiden kuvaaman maailman arkielämälle vieraana. Testin esitystavan takia myös testin täyttäjän tulee antaa vastauksensa ehdottomassa muodossa. Vastausvaihtoehdot ovat ”totta” ja ”väärin” (Niitamo 2003, 53, 61). Testin täyttäjien oletetaan vastaavan väittämiin spontaanisti. Vastausten muodostaminen ei näyttäyty vastaajille kuitenkaan aivan yksinkertaisena. Seuraava kenttäpäiväkirjaote konkretisoi kenttäpäiväkirjoissa toistuvaa huomiota, että useissa väitteissä on jokin yksittäinen sana, joka tekee väitteestä problemaattisen. Tähän sanaan tartutaan omassa vastausperustelussa.

Väärin. Tuo ”aina” väitteessä tekee väitteestä sellaisen, että kukaan tuskin voisi aidosti vastata, että kyllä, toimin näin ”aina”. Elämälle vieras väite. (Kenttäpäiväkirja 2: väite 172)

Ajalliset määreet ”aina” ja ”koskaan” raportoidaan kenttäpäiväkirjoissa tyypillisimpinä ilmaisuina, jotka tekevät väitteet ehdottomiksi. Tätä havainnollistaa yllä oleva aineisto-ote. Testissä vastaajaa voidaan pyytää esimerkiksi arvioimaan, onko väite ”en koskaan kaunistele totuutta” ”totta” vai ”väärin” (ks. myös luku 5.1.1). Tällaiseen ehdottomaan väittämään vastaajat ovat järjestelmällisesti vastanneet ”väärin” ja todenneet, että kukapa ei joskus olisi kaunistellut totuutta. Vastaajien mukaan väitteeseen on mahdotonta vastata ”totta”, koska sellaista maailmaa ei ole, jossa ei koskaan kaunistella totuutta. Väärin-vastaus näyttäytyy vastaajille pääsääntöisesti vähemmän ehdottomana ja siksi tunnistettavampana vastausvaihtoehtona. Testin täyttäjät kertovat tulkitsevansa tämän vastauksena, jolla testin täyttäjät ilmaisee pitävänsä itseään pääsääntöisesti rehellisenä ihmisenä, vaikka joskus saattaisikin kaunistella totuutta. Alla oleva aineisto-ote näyttää, että usein väärin-vastaus säilyttää vastaajien tulkintojen mukaan väittämää kohtaan varauksen. Väärin-vastauksen ei tulkita kiistävän väitettä ehdottomasti vaan lieventävän sitä.

Väärin. On helpompaa sanoa väittämälle ei, koska väitteet ovat ehdottomia. Useammin tuntuu, että on parempi vastata, että ei pidä paikkaansa kuin että pitäisi paikkaansa. Pieni varaus säilyy. (1:158)

Omaan testivastaukseen ei ole mahdollista liittää perusteluja, joten kenttäpäiväkirjoissa pohditaan jatkuvasti, onko vastaajan tekemä tulkinta väitteestä samassa linjassa testin oletettaman tulkintatavan kanssa. Useimmissa vastauksissa testin täyttäjät kertovat miettivänsä, mitä väittämällä tarkoitetaan ja miten niitä kuuluisi tulkita. Esimerkiksi väitteen ”en koskaan kaunistele totuutta” kohdalla vastaajia mietityttää, voivatko he määrittäjä väärin-vastauksen perusteella ihmisinä, jotka eivät uskalla ilmaista itseään rehellisesti, vaan pyrkivät aina kaunistelemaan totuuden. Jos väärin-vastaus tulkitaan testissä tällä tavalla, kumpikin vastaus edustaa testivastauksien tulkintojen mukaan jonkinlaista ääripäätä. Vastaaja näyttäytyy siis henkilönä, joka ei joko koskaan kaunistele totuutta tai sitten hän kaunistelee totuuden aina. Vastauksissa toistuu usein toteamus, että jos vastausten tulkintatapa on tämä, kumpikin vastausvaihtoehto tuntuu ehdottomalta ja väittämään on mahdotonta vastata. Vastaajan tehtäväksi jää päättää, mitä hän tulkitsee vastausvaihtoehtojen tarkoittavan ja miten hän näitä vaihtoehtoja käyttää. Seuraava kenttäpäiväkirjaote havainnollistaa vastaajan pohdintaa, välittykö hänen vastauslogiikkansa testin tulkitsijalle.

Väärin, koska olen jo muutenkin paljon ihmisten kanssa ja kaipaen välillä rauhaa ja yksinäisyyttä. Elikkä jos vastaan tähän väärin, niin vaikutanko nyt sitten yhteistyökyvyttömältä erakolta, vaikka valitsen vaihtoehdon sen vuoksi, että arjessani on niin paljon sosiaalisuutta jo muutenkin. Nautin ihmisten kanssa olemisesta, mutta vastapainoksi tykkään esimerkiksi lukea yksin. Jos en viettäisi aikaa joskus yksin, en jaksaisi olla ihmisten kanssa. (2:18)

Vaikka jotkut väittämät sisältävätkin ehdottomuutta lieventävän ilmaisun, kuten ”tavallisesti”, ”hyvin harvoin”, ”usein”, ”harvoin”, ”joskus”, ”juuri koskaan”, ”yleensä”, ”melkoisen”, ”juurikaan”, ”ajoittain”, ”toisinaan” ja ”melko”, tulkitaan väittämät kenttäpäiväkirjoissa silti ehdottomina. Esimerkiksi väitteessä ”tavallisesti suhtaudun asioihin kevyesti” vastaajat miettivät, mihin väitteessä mainituilla ”asioilla” viitataan. Vastausta tämän tapaiseen väittämään lähde-tään kenttäpäiväkirjoissa tyypillisesti rakentamaan siten, että vastaajat käyvät läpi eri konteksteihin ja suuruusluokkiin liittyviä asioita. Vastaajat pohtivat esimerkiksi, onko ”asia” se, että unohdin ostaa suodatinpusseja kaupasta vai se, että riitelin läheisen ystäväni kanssa. Tarjolla on useita eri tulkintakehyksiä ja vastausvaihtoehtoja, joiden näkökulmista väittämää tulkitaan eri tavoilla. Vastaajat tunnistavat, että erilainen asiayhteys voisi muuttaa testivastauksen

päinvastaiseksi. Vastauksen täytyy kuitenkin olla ehdoton, joten vastaajat joutuvat valitsemaan suhteellisen mielivaltaisesti, mistä kontekstista käsin he muodostavat vastauksensa.

”Asioiden” lisäksi väittämässä viitataan muun muassa ”ongelmiin”, ”huoliin”, ”tavoitteisiin”, ”ratkaisuihin” ja usein erityisesti ”ihmisiin”. Ihmisiin viitataan myös muilla sanoilla, kuten ”toiset”, ”muut”, ”jotkut”, ”useimmat”, ”kukaan”, ”kellään” tai ”kenenkään”. Vaille kontekstia jäävä muotoilu saa vastaajat toistuvasti toteamaan, että he joutuvat antamaan vastauksensa vajavaisen informaation perusteella. Seuraavassa katkelmassa testin täyttäjällä on vastauksessa väittämään, jonka mukaan väitteen minulle on tärkeää, että ihmiset kunnioittavat häntä suuresti. Vastaaja pohtii, keihin väittämässä mainituilla ihmisillä viitataan.

Väärin. Tuntuu vääraltä vastata tähän näin, mutta ”suuresti kunnioittaminen” vaikuttaa tässäkin taas jotenkin epäilyttävältä. Ja ihan kuin ei olisi väliä, keitä nämä ”ihmiset” ovat. Minulle ei ole erityisen tärkeää, että kaikki kunnioittaisivat minua, eikä lähimpienkään ihmisten tarvitse kunnioittaa minua ”suuresti”. (1:114)

Kenttäpäiväkirjaote tekee näkyväksi vastauksissa usein esiintyvän ristiriidan, että kumpaakaan vastausvaihtoehtoa ei tunnisteta itselle sopivaksi. Väittämän ehdottomuudesta syntyy vaikutelma, että testi olettaa vastaajan toimivan samalla tavalla kontekstista riippumatta. Vaikuttaa siltä, että testin ideaalivastaajalle ei olisi väliä, ovatko väittämässä mainitut ihmiset perheenjäseniä, ystäviä, työkavereita, puolituttuja vai tuntemattomia. Suuresti kunnioittaminen näyttäytyy pysyvänä ja tilanteesta riippumattomana. Yllä olevan kenttäpäiväkirjaotteen vastaaja kuitenkin ilmaisee, että suuresti kunnioittaminen riippuu tilanteesta ja siitä, keitä ihmiset ovat. Tästä johtuen testin täyttäjällä ei voi vastata väitteeseen ”totta”. Hän kertoo, että väärin-vastauskin tuntuu hänestä silti vääraltä vastausvaihtoehdolta.

Joissakin väitteissä vastaajaa pyydetään vertaamaan itseä ”muihin” tai ”useampiin” ihmisiin. Seuraavista kenttäpäiväkirjaotteista voi huomata, että vastaajat pohtivat, keneen väittämässä viitataan toisilla ihmisillä. Katkelmista käy myös ilmi, että väittämän mainitsemat toiset ihmiset merkityksellistyvät vastaajille keskenään erilaisilla tavoilla.

Totta. Olen vähemmän impulsiivinen, kun vertaan itseäni lähipiiriini. Ajattelen kuitenkin, että se mikä tuntuu minusta keskiverrolta, määrittyy ihan sen mukaan, keihin itseäni vertaan ja missä tilanteessa. On tosi vaikeaa antaa yleisemmin pätevää vastausta siitä, olenko keskivertoa impulsiivisempi vai en. (1:33)

Totta. Tämäkään ei välttämättä ole oma piirteeni, vaan työni luonteeseen kuuluva piirre. Ja toisaalta työni on kouluttanut minua pois impulsiivisuudesta. Tietyllä tavalla ajattelen, että kaikkien projektien läpi kulkee sama punainen lanka ja ne ovat kaikki osa samaa tarinaa. Eliikkä vastaan tähän Totta en niinkään sen vuoksi, että olen vähemmän

impulsiivinen kuin väitteen esittämät ”muut”, vaan koska teen työtä, joka on vaatinut minulta tiettyjä ominaisuuksia. (2:33)

Ensimmäinen vastaaja vertaa itseään ensin läheisiinsä. Tämän perusteella hän toteaa olevansa keskivertoa vähemmän impulsiivinen. Tämän jälkeen hän kuitenkin alkaa kyseenalaistamaan, mitä keskiverrolla tarkoitetaan. Vastaaja toteaa, että vastaus voisi muuttua, jos vertailun kohde muuttuisi. Toinen vastaaja tunnistaa väitteessä kuvatun piirteen hänen työhönsä liittyvänä ominaisuutena, eikä henkilökohtaisena piirteenään. Vastaaja kertoo, että työ on kouluttanut hänet pois impulsiivisuudesta. Väitteessä mainitut muut ihmiset merkityksellistyvät tälle vastaajalle ihmisinä, jotka eivät tee samaa työtä kuin hän itse. Heihin verrattuna testin täyttäjät kertoo olevansa keskivertoa vähemmän impulsiivinen.

Kun kenttäpäiväkirjan kirjoittajat keskustelivat toistensa kanssa vastauksistaan, kävi ilmi, että väitteessä mainittu projekti-termi vaikutti siihen, keneen vastaajat vertasivat itseään. Projekti-sanalla on selkeä ja tietty merkitys toisen vastaajan työssä. Tämä suuntasi hänet tuottamaan vastauksensa työkontekstiin. Toiselle vastaajalle projekti-sana toi taas mieleen sen ajoittaisen käytön karnevalistisessa merkityksessä, jolloin saatetaan puhua esimerkiksi seuranhakuprojektista tai juhlavaatteen etsimisprojektista. Tässä vastaustavassa projekti-sana ei kytkeytynyt yhtä selkeästi työkontekstiin. Se merkityksellistyi yleisenä terminä, joten vertailukohdeksi valikoituivat tässä vastauksessa läheiset ihmiset.

Väitteessä ei kontekstualisoida keskivertoa, joten testin täyttäjät tulevat vastauksessaan arvioineeksi pikemminkin käsitystään keskiverrosta kuin itsestään. Joissakin kohdissa kenttäpäiväkirjoja tämä ilmaistaan eksplisiittisesti. Testi sisältää esimerkiksi muutamia väittämiä, joissa vastaajaa pyydetään arvioimaan omaa toimintaa jonkin kuvitteellisen viiteryhmän näkökulmasta. Tällaiseen väittämään testin täyttäjät on voinut esimerkiksi kommentoida, että vastaus olisi erilainen, jos arvioijina toimisivat joko ne ystävät, jotka työskentelevät samassa työpaikassa tai ne ystävät, jotka eivät työskentele samassa työpaikassa. Vastaaja huomauttaa erikseen, että ”vastaus ei ole objektiivinen itsearviointi” hänen toiminnastaan. Sen sijaan hän ilmaisee sen kertovan lähinnä siitä, mikä on se viiteryhmä, jonka hän kuvittelee arvioivan hänen toimintaansa. Tämä maininta tekee näkyväksi, että vastaajalla on kuitenkin jonkinlainen odotus, että testi pyrkisi tuottamaan objektiivisen arvion hänen toiminnastaan.

Määreiden tulkinnanvaraisuus ei ilmene väittämissä ainoastaan silloin, kun vastaajaa pyydetään vertaamaan itseään kuvitteellisiin toisiin ihmisiin tai tuottamaan arvio omasta toiminnasta muiden ihmisten näkökulmasta. Testissä on myös väittämiä, joissa vastaajan tulee arvioida esimerkiksi lukumäärää tai ajallista määrää. Vastaajat pohtivat tällöin kenttäpäiväkirjoissaan, millainen määrä on esimerkiksi ”paljon” tai onko ”usein” kerran kuukaudessa vai

kerran päivässä. Seuraavassa kenttäpäiväkirjaotteessa testin täyttäjät joutuu arvioimaan, kuinka paljon hän tapaa sukulaisiaan. Väittämällä pyritään kenties mittaamaan vastaajan sosiaalisuutta. Vastauksesta voidaan kuitenkin huomata, että testin täyttäjät keskittyvät tasapainoilemaan tulkinvaraisen määrän kanssa.

Väärin. Vaikka tähänkin voisin vastata totta. Nyt on kyse siitä, miten arvioin määrää. Onko vaikkapa kerran kuussa paljon? Minusta se on paljon, jolloin voisi vastata totta. Mutta jos ”paljon” ajatellaan tarkoittavan – kuten kuvittelen jonkun fiktiivisen arvioijan arvelevan – useita kertoja kuussa, niin sitten vastaan väärin. Minusta tuntuu, että tapaan sukulaisia usein, koska on ihmisiä, jotka eivät tapaa juuri ketään. Kerran kuussa on paljon. Silti vastaan väärin. (2:178)

Edellinen katkelma konkretisoi vastauksissa monin paikoin toistuvaa logiikkaa, jossa vastaaja tuottaa ensimmäisenä spontaanisti oman arvionsa sukulaistensa tapaamisen määrästä. Tämän jälkeen vastaaja alkaa pohtia, miten fiktiivinen arvioija tulkitsee väittämän ja vastaako testin täyttäjän arvio normaaliksi kuviteltua käsitystä sukutapaamisten määrästä. Oma arviota voidaan suhteuttaa paitsi testin teettäjän arvioon myös omiin aikaisempiin arvioihin itsestä. Erityisesti vanhempi vastaajista raportoi joissakin väittämissä vertaavaansa itseään nuorempaan itseensä. Vertailun kohteena eivät tällöin ole toiset ihmiset. Sen sijaan vertailun kohteena ovat nuoremmat minät. Alla olevassa kenttäpäiväkirjaotteessa vastaajaa pyydetään arvioimaan, ujosteleekeko vastaaja toisten läheisyyttä. Testin täyttäjät vaikuttaa havaitsevan jotain uutta itsestään ja omasta vastaamisestaan, kun hän vastaa tähän väittämään.

Vastaan väärin, koska tunnen vähemmän ujoutta kuin lapsena ja nuorena. Tämän vastauksen kohdalla vertaan selkeästi tilannettani omaan aiempaan tilanteeseeni, enkä esimerkiksi oletettuihin muihin ihmisiin ja heidän tilanteisiinsa. Huomaan nyt, että joidenkin väitteiden kohdalla, kun väite liittyy asiaan, jota on joutunut elämässään miettimään ehkä paljonkin, vertailuasetelma ei synny suhteessa toisiin, vaan suhteessa aiempaan elämäntilanteeseen. Elikkä voisi sanoa, että itselleni tärkeimpien väitteiden kohdalla vertailuryhmänä ovat aiemmat minät. Itse asiassa jännittävä havainto, jos tätä miettii pysyvien persoonallisuuden piirteiden suhteen. (2:216)

Ehdottomien ja laajojen väittämien lisäksi testi sisältää väitteitä, jotka asettavat testin täyttäjän vastaamaan kahteen määreeseen tai väitelauseeseen. Tällaisissa tapauksissa väittäjä esittelee esimerkiksi kaksi adjektiivia ikään kuin synonyymeinä toisilleen. Jotkin väittämät myös kytkevät kaksi lausetta toisiinsa siten kuin ne puhuisivat samasta asiasta. Vastaajat eivät välttämättä kuitenkaan tulkitse näiden lauseiden tai määreiden välillä loogista yhteenkuuluvuutta. Ne merkityksellistyvät heille hyvinkin erilaisilla tavoilla. Seuraavassa kenttäpäiväkirjaotteesta testin

täyttäjä on vastaamassa väitteeseen, jossa vastaajaa pyydetään kertomaan, pidetäänkö häntä suhteellisen rempseänä ja oivaltavana ihmisenä. Väitteeseen on tuttuun tapaan vastattava, onko se ”totta” vai ”väärin”. Vastaaja tasapainoilee, kumman vastauksen hän väittämään antaa. Hän kertoo tunnistavansa vain toisen adjektiiveista itseensä sopivaksi.

Oletan, että minua pidetään rempseänä, mutta ketkä pitävät ja missä, herää kysymys. Ja rempseys ja oivaltavuus ovat aivan eri asioita, joten jotakuta voidaan pitää rempseänä tomppelina tai oivaltavana jäykkiksenä. Kun on pakko valita totta tai väärin, niin valitsen mieluummin totta. (2:72)

Kenttäpäiväkirjaotteesta voidaan huomata, että testin täyttäjät tunnistaa tavan kuvata itseä piirteiden kautta. Vastaaja kertoo, että häntä voidaan pitää rempseänä. Heti tämän jälkeen hän kysyy, kuka on tehnyt tulkinnan ja missä tilanteessa ollaan. Vastaaja tunnistaa, että rempseys piirteidenä on toisten tekemä tilanteinen arvio. Hän huomauttaa, että väitteessä mainitut adjektiivit ovat eri määreitä, jotka eivät esiinny välttämättä yhdessä. Vastaaja päätyy antamaan väitteeseen totta-vastauksen, koska haluaa olla ”mieluummin” rempseä ja oivaltava. Kun testivastaajat kertovat kokevansa kummankin vastausvaihtoehdon itselle yhtä mahdolliseksi (tai mahdottomaksi), vastaus annetaan sillä perusteella, miten vastaajat haluaisivat näyttäytyä esimerkiksi työhaussa. Vastausta tullaan siis peilanneeksi siihen, kumpi vastausvaihtoehto vaikuttaa olevan työelämässä arvostetumpi. Näin tehdään, vaikka tämä vastaustilanne ei liitykään työhaakuun.

Testin edetessä vastaajille alkaa muodostumaan käsitys testistä tekniikkana tai teknologian muotona, joka toistaa samantapaisia väitteitä. Vastaajat kertovat tunnistavansa logiikan, jonka mukaan yhtä persoonallisuudenpiirrettä mitataan useilla eri väitteillä. Samaa asiaa kysytään uudestaan aina hieman eri tavalla. Tämä tarkoittaa, että vastaajien tulkinnat väittämällä mitattavista piirteistä muokkautuvat testin edetessä. Vastaajat raportoivat, että esimerkiksi sellainen väite, jonka ensin tulkittiin mittaavan seurallisuutta, alkaakin testin edetessä näyttäytymään takertumista ja riippuvuutta mittaavana väitteenä. Näin vastaajat tulevat suhteuttaneeksi vastaustaan niihin tulkintoihin, joita he ovat tehneet aikaisemmista väitteistä. Tämä tarkoittaa, että vastaamislogiikka voi muuttua testin aikana. Vastaajat kertovat toisaalta pyrkivänsä vastauksillaan jonkinlaiseen yhdenmukaisuuteen, koska he haluavat antaa itsestään edes jossain määrin koherentin kuvan. Samaan aikaan vastaajat kuitenkin kertovat, että he pyrkivät välttämään vastauksillaan liiallista yksiuotteisuutta. Tämä tarkoittaa sen välttämistä, että vastaajat näyttäytyisivät jonkin piirteen suhteen ääripäänä. Tämän kokemuksen vastaajat kertovat tunnistavansa myös niiltä aikaisemmilta vastaamiskerroilta, kun he ovat olleet testattavana.

Kenttäpäiväkirjoissa käydään edellä mainitun kaltaista tasapainoilua useimmiten väittämässä, joiden vastaajat tulkitsevat mittaavan harkitsevuutta. Vastaajat kertovat pohtivansa, määrittyvätkö he liian yhdenmukaisten vastausten perusteella ääripäinä. Seuraavassa kenttäpäiväkirjaotteessa testin täyttäjällä on vastaamassa vakavamielisyyttä koskevaan väittämään. Vastaaja tasapainoilee vastauksessaan johdonmukaisuuden ja yksiulotteisuuden välillä.

Vastasin väärin, mutta jälleen kerran voisin vastata myös totta. Otan vakavasti elämän tärkeät päätökset, mutta pienissä päätöksissä voin toimia spontaanisti. Ajattelin, että alan vaikuttaa kummalliselta, jos koko ajan vastaan perustaen vastaukseni johonkin elämän suurien päätösten tekemiseen. Toisaalta pitää olla testin tekijänä koherentti, mutta toisaalta tulee olo, että ehkä pitäisi vaikuttaa vähän joustavammalta. Tässä testissä on tosi paljon kysymyksiä, joissa käsitellään itseä päätöksentekijänä. Nämä ovat tosi vaikeita kysymyksiä, koska tuo riippuu niin täysin siitä päätöksentekotilanteesta ja siitä, miten iso tai merkittävä päätös on ylipäänsä kyseessä. Kirjoitanko testamenttia vai kauppalistaa. Aika iso ero. Ja väitteet eivät anna minkäänlaisia vihjeitä siitä, että minkälaisesta päätöksentekotilanteesta on kyse. Tuntuu hyvin sattumanvaraiselta hakuammunnalta vastata näihin. (2:250)

Kenttäpäiväkirjasta käy ilmi, että vastaaja on kontekstualisoinut aikaisemmat väittämät elämän suuriin valintoihin ja tulkinnut määrittävänsä niiden perusteella asiat vakavasti ottavana ihmisenä. Tämän väittämän vastauksella testin täyttäjällä haluaa osoittaa spontaaniutta ja joustavuutta, jotta hän ei alkaisi määrittämään epäilyttävän vakavamielisenä ihmisenä. Toisaalta hän kertoo tulkitsevansa, että testivastauksilla olisi hyvä osoittaa myös koherenttiutta. Testin täyttäjällä vastaa väittämään välittömästi ”väärin”, mutta toteaa heti perään, että voisi vastata myös ”totta”. ”Jälleen kerran” -ilmaisu osoittaa, että vastatessa toistuu kokemus siitä, että kumpikin vastausvaihtoehto voisi olla itselle yhtä mahdollinen. Tämä huomio toistuu kummassakin kenttäpäiväkirjassa usein. Vastaamisen kerrotaan olevan monesti hyvin vaikeaa. Vastaajat ilmaisevat usein, että kumpikaan vastaus ei sovi itsen. He tulkitsevat määrittävänsä kummankin vastauksen perusteella jonkinlaisena ääripäänä. Tämä huomio tuodaan esille myös seuraavassa aineistokatkelmassa, jossa testin täyttäjällä joutuu arvioimaan taipumustaan eläytyä vahvasti toisten ihmisten elämäntilanteisiin.

Jos vastaisin, että en eläydy, niin antaisin sellaisen vaikutelman, että minulla ei ole minkäänlaista empatiakykyä. Jos taas vastaisin, että eläydyn vahvasti, niin siitäkin tulisi vaikutelma, että eläydyn liikaa ja muserrun empatiani alle. Kumpikin vaihtoehto synnyttää mielikuvan jonkinlaisesta patologiasta. Vastaan Totta, koska pidän itseäni enemmän eläytyvänä kuin kylmänä ihmisenä. (1:11)

Testin täyttäjällä ilmaisee, että kumpikin vastausvaihtoehto synnyttää hänelle mielikuvan jonkinlaisesta patologiasta eli sairauden piiriin määriteltävästä käyttäytymisestä. Vastaaja tulkitsee,

että toisella vastauksella hän määrittyy henkilönä, jolla ei ole minkäänlaista empatiakykyä. Toisen vastauksen perusteella hän kertoo puolestaan määrittävänsä liian eläytyvänä henkilönä, joka musertuu empatiansa alle. Vasta sitten kun testin täyttäjällä on käynyt läpi tämän ajatusketjun, hän päätyy vastaamaan väitteeseen ”totta”. Tätä vastaaja perustelee siten, että kokee itsensä enemmän eläytyväksi kuin kylmäksi ihmiseksi. Hän siis vertaa itseään kahteen ääripäähän ja valitsee, kumpaa lähemmäksi sijoittuu. Seuraavassa aineistokatkelmassa testin täyttäjällä käy samantapaista tasapainoilua.

Väärin. Mutta voisin vastata yhtä lailla Totta. Tietyllä tavalla ajattelen, että jos tähän vastaa, että väärin (kuten vastasin), on moraalisesti epäilyttävä, eikä tunnista eettisesti ristiriitaisia tilanteita. Mutta jos vastaan totta, vaikutan mielestäni jotenkin neuroottiselta olennolta, joka koko ajan epävarmana reflektoi, että tekikö jotain väärin. Lisäksi kysymykseen on niputettu kolme erittäin isoa teemaa tai arvoa. Väitteeseen olisi helpompi saada otetta, jos siinä olisi vain yksi kuvaus oikeamielisestä toiminnasta. Nyt en osaa tunnistaa tilanteita, joissa tällainen pohdinta heräisi ja siksi väite jää abstraktiksi ja väite vaikuttaa jotenkin arkielämää suuremmalta, vähän psykoottiselta. (2:164)

Testin täyttäjällä toteaa, että voisi vastata väittämään kummalla tavalla tahansa. Tämä toteamus tuottaa testivastauksen kepein perustein tehtynä valintana, eikä sitä perustella kenttäpäiväkirjassa sen tarkemmin. Vastaaja luonnehtii toisesta vastausvaihtoehdosta syntyvää mielikuvaa epäilyttäväksi ja toista neuroottiseksi. Hän kuvailee väitettä sanoilla ”abstrakti”, ”arkielämää suurempi” ja ”vähän psykoottinen”. Tällaiset ilmaisut toistuvat kummassakin kenttäpäiväkirjassa. Testin täyttäjät kommentoivat monta kertaa, että vähintään toinen vastausvaihtoehto herättää konnotaatioita jonkinlaisesta ”patologisuudesta”, ”hulluudesta”, ”pervoudesta”, ”outoudesta”, ”sairaudesta”, ”neuroottisuudesta”, ”narsistisuudesta” tai ”psykoottisuudesta”. Nämä mielikuvat heräävät vastaajille erityisesti niistä väittämistä, jotka sisältävät ääri-ilmaisuja. Näissä väittämässä on voitu esimerkiksi mainita, että väitteen minä saa ”erityistä mielihyvää” jostakin arkisesta toiminnasta. Seuraavassa kenttäpäiväkirjaotteesta testin täyttäjällä kysyy, onko täysin itsenäistä ihmistä olemassa. Tällainen ihminen määrittyy vastaajan tulkinnassa mahdolltomana.

Totta. Ajattelen olevani itsenäinen, mutta se ei tarkoita, että en tarvitsisi toisia ihmisiä. Ihminen joka kertoo pärjäävänsä elämässä täysin itsenäisesti, on joko epärealistinen tai jopa sairas. Ja mitä itsenäisyydellä tarkoitetaan tässä? Miellän tämän väitteen liittyvän työelämään ja vastaan sen mukaan. Toisaalta väitteen voi nähdä viittaavan myös mihin tahansa elämän osa-alueeseen, jolloin väite tarkoittaisi hyvin eri asioita. (1:31)

Vastaaja kysyy, millainen ihminen voisi todeta, että pärjää elämässä täysin itsenäisesti. Vastaajan tulkinnassa väärin-vastauksen valinnut henkilö voisi näyttäytyä epärealistisena tai jollain

lailla jopa sairaana. Vastaja tunnistaa, että väärin-vastaus yleistäisi itsenäisyyden tilanteesta riippumattomana piirteenä. Tilanteisuutta siirrynkkin tarkastelemaan seuraavaksi lähemmin.

6.2 Väittämien (elämän)tilanteinen tulkinta

Aikaisemmat kenttäpäiväkirjaotteet ovat näyttäneet, että testiväittämät asettavat vastaajat välillä paradoksaaliseen tilanteeseen. Ne kutsuvat vastaajat sijoittamaan itsensä johonkin tilanteeseen, mutta ne eivät kuitenkaan määrittele, minkälainen tilanne on kyseessä. Kenttäpäiväkirjoissa tunnistetaan, että eri kontekstissa oma vastaus voisi muuttua päinvastaiseksi. Vastaajat esimerkiksi raportoivat, että vastaus väitteeseen ”nautin, kun minuun kosketaan” muuttuisi radikaalisti, jos koskettaja olisi huolehtiva läheinen tai päällekyvä tuntematon. Vastaajille syntyy vaikutelma, että testi olettaa vastauksen olevan samanlainen jokaisessa tilanteessa.

Väitteiden avoimeksi jäävän muotoilun takia testin täyttäjistä vaikuttaa siltä, että heidän täytyy sattumanvaraisesti päättää, mihin tilanteeseen he vastauksensa sijoittavat. Testin esitystapa pakottaa testin täyttäjät vastaamaan väitteisiin ilman nyansseja. Tämä tarkoittaa, että myöskään testin teettäjät eivät voi tietää, mistä kontekstista käsin testin täyttäjät ovat vastanneet väitteisiin. Tyypillisimmin kenttäpäiväkirjoissa käydään konteksteihin liittyvää tasapainoilua läheisten ja tuntemattomien ihmisten, työympäristön ja yksityiselämän sekä arkisten pienten valintojen ja isojen elämäntapavalintojen välillä. Seuraava aineistokatkelma havainnollistaa tasapainoilua, jota vastaajat käyvät vastausta muodostaessaan. Tässä kenttäpäiväkirjaotteessa vastausta pyydetään väittämään, jossa vastaajan tulee arvioida itseään päätöksentekijänä.

Tähän voisi rehellisesti sanottuna vastata ihan kummin vain. Vastasin Totta, koska suurin osa arjen valinnoista ja päätöksistä on elämässäni tämän tyyppisiä: ostanko levitettä, jossa on vähemmän suolaa vai en, kävelenkö lastani vastaan vai en, pistänpökö asunnon lämpötilan yöksi pienemmälle vai en, käynkö koiran kanssa pitemmällä lenkillä ennen ruokaa vai sen jälkeen, pistänpökö tämän puseron tänään vai huomenna, käynkö suihkussa aamulla vai ennen nukkumaan menoa. Mutta taas tämä; jos kyse on elämän tärkeistä kysymyksistä, harkitsen ja mietin valintoja hyvin pitkään. Haluanko asua tällä alueella vai tuolla, otanko koiran vai en tai miten käsittelen jotain pulmatilannetta ihmisuhteessa jne. Jos kyse on tällaisista päätöksistä, käytän niiden pohtimiseen runsaasti aikaa.
(2:106)

Testin täyttäjät tunnistaa, että hänen vastauksensa riippuu siitä, koskeeko harkitsevaisuus arjen pieniä valintoja vai elämään perustavanlaatuisemmin vaikuttavia päätöksiä. Hän kertoo kontekstualisoivansa vastauksensa elämän pieniin valintoihin, koska hänen arjessa kohtaamansa päätöksentekotilanteet ovat suurimmaksi osaksi sellaisia. Testin täyttäjät muodostaa vastauksensa siis elämäntilanteensa perusteella. Tässä vastaamiskontekstissa vastaaja tulkitsee itsensä spontaaniksi päätöksentekijäksi. Hän kuitenkin huomauttaa, että elämän isoissa valinnoissa hän

on harkitsevainen. Vastaja toteaa myös, että hän olisi voinut vastata väittämään kummalla tavalla tahansa. Vastauskonteksti on siis valittu melko mielivaltaisesti. Katkelman loppupuolella vastaaja käyttää sanaa ”taas”. Tämä viittaa siihen, että huomio kontekstisidonnaisuudesta on toistuva. Seuraava aineistokatkelma näyttää, että toinen testin täyttäjät kontekstualisoi saman väitteen eri tavalla kuin edellinen vastaaja.

Väärin. Sana “vaikuttaa” tuottaa vaikutelman, että väite on jonkun ulkopuolisen tuottama arvio toiminnastani. Tarkoitetaanko tässä siis muiden tekemiä arvioita päätöksistäni, vai päätöksiä, jotka olen itse huomannut jälkeinpäin tehneeni väärin? Olen aiemmin testissä vastannut, että harkitsen päätöksiani, joten tähän oli helppo vastata Väärin. (1:106)

Testin täyttäjät tarttuu väitteessä mainittuun vaikuttaa-sanaan, johon edellinen vastaaja ei näytä kiinnittäneen huomiota lainkaan. Vaikuttaa-sana saa tämän vastaajan pohtimaan, kuuluuko väitettä tulkita ulkopuolisen tekemänä arviona hänen toiminnastaan. Toisaalta vastaaja kertoo myös näkevänsä mahdollisuuden tulkita väittämän niin, että väitteen minä arvioi omaa toimintaansa jälkeinpäin ja huomaa, että on tehnyt päätöksensä väärin. Väite tulkitaan jonkinlaisena arviona, joten sen voi nähdä saavan moraalisen latauksen. Vaikka vastaaja käy läpi kaksi erilaista tulkintakehystä, kumpikaan niistä ei ole valikoitunut tässä yhteydessä väitteen vastauskontekstiksi. Vastaja perustelee vastaustaan aikaisemmalla vastaustavallaan. Hän näyttää siis pyrkivän vastauksellaan johdonmukaisuuteen.

Testin täyttäjät raportoivat kenttäpäiväkirjoissaan toistuvasti, että he tunnistavat vastaavansa väittämiin elämäntilanteistaan käsin. Useissa vastauksissa eksplikoidaan, että vastausten ei koeta kertovan vastaajien omista, henkilökohtaisista piirteistä, vaan ennemminkin niistä elämäntilanteista tai olosuhteista, joissa he elävät. Seuraavat kenttäpäiväkirjaotteet havainnollistavat tilanteita, joissa vastaajat perustelevat vastaustaan elämäntilanteellaan. Testin täyttäjät ovat vastaamassa väitteeseen, jossa heiltä kysytään, onko heillä liian vähän aikaa auttaa ihmisiä.

Väärin. Minulla on aikaa auttaa ihmisiä, koska tässä elämäntilanteessa itselläni ei ole lapsia tai sellaista työtä, joka pitäisi kiireisenä muualla. Arkeni ei ole liian kiireistä. (1:50)

Totta. Tämäkin liittyy elämäntilanteeseen, eikä persoonaan. Toisaalta autan koko ajan ihmisiä työssäni, että sikäli minulla on aikaa, mutta koska olen perheellinen keski-ikäinen, minulla ei ole tarpeeksi aikaa auttaa ihmisiä vapaa-ajallani. (2:50)

Ensimmäinen vastaaja ilmaisee, että hänellä on aikaa auttaa ihmisiä. Tätä hän perustelee omalla elämäntilanteellaan. Hänellä ei ole lapsia ja työtä, jotka pitäisivät hänet kiireisenä. Toinen vastaaja kertoo elävänsä kiireellistä keski-ikäisen perheellisen ihmisen elämää, eikä hänellä siksi

ole tarpeeksi aikaa auttaa ihmisiä. Toisaalta hän kertoo auttavansa työssään jatkuvasti ihmisiä. Kummassakin aineistokatkelmassa ilmaistaan, että oma vastaus on tuotettu elämäntilanteen perusteella. Jälkimmäinen vastaaja mainitsee vielä erikseen, että ei koe tämänkään vastauksen liittyvän vastaajan persoonaan vaan elämäntilanteeseen. Ilmaisun muotoilusta voi huomata, että tämä kokemus on toistuva.

Kumpikin vastaaja kertoo kokevansa, että elämäntilanne asettaa reunaehdoja, jotka ikään kuin pakottavat toimimaan ja siten myös vastaaman väitteeseen tietyllä tavalla. Joitakin kertoja vastauksissa toistuu tulkinta, että vastaajat joutuvat elämäntilanteensa takia vastaamaan väittämään itselle vieraalla tai epämieluisalla tavalla. Tämän tapaisissa tilanteissa vastaajat kommentoivat, että kumpikin vastaus tuntuu väärältä. Tuntuu epärehelliseltä väittää esimerkiksi kiireisessä elämäntilanteessa, että ei ole kiireinen. Toisaalta epärehelliseltä tuntuu myös, että persoonaa arvioitaessa ei perusta vastaustaan siihen, minkä voisi kokea kuvaavan omaa persoonaa. Samaan tapaan tuntuu epärehelliseltä ilmaista testissä, että ei useinkaan siirrä työtehtäviään myöhemmäksi, jos tämä piirre kuuluu omien työprosessien luonteeseen. Jos vastaaja taas kertoo siirtävänsä työtehtäviään usein myöhemmäksi, syntyy vastaajalle epäily, tuleeko hän silloin tulkituksi esimerkiksi laiskana tai saamattomana persoonana.

Samaan aikaan kun kenttäpäiväkirjojen kirjoittajat kertovat vastaavansa väitteisiin elämäntilanteistaan käsin, vastaukset vaikuttavat rakentuvan myös suhteessa kulloiseenkin ikä- tai elämänvaiheeseen kohdistuviin kulttuurisiin odotuksiin. Esimerkiksi nuoruuteen voi nähdä kohdistuvan oletuksia spontaanista ja seikkailullisesta elämäntavasta, kun taas keski-ikäisyyteen voi nähdä kohdistuvan odotuksia vakaudesta, pysyvyydestä ja turvallisuudesta. Seuraavat kenttäpäiväkirjaotteet näyttävät, että vastaajat peilaavat vastaustaan omaan ikä- ja elämänvaiheeseen kohdistuviin odotuksiin. Oma spontaanisuus tulee tulkituksi ja suhteutetuksi näitä odotuksia vasten.

Totta. Ystäväni jätti vakituisen työpaikkansa hetken mielijohteesta ja muutti maaseudulle vastatapaamansa ihmisen perässä. Näihin tilanteisiin verrattuna analysoin riskejä ennen kuin aloitan jotain uutta. Ehkä näissä on kyse elämän isommista valinnoista. Minun ei tarvitse analysoida riskejä esim. ennen ruoan laiton tai siivoamisen aloittamista, mitä tarkalleen teen. (1:26)

Väärin. Joissakin tilanteissa en analysoi riskejä, mutta toisaalta minulla saattaa olla huolellisia suunnitelmia, joissa mietin mahdollisia vaarojakin. Koska työhöni liittyy pitkällistä ja yksityiskohtaistakin suunnittelua useamman vuoden päähän, minusta tuntuu, että minun on pakko analysoida erilaisia uhkia ja vaaroja. Tämä kuuluu työhöni, joten en tunnista sitä henkilökohtaisena taipumuksenani. Se on myös elämässäni arkista ja välttämätöntä. Perheellisenä joudun myös pohtimaan omia elämänvalintoja suhteessa lasten elämään. Koska elämäni liittyy tällaisia reunaehdoja, nautin erityisellä tavalla siitä, että en joudu analysoimaan tilanteisiin liittyviä riskejä ja voin olla spontaani. (2:26)

Ensimmäinen vastaaja vertaa itseään ystäväänsä. Tämän perusteella hän toteaa analysoivansa enemmän riskejä. Vastaaja täsmentää, että tämä koskee elämän isoja valintoja. Hän ei perustele, miksi on päätyttyä vastaamaan väitteeseen isompien elämänvalintojen kontekstissa. Vastaaja on kuitenkin muualla kenttäpäiväkirjassaan näyttänyt suhteuttavan vastauksiaan ikä- ja elämänvaiheeseen liittyviin odotuksiin ja kertonut pyrkivänsä vastauksillaan johdonmukaisuuteen. Toinen vastaaja kommentoi, että hänen voi olla vaikeaa tunnistaa uhkien kartoittamista henkilökohtaisena ominaisuutenaan, koska se on kirjoittautunut hänen arkensa rakenteisiin. Näistä reunaehdoista johtuen testin täyttäjät kertoo nauttivansa siitä, että voi toimia spontaanisti.

Kun vastaajat keskustelivat toistensa kanssa, he tunnistivat erilaisista vastauksistaan huolimatta jonkinlaisen tuttuuden toistensa vastauksissa. Kumpikin esimerkiksi tunnisti, että toisenlaisessa elämäntilanteessa voisi toimia toisin ja siten tuottaa erilaisen vastauksen testi-väittämään. Testin täyttäjien vastaukset eivät näin ollen kytkeytyneet välttämättä siihen, millaisina vastaajat kokivat olevansa ihmisinä. Vaikka vastaajat saattoivat tunnistaa eläneensä jossakin aiemmassa elämäntilanteessaan toisella tavalla, tämä ei kuitenkaan välttämättä tarkoittanut, että vastaajat olisivat kokeneet jollain lailla muuttuneensa ihmisinä.

Kenttäpäiväkirjoissa tunnistetaan toisinaan, että toisessa elämäntilanteessa oma vastaus on ollut tai voisi olla erilainen. Erityisesti vanhempi testin täyttäjät peilaa vastauksiaan siihen, miten hän on tai olisi testiä tehdessä aikaisemmin vastannut. Analyysissä olen aikaisemmin esittänyt, että tällaista reflektiota käydään sellaisten väittämien yhteydessä, jotka ovat liittyneet vastaajan elämänhistoriassa työstämistä vaatineisiin taitoihin. Kun väite on sisältänyt jonkin kuvitteellisen vertailutilanteen, vertailuasetelma on tällöin syntynyt suhteessa aiempiin elämäntilanteisiin, eikä väitteen olettamiin kuvitteellisiin muihin ihmisiin. Nuoremman vastaajan kenttäpäiväkirjassa testivastauksia ei rakenneta samalla tavalla suhteessa menneisyyteen. Oma vastaus rakentuu useammin suhteessa erilaisiin tulevaisuuksiin. Nuoremman testin täyttäjän vastauksissa pallorellaan enemmän esimerkiksi erilaisilla työmahdollisuuksilla. Vastausta paikannetaan käymällä läpi vaihtoehtoja erilaisten töiden erilaisista ominaisuuksista. Työkontekstiin sijoittuvissa väittämissä vanhemman vastaajan vastaukset sijoittuvat selkeämmin siihen työhön, jota vastaaja tekee nyt. Työhön liittyvä vastauskonteksti näyttäytyy selkeämmin valittuna kuin nuoremman testin täyttäjän vastauksissa.

Kenttäpäiväkirjoissa tuodaan esille useita kertoja, että testissä on väitteitä, jotka puhuttelevat tietyn ikäistä tai tietyssä elämäntilanteessa olevaa vastaajaa. Useimmissa kohdissa testin ideaalivastaaja näyttäytyy henkilönä, joka on ollut jo pidempään työelämässä. Tällä henkilöllä on myös esimerkiksi johtamiskokemusta. Erityisesti nuoremman vastaajan kenttäpäiväkirjassa on mainintoja, että omaa toimintaa joutuu arvioimaan vieraissa tilanteissa. Näistä tilanteista

vastaajalla ei ole kokemusta. Vaikka joihinkin väittämiin on vaikeaa vastata esimerkiksi ilman useiden vuosien kokemusta työelämästä, testiä voidaan käyttää jo 12-vuotiaiden kanssa (Psykologien Kustannus Oy:n internetsivut, 2021). Tästä näkökulmasta katsottuna testi voidaan siis teettää henkilöillä, jotka eivät ole testin ideaalivastaajia. Toisaalta tämä voidaan nähdä yhden haastateltavana olleen psykologin tavoin siten, että vielä tässä vaiheessa persoonallisuuden päälle ei ole rakentunut opittuja toimintamalleja. Siksi persoonallisuuden piirteet ovat selkeämmin esillä. Toisaalta voidaan kysyä, onnistuuko testi tunnistamaan piirteitä, jos ne jäävät vastaajille hyvin abstrakteiksi, eivätkä kiinnity konkretiaan.

Vastaajat tulkitsevat, että työkontekstiin sijoittuvien väittämien lisäksi testissä on myös muita väitteitä, jotka puhuttelevat eri ikäisiä vastaajia eri tavoilla. Jos esimerkiksi kaksikymmentävuotias vastaisi pyrkivänsä aktiivisesti siihen, että hänen vanhuutensa on turvallinen, tämän ilmaiseminen saisi aivan erilaisia merkityksiä kuin silloin, kun vastaaja on esimerkiksi keski-ikäinen. Samaan tapaan jos esimerkiksi keski-ikäinen yksinhuoltaja ilmaisisi testissä, että häntä kiehtoisi viettää yö yksin hautausmaalla, kiipeillä puissa tai ottaa vastuun vain itsestään, vastaus värittyisi hyvin erilaisena kuin silloin, kun vastauksen antaja olisi esimerkiksi nuori ihminen. Koska vastaajan ikä ei vaikuta testituloksen pisteyttämiseen, saa se vastaajat miettimään, mitä iästä ja elämäntilanteesta irrallista tällaisilla väittämillä ajatellaan mitattavan.

Kenttäpäiväkirjoissa on monin paikoin mainintoja, että testiväittämät puhuvat menneestä ajasta. Kenttäpäiväkirjassa huomautetaan, että esimerkiksi erään väitteen toiminta on nykyisin laitonta. Henkilö sallisi rikoksen, jos hän todistaisi kyseistä toimintaa, eikä puuttuisi siihen. Tässä kohtaa on hyvä huomauttaa, että testi on tehty vuoden 1967 Yhdysvalloissa ja suomalainen versioikin tehty 1990-luvulla (Niitamo 2003, 53–54; Psykologien Kustannus Oy:n internetsivut 2021). Testivastauksen on mahdollista nähdä kertovan eri asioita testin syntykontekstissa kuin nykykontekstissa. Toisessa esimerkissä testin täyttäjää pyydetään arvioimaan, palkkaisiko hän hoitajan ikääntyneelle sukulaiselleen vai jäisikö hän ”mielummin” kotiin hoitamaan häntä itse. Tällaisen väittämän kohdalla vastaaja on kommentoinut, että vastauksessa ei ole kyse vaihtoehtojen mieluisuudesta. Väite kytkeytyy paitsi taloudellisiin resursseihin myös yhteiskunnalliseen kontekstiin. Kysymys näyttyy vastaajalle järjettömänä, koska Suomessa on olemassa vanhustenhoitojärjestelmä. Vastaaja ilmaisee, että vastaus kertoo ihan muusta kuin ihmisestä itsestään.

Väitteiden vanhanaikaisuus tulee kenttäpäiväkirjoissa ilmi johdonmukaisesti niissä väitteissä, joiden vastaajat tulkitsevat mittavaan johtajuutta. Näissä väitteissä johtamisesta puhutaan selkeän hierarkkisen vallan käyttämisenä ja suostutteluna. Seuraavissa kenttäpäiväkirjoissa väitteiden kuvaama maailma tunnistetaan vanhanaikaisena.

Väärin. Vaikka haluaisin olla johtaja, haluaisinko olla juuri tuollainen johtaja? Olen vastannut näihin johtamiseen liittyviin kysymyksiin aina negatiivisesti ja saan tulokseksi varmaan, että minussa ei ole johtajan aineista. Tässä on kuitenkin hyvin vanhanaikainen kuva johtajuudesta. (1:231)

Väärin. En voisi vähempää välittää. Asetelma ärsyttää, koska siinä johtaja kuvittelee olevansa muita parempi ja muiden yläpuolella. Sellainen johtajuus on ihan vanhanaikaista, aikansa elänyttä. Kuka sellaista haluaisi? Joku vääpeli. (2:167)

Testin täyttäjien vastausten voi nähdä olevan reaktiota vanhanaikaisuuteen, eikä varsinaisesti omaan johtajuuteen. Kenttäpäivän kirjoittajat tulkitsevat, että väitteellä mitataan testivastaaajan taitoja ja kiinnostusta toimia johtajana. Ensimmäisessä katkelmassa vastaaja pohtii, voiko hän merkityksellistyä vastaustensa perusteella johtajaksi soveltumattomaksi henkilöksi, vaikka hän on reagoinut väitteen vanhanaikaisuuteen. Vastaaja ei siis vastaa johtajuuteen, vaan väitteen kuvaamaan maailmaan. Myös toinen vastaaja tunnistaa väitteen kuvaaman johtajuuden vanhanaikaisena. Tässä tulkintatavassa vanhanaikaisuus vaikuttaa kytkeytyvän myös sukupuoleen, sillä vääpeliys assosioituu perinteiseen maskuliinisuuteen. Vanhanaikaiset väittämät kytkeytyvätkin kenttäpäiväkirjamerkinnöissä usein selkeästi sukupuoleen. Sukupuoli-näkökulmaa tarkastelen seuraavaksi lähemmin.

6.3 Väittämien tuottama sukupuoli ja yhteiskuntaluokka

PRF-testin taustalla on normiaineisto, jossa ”naiset” ja ”miehet” on kategorisoitu omiksi ryhmikseen (Bailey, Richlin & Phelan 1979, 2; Domino & Domino 2006, 79). Näin ollen 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 esimerkiksi naisoletetulle vastaajalle eri tuloksen kuin miesoletetulle vastaajalle. Tulos joka tulee tulkituksi naisoletetun vastaajan persoonallisuudessa normin mukaisena, voi siis näyttäytyä miesoletetun vastaajan persoonallisuudessa normista poikkeavana. Koska sukupuoli on keskeinen tekijä pisteytyksessä, on syytä olettaa, että sukupuoli oletukset läpileikkaavat myös väittämät. Kenttäpäiväkirjoja tarkastellessa voi huomata, että monet testiväittämät ovat virittäneet vastaajat reflektoimaan sukupuolta. Tässä alaluvussa analysoin näitä kohtia kenttäpäiväkirjoista. Lisäksi tarkastelen sellaisia kohtia kenttäpäiväkirjoista, joissa vastaajat ovat tehneet huomioita yhteiskuntaluokasta.

Testin täyttäjät raportoivat, että testissä on useita väitteitä, jotka puhuttelevat tiettyä sukupuolta. Kenttäpäiväkirjoissa on värikkäitä kuvauksia siitä, että jotkut väittämät ovat herättäneet mielikuvia supersankarimaisesta toiminnasta tai tärkeitä liiketoimia hoitavista

pukumiehistä. Seuraavat aineistokatkelmat konkretisoivat väittämiä, jotka yksittäisten ilmaisujen perusteella tullaan tulkinneeksi sukupuolittuneina. Väitteessä kysytään, olisiko vastaajasta hauskaa toimia tietyssä ammatissa.

Väärin. Yksinkertaisesti ei vain kiinnosta. Kuulostaa pikkupojan unelmalta. (1:41)

Väärin. Ei kiinnosta, 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 nauttia tällaisesta. (2:41)

Kenttäpäiväkirjoissa väitteen toiminta tulkitaan ”pikkupojan unelmaksi” ja ”näennäisen rohkeaksi” toiminnaksi, johon sosiaalistetaan erityisesti pieniä poikia. Kumpikin vastaa, että toiminta ei kiinnosta. Toinen vastaaja huomauttaa, että väitteen mainitsema ”hauskuus” työtä kohtaan kestäisi tuskin kovin kauaa, koska sekin olisi työtä. ”Hauskuus” tuottaa väittämään naiviin ja lapsenomaisen sävyn, kun se yhdistyy sukupuolittuneeseen harrastuksen maailmaan. Seuraavissa aineistokatkelmissa testin täyttäjät vastaa väitteisiin, jotka kytkevät johtajuuden miesenemmistöiseen ammattialaan. Ensimmäisessä otteessa testin täyttäjältä kysytään, olisiko hän loistava johtaja tällä alalla. Toisessa otteessa vastaajalta kysytään, haluaisiko hän toimia johtajana ja käskyttää toisia.

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 niiiiiin vanhanaikainen, että ei voi mielestäni kertoa kuin siitä, että jos haluaa olla tuollainen hahmo, 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. Sano taanko niin, että jos naisena vastaisin tähän, että Totta, vaikuttaisin todennäköisemmin suuremmalta paskapäältä. (2:231)

Ensimmäisessä väitteessä vastaajaa pyydetään arvioimaan omaa loistavuuttaan miesenemmistöisen alan johtajana. Vastaajaa tulkitsee, että väitteellä mitataan johtajuutta. Väite ammentaa kuitenkin maailmasta, joka on vielä hyvin vahvasti miesoletettujen maailma. Vastaaja kysyy, miksi johtaminen on kontekstoitu juuri tälle alalle, koska siellä toimii hyvin vähän naisia. Tälle alalle ensimmäisiä naisia on alkanut tulla vasta joitakin vuosikymmeniä sitten. Naisjohtajat ovat tällä alalla äärimmäisen harvinaisia. Vastaaja ei tunne kertomansa mukaan ketään, joka toimisi

tällä alalla. Hän ei siis osaa arvioida omaa johtamiskykyään tällä alalla. Väite näyttää provosoivan vastaajaa. Hän esittää retorisen kysymyksen: *toiseen maailmansotaanko tässä ollaan menossa?* Viittauksen toiseen maailmansotaan voi nähdä myös vihjaavan väitteen vanhanaikaisuudesta. Toisessa katkelmassa vastaaja virittää niin ikään militaristisen vertauksen mainitsemalla *armeijatyypin johtajuuden*. (Liinamo & Peteri, prosessissa.)

Toisen aineisto-otteen lopussa vastaaja arvioi, että naisvastaajana määrittyisi vastauksen perusteella hyvin toisella tavalla kuin miesvastaajana. Kun johtaminen rakentuu suhteessa miesenemmistöiseen alaan, naisoletetun vastaajan on selvästi vaikeampaa saada testistä miesoletettua vastaajaa korkeammat pisteet. Vastaajat tunnistavat, että johtajuus kytketään osaksi sellaisia ammatteja ja harrastuksia, jotka määrittyvät perinteisen maskuliinisina. Tällöin naisoletettujen vastaajien voi olla vaikeampaa tunnistaa itsestään johtajan ominaisuuksia.

Siinä missä naisoletetun vastaajan voi olla vaikeaa tunnistaa itsestään esimerkiksi testin esittämiä johtajan ominaisuuksia, miesoletetun vastaajan voi olla vaikeampaa tunnistaa itsestään esimerkiksi tietyn tyyppistä sosiaalisuutta ja vuorovaikutuksen tapaa. Tämä johtuu siitä, että nämä esitetään testiväitteissä perinteiseen feminiinisyyteen kuuluvina ruumiillisuuksina ja työnjakoina. Uhrautumista, emotionaalisuutta, päättämättömyyttä ja esteettisyyden arvostamista korostavat väittämät tulevat vastaajien kenttäpäiväkirjoissa tulkituiksi perinteiseen feminiinisyyteen kuuluvina.

Seuraavat kenttäpäiväkirjaotteet havainnollistavat vastaajien tulkintatapoja väitteissä, joiden he tunnistavat kutsuvan vastaajia perinteiseen naisrooliin. Ensimmäisessä väitteessä vastaajaa puhutellaan perheellisenä. Siinä asetetaan vastakkain oma etu ja perheen etu. Toisessa väitteessä vastaajan tulee arvioida, tunteeko hän itsensä kaikkein hyödyllisimmäksi auttaessaan tietynlaista ihmisryhmää.

Totta. Tuntuu erityisen pahan kuuloiselta vastata naisena tähän näin, mutta koska väite ärsyttää minua, vastaan siihen kyllä. Mutta kun väite puhuu itselle tärkeistä asioista lupomisesta, niin siihen en olisi ainakaan tässä elämäntilanteessa valmis. Haluan viettää nuoren aikuisen elämää ja nauttia riippumattomuudesta. (1:171)

Väärin. Miksi juuri tämä tilanne on valittu esimerkiksi? Sisältääkö väite jonkinlaisen ajatuksen siitä, että koen itseni onnelliseksi nimenomaan jonkinlaisessa äidillisessä roolissa? Väite ehkä uskoo puhuttelevansa enemmän naisia kuin miehiä. Kun vastaan tähän väärin, niin vaikutanko epänaissellisesti? Vaikutanko kylmältä ja epäempaattiselta? Oliko sittenkin pitänyt vain vastata, että Totta. (2:251)

Sukupuoleen liittyvät väittämät näyttävät jossain määrin provosoivan vastaajia. Kenttäpäiväkirjoissa saatetaan esimerkiksi ilmaista, että väite ärsyttää ja tekee mieli vastata sukupuolioletusta vastaan. Erityisesti niin sanottuun perinteiseen naisrooliin kutsuvat väittämät ovat

herättäneet vastaajissa halun vastata mittaria vastaan. Toisaalta tämä testintäyttötilanne antaa varaa toimia mittaria vastaan. Siitä huolimatta jälkimmäisen katkelman lopussa vastaaja kertoo mieltävänsä, olisiko pitänyt kuitenkin vastata toisin.

Sukupuolen lisäksi vastaajat raportoivat väittämistä, jotka herättävät konnotaatioita yhteiskuntaluokasta. Vastaajat tulkitsevat, että joidenkin väitteiden kuvaamissa tilanteissa ei ole kyse vain persoonasta, vaan myös siitä, mistä olosuhteista vastaaja on lähtöisin ja mihin resursseihin hänellä on ollut pääsy. Tällaisissa väitteissä väitteen minä kertoo esimerkiksi tekevänsä jatkuvasti heräteostoksia. Toisessa esimerkissä työ merkityksellistyy väitteen minälle muuksi kuin taloudellisen toimeentulon lähteeksi. Tällöin vastaajat tuovat esille, että vastaukset edellisiin väitteisiin kertovat jostain muusta kuin testin täyttäjän persoonallisuudesta. Ne kertovat, onko väitteen minä niin hyvin toimeentuleva, että voi huolettomasti tehdä ostoksia. Tai onko väitteen minä niin koulutettu ja vakavarainen, että voi valita työn, jota tekee muista syistä kuin taloudellisesta välttämättömyydestä. Seuraava kenttäpäiväkirjaote havainnollistaa, miten yksittäinen sanavalinta voi tuottaa vastaajalle tulkinnan jonkinlaisesta sosiaalisesta hierarkiasta. Testin täyttäjä 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 viihdyttäjä, joka on tilattu hauskuuttamaan muita yläluokkaisille kahvikesteille. En käy tällaisissa juhlissa, joita oletan tässä tarkoitettavan. Minun elämäniympäristössäni juhlit voisivat tarkoittaa illanistujaisia 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 jutuistani.
(1:8)

Nuorempi vastaaja kiinnittää katkelmassa huomiota tiettyyn termiin, jolla väitteessä kuvataan juhlia. Väitteen mainitsema ”hauskuuttaminen” yhdistyy tässä tulkintavassa alisteisuuteen ja hierarkian alimmilla portailla olemiseen. Vastaaja tulkitsee, että väitteen minä on kutsuille tilattu ulkopuolinen viihdenumero. Nuorempi vastaaja näyttää tunnistavan väitteessä alistavan asetelman. Tämä johtuu siitä, että väitteen juhlia kuvataan väitteessä termillä, jonka hän tulkitsee yläluokkaiseksi.

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

Väärin. Mietin kyllä usein tarkasti, miten laitan tavarani, mutta en asettele niitä tarkkaan järjestykseen. Väite luo mielikuvan ihan tietyyntyyppisistä tilanteista, joissa minä eikä varmaan monet nuoret juurikaan tuntisi oloaan kotoisaksi. (1:108)

Totta. Tämä esine viittaa tässä toimistotyöntekijään tai sitten opiskelijaan. Minulla on paljon tuttavuuksia kotipuolella, joilla ei ole kotonaan tätä esinettä, koska se ei olisi millään tavalla merkityksellinen heidän elämänsä elämässä. Vastaisivatko he tähän kysymykseen kuvitellen itselleen tämän esineen? Itse asiassa minullakaan ei ole kotona kyseistä esinettä. (2:156)

Ensimmäisen kenttäpäiväkirjan väitteessä esiintyvä sana viittaa tilanteeseen, jonka vastaaja yhdistää keski-ikäisten elämään. Väitteen käyttämän tietyn termin voi tulkita liittyvän osaksi vakiintunutta elämäntilannetta ja keskiluokkaista elämäntapaa. Edelliset esimerkit osoittavat, miten pienetkin yksityiskohdat tai käytetyt termit voivat tuoda väitteeseen oletuksen tietystä sosiaalisesta asemasta tai elämäntilanteesta. Kenttäpäiväkirjojen pohjalta voi sanoa, että testi sisältää väitteitä, jotka erityisesti nuorempi testin täyttäjät kertoo kokevansa jopa vieraannuttavina. Näissä kohdissa väitteet puhuvat maailmasta, jossa vastaaja ei elä, johon hänellä ei ole pääsyä tai johon hän ei välttämättä edes halua pääsyä. Vanhempi testivastaaja tunnistaa, että jotkut väitteet eivät sisällyttäneet oletuksiinsa hänelle tuttua lapsuuden ajan sosiaalista maailmaa. Se koostui suuremmaksi osaksi suorittavaa työtä tekevästä aikuisista. Kenttäpäiväkirjojen perusteella voisi tehdä hypoteesin, että joissain kohdissa testi hylkii muunlaista kuin keski-ikäistä, kohtalaisen vakiintuneessa elämäntilanteessa elävää ja vakavaraista vastaajaa.

Tässä analyysiluvussa olen tarkastellut PRF-persoonallisuustestiä teknologiana, joka ei vain kuvaa testattavia subjekteja, vaan myös tuottaa heistä kulttuurisia oletuksia. Analyysini avulla olen tehnyt näkyväksi näitä oletuksia ja purkanut testin faktaluonteisuutta. Yksi oletus vaikuttaa analyysini perusteella olevan, että testi olettaa testivastaajan persoonan pysyväksi ja tilanteista riippumattomaksi. Tätä vaikutelmaa tuottaa ensinnäkin vastausvaihtoehtojen kaksiportaisuus. Vastaajat joutuvat valitsemaan vastauksensa kahden vastakkaisen vaihtoehdon välillä. Toiseksi kontekstittomuutta tuottavat väittämien sisältämät ääri-ilmaisut ja ehdottomuutta ilmaisevat sanavalinnat. Tämä jättää kontekstin valinnan testivastaajien tehtäväksi.

Kenttäpäiväkirjoissa käydään konteksteihin liittyvää tasapainoilua suhteessa kolmeen kontekstin ominaisuuteen. Ensimmäiseksi pohdintaa herättää, ovatko väitteissä mainitut ”toiset ihmiset” läheisiä vai tuntemattomampia ihmisiä. Testin täyttäjien mukaan omat vastaukset olisivat voineet muuttua päinvastaisiksi riippuen siitä, miten läheisistä ihmisistä on kyse. Esimerkiksi vastaus aloitteellisuutta ihmissuhteissa kartoittavaan väitteeseen voitiin tulkita päinvastaiseksi silloin, kun aloitteellisuus kohdistuu läheisiin ihmissuhteisiin tai satunnaisiin tuntemattomiin. Toiseksi kenttäpäiväkirjoissa käydään tasapainoilua sen suhteen, liittyykö väite

työelämään vai yksityiselämän piiriin. Kolmanneksi vastaajat kertovat pohtivansa, onko väitteessä kyse siitä, tehdäänkö iso elämäntapavalinta (esim. asuminen maalla vai kaupungissa) vai pieni, arkinen ja toistuva valinta (esim. syödäänkö välipalaksi banaani vai appelsiini). Vastaajat kertoivat kokevansa pääsääntöisesti, että päätöksen omasta vastauksesta joutui tekemään vajavaisen informaation perusteella. Vastaajien täytyi päättää mielivaltaisesti, mistä kontekstista käsin he muodostivat vastauksensa yksittäisiin testiväittämiin.

Kenttäpäiväkirjojen kirjoittajat tunnistivat testin edetessä, että testi mittaa samoja ominaisuuksia monen eri väittämän kautta. Tällöin vastaajat kävivät pohdintaa sen välillä, antavatko he kuvan itsestään johdonmukaisina ja koherentteina vai moniulotteisina ja joustavina. Vastaajat kertoivat välttävänsä sitä, että he näyttäytyisivät jonkin ominaisuuden suhteen ääripäänä. Vastaajat kommentoivat tehneensä jonkin verran myös ”korjausliikkeitä”. Kun samasta teemasta tuli useampia väitteistä, vastaajat saivat enemmän informaatiota myös siitä, mitä väitteillä mahdollisesti haettiin. Tällöin vastaaja saattoi tehdä tulkinnan, että hän oli ymmärtänyt jonkin aiemman samaa ominaisuutta testaavan väitteen väärin. Hän oli esimerkiksi saattanut tulkita aiemmin, että vuorovaikutusta käsittelevä väite liittyi intiimeihin ihmissuhteisiin. Myöhemmin vastaaja kertoi oivaltavansa, että vuorovaikutusta käsittelevät väitteet liittyivät enemmän ehkä työelämään.

Kenttäpäiväkirjoissa vaikutetaan käyvän neuvottelua suhteessa tietynlaiseen ideaalivastajaan. Etenkin nuorempi vastaaja ilmaisee silloin tällöin, että väite sisältää oletuksen, että vastaajalla on pitkäkö kokemus työelämästä. Tällainen vastaaja elää myös suhteellisen vakiintuneessa elämäntilanteessa. Näin ollen testi vaikuttaa vähemmän hylkivän keski-ikäistä vastaajaa, jolla on pitkä kokemus työelämästä. Kenttäpäiväkirjoissa käydään runsaasti neuvottelua myös suhteessa ikä- ja elämänvaiheisiin kohdistuviin normatiivisiin odotuksiin. Väitteet viritävät pohtimaan, miten sopivaa tai epäsopivaa oma toiminta on suhteessa omaan ikä- ja elämänvaiheeseen. Esimerkiksi joka viikonloppuinen juhliminen voi näyttäytyä nuorelle opiskelijalle luonnollisena ja suorastaan normatiivisena pakkona, kun taas keski-ikäiselle perheelliselle ihmiselle jatkuva juhliminen olisi kulttuurisesti kenties jopa paheksuttavaa. Kenttäpäiväkirjojen pohjalta molemmat vastaajat saattoivat vaikuttaa yhtä ”spontaaneilta”, vaikka heidän valitsemansa vastausvaihtoehdot erosivatkin toisistaan. Koska spontaanuus liitetään oletusarvoisesti nuoruuteen, nuori vastaaja ei tunnistanut itseään samalla tavalla spontaaniksi kuin keski-ikäinen vastaaja. Iän ja elämänvaiheen lisäksi testiväittämät tuottivat myös sukupuoleen ja yhteiskuntaluokkaan liittyviä merkityksiä.

6.4 Metodisen kokeilun reflektointia

Yksi haastateltavana olleista psykologeista on kertonut (luvussa 5.1.1), että testiväittämiin tulee vastata suhteellisen spontaanisti. Psykologin mukaan väittämiin on annettava vastaus, joka tuntuu vastaajasta ensimmäisenä oikealta. Psykologi on esittänyt ongelmana, että jotkut vastaajat analysoivat väittämien jokaisen sanan ja jäävät siten pohtimaan vastauksiansa. Voidaan ajatella, että tähän tutkimukseen osallistuneet testin täyttäjät ovat psykologin mainitsemia epäsuotuisia vastaajia. Tämä johtuu metodiin kuuluvasta testintäyttötavasta, jossa testin täyttäjät pysähtyvät hetkeksi oman vastauksensa äärelle ja kirjoittavat vastausprosessinsa auki. Tutkimusmetodia voisikin kritisoida siitä, että testiä ei ole käytetty ”oikein”. Jos testiä käytettäisiin oikein, silloin kiinnostuksen kohteena olisivat vastaajien testitulokset. Nyt huomion kohteena ovat olleet testin täyttäjien tavat merkityksellistää väittämät ja muodostaa vastauksensa väittämiin. Testin käyttämistä ”väärin” voi puolustaa Harold Garfinkelin (1989, 36–75) idealla etnometodologisesta kokeesta. Siinä luodaan tietoisesti tilanne, jossa toimitaan niin sanotusti väärin. Testin täyttämiseen liittyviä normeja rikkomalla voidaan tehdä näkyväksi, minkälaisia sääntöjä, oletuksia ja konventioita testiin ja testaamiseen liittyy. Kun toimitaan poikkeavasti, voidaan tulla tietoisemmiksi siitä, mikä on normaalia.

Voi ajatella, että tämä testintäyttömenetelmä tuottaa kriittistä katsetta testiä kohtaan, koska se rikkoo testiin ja testaamistilanteeseen liittyvän faktaluonteisuuden. Metodi kutsuu luokseen testintäyttötappaa, jossa testiä ja testaamista ei oteta annettuna. Tämän testintäyttömenetelmän ideaalivastaaja on siis tietyllä tavalla kriittinen testin täyttävä. Metodiin kuuluvan testintäyttötavan hyvä puoli on, että se antaa tilan tavallisissa testintäyttökonteksteissa vaiennetuille äänille ja marginalisoiduille tulkinnoille. Samalla on tärkeää pohtia, minkälaisia testintäyttötappoja ja toiminnan mahdollisuuksia tämä metodi voi rajata ulkopuolelleen. Voisiko testin täyttävä toimia testiä kohtaan esimerkiksi ainoastaan myötäsukaisesti? Samat kysymykset testintäyttötavan avaamista ja sulkemista toiminnan mahdollisuuksista on syytä kohdistaa myös tyypilliseen testintäyttötappaan ja -kontekstiin. Metodisen kokeilun mukainen analyttinen testinlukutapa näyttäytyy tyypillisessä testintäyttökontekstissa vääränlaisena. Tässä kontekstissa vastaajan täytyy ottaa testin faktaluonteisuus tavallaan annettuna, jotta hän voi vastata testiväittämiin. Näin testi jo itsessään tuottaa testin täyttäjät myötäsukaisina vastaajina. Metodologinen kokeilu tekee näkyväksi, että toivottu, nopeatahtinen testintäyttötappo konstruoii ideaalivastaajan ennemminkin ripeästi reagoivana kuin syvällisenä reflektioijana (Liinamo & Peteri, prosessissa; ks. myös Derksen 2001).

Väärin toimimisen lisäksi metodista kokeilua voisi kritisoida myös keinotekoisesta testintäyttökontekstista. Tyypillisissä testintäyttötilanteissa testivastaajat ovat arvioitavina

esimerkiksi työ- tai opiskelupaikkoihin. Vastaajien testituloksia hyödynnetään, kun tehdään päätöksiä esimerkiksi opiskelu- tai työpaikan saamisesta. Metodiseen kokeiluun kuuluvassa testintäyttökontekstissa testin täyttäjien vastauksia ei hyödynnetty mihinkään. Vastauksia ei myöskään pisteytetty. Vaikka tämä testintäyttökonteksti oli keinotekoinen, testivastaajat kertoivat tehneensä samanlaisia havaintoja testistä myös silloin, kun he olivat olleet testattavina arviointitarkoituksissa. Tällä kertaa havainnoista oli mahdollista päästä kertomaan.

Tyypilliset testintäyttötilanteet suojaavat testiä vastaajien analyttiselta ja mahdolliselta kriittiseltä katseelta. Vastaajilla ei tällöin ole samalla tavalla varaa analysoida ja arvioida testiä menetelmänä, koska tyypillisissä testintäyttötilanteissa vastaajien testivastauksia käytetään heidän soveltuvuutensa tai toimintakykynsä arvioimiseen. Tyypillisissä testintäyttökonteksteissa myös vastausaika on rajallinen. Jos vastaajat kritisoiivat testiä arviointitilanteessa, testin kritisoiminen voi tällöin määrittyä pettymyksen purkamiseksi esimerkiksi siitä, että testattavat eivät saaneet hakemiaan työpaikkoja.

Metodin pyrkimyksenä on ollut yhdistää yhtäältä testiväittämien tuottamat oletukset ja toisaalta testin täyttäjien tulkinnat testiväittämistä. Metodien kehittämisellä on pyritty siihen, että tutkimuksessa päästäisiin käsiksi testin tuottamien oletusten lisäksi myös vastaajien tulkintoihin testiväittämistä. Menetelmän lähtökohtana on saada näkyville testin täyttäjien aktiivisuus testiväittämien tulkintaprosessissa. Analyysissä kuljetaan ”edestakaisin” testin tuottamien merkitysten ja testin täyttäjien tulkintojen välillä. (ks. Oudshoorn & Pinch 2005, 11.) Huomion kohteena on neuvottelu, jota testin täyttäjät käyvät testiväittämien kanssa. Jos tutkielman aiheistona olisi vain testiväittämät, silloin ei saataisi esille testin täyttäjien tulkintaa, tasapainoilua ja neuvottelua väittämien kanssa. Esiin pääsisi vain vallan ja hallinnan näkökulma. Tällöin näkymättömiin jäisi mahdollinen vastarinta ja väittämien uudelleen tulkinta. Tässä testin tutkimusmenetelmässä testin täyttäjät nähdään aktiivisina toimijoina, jotka eivät välttämättä taivu testiväittämien asettamiin normatiivisiin oletuksiin. Tämän näkökulman mahdollistamista voi pitää myös tutkimuseettisenä valintana.

Metodi vaikutti tuottavan vastaajille kokemusta aktiivisesta toimijuudesta. Vastaajat kertoivat oppineensa itsestä uusia asioita, kun he täyttivät testin tällä tavalla. Kumpikin vastaaja oli täyttänyt testin aikaisemminkin. Aidoissa testintäyttötilanteissa testin täyttäjät olivat joutuneet vastaamaan väittämiin nopeasti, joten väittämiä koskevat pohdinnat ja valinnat oli pitänyt tehdä ripeästi. Testiväittämiä koskevat havainnot olivat vastaajille joiltain osin tuttuja aiemmilta vastaamiskerroilta. Tällä kertaa niistä oli mahdollista raportoida. Testin täyttäminen ja vastaamiskokemuksesta keskusteleminen tekivät vastaajille näkyviksi oman toiminnan tilanteisuuden. Vastaaminen havainnollisti, miten monilla tavoilla elämäntilanteet vaikuttavat omaan toimintaan ja omiin valintoihin erilaisissa tilanteissa. Vastaajat kertoivat oivaltavansa, miten

erilaisina heidän toimintansa näyttäytyy eri konteksteissa. Tämä on kiinnostavaa, sillä testi perustuu ajatukseen, että persoona koostuu suhteellisen pysyvistä ja tunnistettavissa olevista piirteistä.

Tutkimusmenetelmän kokeilu osoitti, että kokeilua kannattaa suunnata laajemmallekin vastaajajoukolle. Olisi kiinnostavaa tutkia, miten erilaiset ihmiset tulkitsevat testiväittämiä. Analyysini pohjalta voidaan esittää hypoteesi, että testi suosii tietynlaisia vastaajia enemmän kuin toisia. Testin täyttäjien hankkimista olisi hyvä lähestyä intersektionaalista näkökulmasta siten, että vastaajiksi valikoituisi mahdollisimman monipuolisesti muun muassa eri sukupuolta, ikää, yhteiskuntaluokkaa, etnisyyttä ja seksuaalista suuntautumista edustavia henkilöitä. Intersektionaalinen näkökulma kiinnittää huomion siihen, että jotkut testin täyttäjät voivat asettua suhteessa testiin useammalla tavalla marginaaliin. Tällöin testiväittämät voivat tuntua erityisen vierailta ja vieraannuttavilta.

Kenttäpäiväkirjan pitäminen osoittautui melko työlääksi aineistonkeruutavaksi. Kokeilun myötä syntyi ajatus, että laajempi vastaajajoukko voisi puhua vastauslogiikkansa tallentimelle. Metodiseen kokeiluun osallistuneet testin täyttäjät vastasivat testin jokaiseen 256 väittämään. Jatkotutkimuksessa testivastaajien ei tarvitsisi vastata kaikkiin testin väittämiin. Näin vastaajien ei tarvitsisi käyttää niin paljon aikaa tutkimukseen osallistumiseen.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tutkimuksen tarkoituksena on ollut selvittää, minkälaisia merkityksiä psykologisiin testeihin liitetään osana työelämän henkilöarviointia. Olen tarkastellut näitä merkityksiä yhtäältä arviointeja tekevien ammattilaisten ja toisaalta arvioinnin kohteena olevien testivastaajien suunnasta. Aineistoina olen käyttänyt rekrytointikonsulttien haastatteluista ja testivastaajien laatimia kenttäpäiväkirjoja. Haastatteluaineistossa kiinnostuksen kohde on ollut, miten testejä käyttävät rekrytointikonsultit merkityksellistävät psykologiset testit osana rekrytointiprosessia. Olen tarkastellut, milloin vastuu tässä prosessissa otetaan itselle ja milloin se annetaan testeille tai jollekin muulle toimijalle. Samalla kun rekrytointikonsultit puhuvat testeistä ja testaamisesta, he tuottavat erilaisia asiantuntijuuksia ja toimijoita rekrytoinnin kentälle. Analyysini tekee näkyväksi, miten testeistä puhutaan sen mukaan, identifioituuko puhuja testaamiseen erikoistuneeksi vai valmiita testitulintoja hyödyntäväksi rekrytointikonsultiksi. Tämä identifioituminen kytkeytyy myös siihen, miten oma asiantuntijuus haastatteluissa merkityksellistetään.

Testivastaajien kenttäpäiväkirjojen analysoimisessa olen ollut kiinnostunut, minkälaista subjektia henkilöarvioinnissa käytettävä *Personality Research Form* (PRF) -

persoonallisuudesta tuottaa ja millä keinoilla. Olen purkanut sosiaalisen konstruktionismin hengessä persoonallisuuden käsitteen ja persoonallisuustestin ”luonnollisuutta” ja osoittanut, että testi myös tuottaa todellisuutta. Se ylläpitää erilaisia jakoja ja järjestyksiä ja sisältää oletuksia testattavista subjekteista. Olen myös analysoinut, miten testaus- ja arviointiproseduuri itsessään liittyy merkityksiä testivastaajiin.

Tutkielman ensimmäinen keskeinen havainto on, että testien merkitys rakentuu suhteessa rekrytoinnin kentän muihin toimijoihin. Testit eivät siis näyttäytyä vain objektiivisina välineinä. Voisi sanoa, että testien merkitykset rakentuvat tilanteisesti monista aineksista; rekrytoinnin kentän tilasta ja sen eri toimijoista, yritysten keskinäisestä kilpailusta kentällä, toimijoiden koulutuksesta ja testitiedon käyttötavasta. Jopa testien tieteellisyys merkityksellistyy suhteessa kentän muihin toimijoihin. Tieteellisyys saa merkityksiä kilpailuetuna ja kykynä puhua testin tieteellisiä käsitteitä hyödyntäen. Myös testien validiteetti näyttäytyy haastattelupuheessa osana asiantuntijuutta ja konsulttien edustamien yritysten kilpailuvalttia.

Tutkielman toinen keskeinen havainto on, että testien luokittelu- ja määrittelytavat läpileikkaavat koko henkilöarviointiprosessin. Tämä näkyy siinä, miten etenkin testaamiseen erikoistuneet rekrytointikonsultit puhuvat itsestään ikään kuin mittareina. Testeilta lainataan ominaisuuksia oman asiantuntijuuden rakentamiseen ja määreitä itsen kuvailuun. Rekrytointikonsultit hyödyntävät testeistä tuttuja käsitteitä myös siinä, miten he arvioivat hakijoita ja tekevät heistä tulkintoja haastatteluissa. Kuvaus rekrytointikonsultin intuitiosta voidaan perustella puhumalla esimerkiksi vaihteluväleistä, normiaineistoista ja havaintojen validoimisesta. Tällöin konsultin toiminta näyttäytyy objektiivisena ja tieteellisen menetelmän kaltaisena.

Tutkielman kolmas keskeinen havainto on, että testiväittämät vaikuttavat suosivan tietynlaisia subjektia. Olen kiinnittänyt tutkimuksessani huomiota siihen, miten testi lomakkeena ja proseduurina tuottaa jo itsessään merkityksiä. Analyysini pohjalta esitän, että testiproseduuri suosii nopeasti reagoivaa vastaustapaa, jossa ei jääda pohtimaan omia vastauksia. Silloin testi-proseduuri itsessään tuottaa subjektia, joka ei ole paneutuva ja vastauksiaan syvällisesti pohtiva (ks. Liinamo & Peteri, prosessissa). PRF-testin väittämien vastausvaihtoehdot ovat kaksipor-taisia. Väittämiin tulee vastata joko ”totta” tai ”väärin”. (Niitamo 2003, 53, 61.) Tällöin testi-väitteet rakentuvat binääriselle asetelmalle, jossa valitaan kahden vastakkaisen ominaisuuden väliltä (esim. introvertti vs. ekstrovertti). Tämä asetelma ei mahdollista välimuotoja. Kenttäpäi-väkirjojen analyysin pohjalta vaikuttaa siltä, että testiväittämien vastausvaihtoehtojen kaksipor-taisuus tuottaa ehdottoman ja nyansseja vailla olevan maailman. Kaksipor-taisuus vaikuttaa kenttäpäiväkirjojen perusteella tuottavan vaikutelmaa, että kontekstilla ei ole testin ideaalivas-taajalle merkitystä.

Vaikutelmaa ehdottomuudesta lisää, että testiväittämissä käytetään runsaasti geneerisiä määreitä, kuten ”aina”, ”koskaan”, ”ihmiset”, ”paljon” tai ”usein”. Vastaajien havainto on, että jos ihminen määrittyy esimerkiksi spontaanina ja impulsiivisena, hänen oletetaan olevan sitä kaikissa tilanteissa. Tällöin spontaanisuus ilmenee niin isoissa elämänvalinnoissa (kuten työpäivän vaihtamisessa) kuin myös pienissä ja arkisissa valinnoissa (kuten lounasravintolan valitsemisessa). Väittämät asettavat vastaajat toisinaan paradoksaaliseen tilanteeseen. Ne kutsuvat vastaajat sijoittamaan itsensä johonkin tilanteeseen, mutta eivät kuitenkaan määrittele, minkälainen tilanne on kyseessä. Vastaajat tuovat esille, että heidän täytyy päättää vastauskontekstinsa sattumanvaraisesti. Vastaajat esimerkiksi raportoivat, että vastaus väitteeseen ”nautin, kun minuun kosketaan” muuttuisi radikaalisti, jos koskettaja olisi huolehtiva läheinen tai päällekyävä tuntematon. Kenttäpäiväkirjoissa tunnistetaan, että eri kontekstissa oma vastaus voisi muuttua päinvastaiseksi. Tämä tuottaa vaikutelmaa erityisesti joidenkin testiväittämien mieltävaltaisuudesta.

Testi lomakkeena ja proseduurina tuottaa myös sukupuoleen liittyviä merkityksiä. PRF-testin taustalla on normiaineisto, jossa ”naiset” ja ”miehet” on kategorisoitu omiksi ryhmikseen (Bailey ym. 1979, 2; Domino & Domino 2006, 79). Näin ollen PRF-testissä on mies- ja naisoletetuille vastaajille omat arviointiasteikot (Berzins ym. 1978) ja profiililomakkeet (Psychology Resource Center 2021), joihin vastaajien testipisteet kirjataan. Tämä tarkoittaa, että sama pistemäärä joissakin piirteissä voi tuottaa naisoletetuille vastaajille eri tuloksen kuin miesoletetuille vastaajille. Tulos joka tulee tulkituksi naisoletetun vastaajan persoonallisuudessa normin mukaisena, voi siis näyttäytyä miesoletetun vastaajan persoonallisuudessa normista poikkeavana. Näin ollen testillä on erilaiset kriteerit sille, mikä on mies- ja naisoletetuille normaalia ja suotavaa. Voidaan perustellusti väittää, että testi ei vain kuvaa sukupuolen ja persoonallisuuden yhteyksiä, vaan aktiivisesti tuottaa ja uusintaa niitä.

Vastaajien sukupuoleen perustuvaa pisteytystä on mahdollista perustella esimerkiksi siten, että monet elämän osa-alueet ovat muutenkin sukupuolittuneita. Tällöin voidaan ajatella, että omat arviointiasteikot mies- ja naisoletetuille tasaavat sukupuolieroja, kun ne tunnistavat esimerkiksi sukupuolille ”epätyypillistä” käyttäytymistä. Samaan aikaan testi kuitenkin luonnollistaa sukupuolierot ja tuottaa käsitystä, että sukupuoli on persoonallisuutta lähtökohtaisesti selittävä tekijä. Testin profiililomakkeet ja arviointiasteikot kivettävät sukupuolijärjestyksen binääriseksi, kun ne tunnistavat vain kaksi sukupuolta. Tällöin ”mies” määrittyy ”ei-naisena” ja ”nainen” saa merkityksen ”ei-miehenä”.

Kun PRF-testiä käytetään koulutukseen ja työelämään liittyvissä arviointi- ja ohjaustilanteissa (Kuuskorpi 2012, 314–315), silloin sukupuoli saa merkityksen yhtenä ammatinvalintaa keskeisesti selittävänä tekijänä. Testin käyttö uusintaa tällöin myös käsitystä sukupuolille

ominaisista eroista ja niiden relevanttiudesta suhteessa työelämään. Ammatti- ja koulutusalojen sukupuolisegregaation on todettu olevan Suomessa erityisen korkea (Tilastokeskus 2021a; Tilastokeskus 2021b). Esimerkiksi suurin osa tekniikan alojen opiskelijoista on miesoletettuja, ja suurin osa esimerkiksi terveys-, hyvinvointi- ja kasvatustieteiden alojen opiskelijoista on naisoletettuja (Tilastokeskus 2021a). Sukupuolten väliset toimialaerot näkyvät myös työelämässä. Naisoletetut ovat useammin töissä muun muassa terveys- ja sosiaalipalveluissa, kun taas miesoletetut työskentelevät useammin rakentamisen, kuljettamisen, varastoinnin ja teollisuuden aloilla. Toimialoille sijoittumisen lisäksi sukupuolten välisiä eroja on myös työmarkkina-asemassa ja työsuhteiden tyypeissä. (Tilastokeskus 2021b.)

Vuoden 2017 Tasa-arvobarometrin mukaan suurin osa suomalaisista haluaisi purkaa ammattialojen sukupuolisegregaatiota (Attila, Pietiläinen, Keski-Petäjä, Hokka & Nieminen 2018, 24). Jos mietitään keinoja purkaa ammattialojen sukupuolisegregaatiota, yksi tapa voisi olla kiinnittää huomiota testaus- ja arviointikäytäntöihin. Kun Suomen suosituinta psykometristä persoonallisuustestiä (PRF) käytetään nimenomaan koulutuksessa, ammatinvalinnanohjauksessa sekä työ- ja organisaatiopsykologisissa tehtävissä (Kuuskorpi 2012, 314–315), olisi tärkeää analysoida huolellisesti testiväittämien ja arviointiasteikkojen sisältämiä oletuksia sukupuolesta.

Tutkielmani yksi päämäärä on ollut kehittää uusia metodologisia välineitä, joiden avulla persoonallisuustestejä voisi analysoida kulttuurisina teksteinä (ks. Liinamo & Peteri, prosessissa). Metodologinen kokeilu vaikutti avaavan testin täyttäjille eräänlaisen metatason testin tekemisestä. Siten kokeilu vaikutti toimivan etnometodologisen kokeen tavoin. Kun testin täyttämiseen liittyviä normeja rikottiin, testin täyttäjille vaikutti kirkastuvan, minkälaisia oletuksia ja konventioita testiväitteisiin ja testaamiseen liittyi. Vastajat esimerkiksi raportoivat, että testin täyttäminen toi oivalluksen oman toiminnan tilanteisuudesta ja elämäntilanteiden vaikutuksesta siihen. Testin täyttäjät kuvasivat yllättyneensä, että metodinen kokeilu lisäsi heidän itseyttämyksensä nimenomaan siitä, miten muuttuvaa ja tilanteista heidän toimintansa on. Vastajien mukaan metodologinen kokeilu teki näkyväksi oman elämän reunaehdot, kuten iän ja perhetilanteen.

Omien vastausten elämäntilanteisuus vaikutti konkretisoituvan testivastajille erityisesti silloin, kun he keskustelivat testin täyttämistä toistensa kanssa. Tässä keskustelutilanteessa oli mahdollista avata keskustelukumppanille vastaamisen taustalla olevia elämäntilanteita. Testin täyttäjille syntyi ymmärrys, että omat vastaukset kertoivat paitsi elämäntilanteesta myös omaan ikä- tai elämänvaiheeseen kohdistuvista kulttuurista odotuksista. Esimerkiksi vastaus väitteeseen ”minua kiehtoo kulkea öisin vieraan kaupungin puistoissa” merkityksellistyi suhteessa vastaajien ikä- ja elämänvaiheisiin liittyviin kulttuurisiin oletuksiin. Keski-ikäiselle

yksinhuoltajalle väitteeseen vastaaminen ”totta” olisi kulttuurisesti epäsovivampaa kuin nuoremalle, lapsettomalle vastaajalle.

Käyttäjien näkemykset voisivat parhaimmillaan toimia apuna psykologisten testien kehittämistyössä. Tarkoitukseni onkin jatkaa aineiston systemaattista keräämistä *Testaamisen sosiologia* -tutkimushankkeessa (Koneen Säätiö 2020–2024) ja täsmentää analyysiä laajemmalla aineistolla. Tämä tutkielma on antanut alustavia viitteitä siitä, että testi suosii ja hylkii tietynlaisia vastaajia. Testivastaajien laatimien kenttäpäiväkirjojen perusteella testin ideaalishenkilö subjekti vaikuttaa olevan keski-ikäinen, keskiluokkainen ja kohtalaisen vakiintuneessa elämäntilanteessa elävä yksilö. Jotta tämä ideaalishenkilön kuva voisi tarkentua, testivastaajiksi olisi hyvä pyytää henkilöitä mahdollisimman monenlaisista taustoista. Testivastaajien taustat voisivat vaihdella esimerkiksi iän, sukupuolen, yhteiskuntaluokan, seksuaalisen suuntautumisen, etnisyyden ja ruumiillisen toimintakyvyn suhteen. Tällainen laajempi vastaajajoukko voisi puhua vastauslogiikkansa tallentimelle, sillä metodinen kokeilu osoitti kenttäpäiväkirjojen pitämisen melko työlääksi aineistonkeruutavaksi. Toinen menetelmän kehittämiseen liittyvä pohdinnan kohde voisi olla, minkälaisia testintäytötapoja ja toiminnan mahdollisuuksia tämä metodi voi yhtäältä suosia ja toisaalta ulossulkea. Kuten metodisen kokeilun reflektointia koskevassa alaluvussa esitin, tämän testintäyttömenetelmän voi ajatella tuottavan kriittistä ja analyttistä katsetta testiä kohtaan. Tällöin on syytä kysyä, missä määrin metodi mahdollistaa esimerkiksi yksiselitteisen myötäsukaisen suhtautumisen testiä kohtaan. On tärkeää jatkaa pohtimista, minkälaisia seurauksia metodin oletuksilla on. Käyttäjien näkökulman syventämiseksi aineistoa voisi täydentää elämänekerrallisilla haastatteluilla, joissa yksilöt kertoisivat, miten psykologiset testit ovat mahdollisesti muovanneet heidän elämänratkaisujaan ja millä tavoilla he ovat hyödyntäneet testituloksia.

Tutkielmassani olen halunnut tuoda esille, että psykologinen testaaminen on historiallisesti rakentunut osaksi henkilöarviointia ja psykologista asiantuntijuutta. Kun persoonallisuustestien käyttö henkilöstövalintojen yhteydessä yleistyi 1990-luvulla (Murphy & Dziewieczynski 2005, 343–344), samoihin aikoihin esimerkiksi Suomessa alkoi vahvistua yrittäjäkansalaisuutta korostava eetos (Heiskala & Luhtakallio 2006, 7). Glenn Adams kollegoineen (2019, 202) väittääkin, että psykologisten testien suosio heijastaa ja ylläpitää uusliberaalia yrittäjyyseetosta. Näin ollen psykologisten testien logiikka on sopinut hyvin uusliberaaliin eetokseen, joka ymmärtää ihmisen piirteistä ja kyvyistä koostuvana persoonana. Eva Illouz (2008) toteaa, että psykologisoituminen on muokannut markkinoista ja työelämästä aivan omanlaisensa kapitalismin muodon. Tässä kapitalismin muodossa keskitytään nimenomaan persoonallisuuteen ja yksilöllisiin piirteisiin. Samaan aikaan rakenteellisia tekijöitä häivytetään (ks. myös Löppönen 2017, 107).

Aloitin tutkielmani kirjoittamalla työpaikkailmoitusten konstruoimasta ”hyvästä tyyppistä”, jolla on tiettyjä persoonallisuuden piirteitä, kykyjä, taitoja ja oikeanlaista asennetta (ks. Huilaja & Valkonen 2012, 134; Keltikangas-Järvinen 2016; 128, 136; Kinnunen & Parviainen 2016; Koivunen 2016, 159; Lavikka 2000, 5). Klaus Holzkamp (2013, 80) huomauttaa, että puhe persoonallisuuseroista, kyvyistä ja luonteenpiirteistä häivyttää rakenteelliseen eriarvoisuuteen liittyviä eroja. Uusliberalistisessa eetoksessa yksilöt ymmärretään vapaina ja itsenäisinä toimijoina (Adams ym. 2019, 191–195). Tutkimukset kuitenkin osoittavat, että yksilöt eivät ole vain vapaita valitsijoita. Heidän mahdollisuuksiinsa edetä työelämässä vaikuttavat monet rakenteelliset tekijät, kuten ikä (Soininen 2015), sukupuoli (Lehtonen 2014; Pärnänen 2015), seksuaalinen suuntautuminen (Lehtonen 2014), etnisyys (Ahmad 2020; Haapakorpi 2007), yhteiskuntaluokka (Käyhkö 2015; Roberts 2005) ja vammaisuus (Hakala 2013). Herää kysymys, onko kaikilla samanlaisia resursseja olla työelämän toivoma ”hyvä tyyppi” ja yrittäjämäisyyden omaava ihannekansalainen. Kun rakenteellisia tekijöitä ei tunnisteta, eriarvoisuus näyttäytyy helposti yksilöiden henkilökohtaisina epäonnistumisina. Silloin työelämässä tapahtuvaa ikäsyrjintää, seksismiiä tai rasismia voidaan päätyä selittämään yksilöiden persoonallisuuden piirteillä (Liinamo 2020, 41). Jos psykologiatiede ei huomioi tutkimuskohteensa historiallisuutta ja kontekstuaalisuutta, se uusintaa Adamsin ja kollegoiden (2019, 189) mukaan vääjäämättä uusliberalistisia arvoja ja ajattelutapoja.

Tutkimukseni alusta lähtien minua on puhutellut Vivien Burrin (2010, 8) ajatus siitä, että teoreettismetodologisten tarkastelutapojen erot eivät ole vain teoreettisia. Ne kytkeytyvät mitä suuremmissa määrin myös käytäntöön. Käytännön takana on aina jonkinlaisia oletuksia maailmasta ja ihmisistä siellä. Burrin mukaan tutkijan tehtävänä on analysoida erilaisia tarkastelutapoja siitä näkökulmasta, lisäävätkö ne ihmisten toiminnan mahdollisuuksia vai rajoittavatko ne niitä. Kuten Michel Foucault (1981, 33) ja Ruth Wodak (2001, 65) ovat ilmaisseet, kyse ei kuitenkaan ole sen arvioimisesta, mitkä valinnat ovat oikein tai väärin. Sen sijaan tutkimuksen tarkoituksena on tehdä näkyväksi, millaisia seurauksia tietyillä kielellisillä valinnoilla on. Samanlainen reflektio kohdistetaan myös tutkijan itsensä tuottamaan tutkimustekstiin ja -tuloksiin (Juhila & Suoninen 2016, 462).

Tutkimukseni näyttää, millä tavoilla rakenteelliset tekijät voivat kääntyä yksilöiden sisäisiksi ominaisuuksiksi psykologisen testaamisen yhteydessä. Analyysini on osoittanut, miten tämä konkreettisesti tapahtuu testiväitteiden, testiproseduurin ja arviointiasteikoiden kohdalla. Psykologisten testien yksityiskohtainen analyysi voi parhaimmillaan lisätä tietoisuutta siitä, minkälaisena resurssina testit toimivat rekrytoinnin ammattilaisten toiminnassa ja miten ne jäsentävät yksilöiden tapoja määritellä itseä ja toisia. Yksityiskohtaisen analyysin avulla voidaan pohtia, miten psykologiset testit palvelevat käyttäjiään ja voisivatko ne tarjota testattavista

tietoa, joka huomioi yksilöllisten elämien reunaehdot paremmin. On tärkeää kysyä, minkälaisia taustaoletuksia testit sisältävät. Testien taustaoletusten näkyväksi tekeminen liittyy eettisiin valintoihin siitä, minkälaisessa maailmassa haluamme elää. On tärkeää kysyä, sulkevatko testit kulkureittejä joiltain ihmisiltä esimerkiksi vain heidän sukupuolensa, yhteiskuntaluokkansa ja etnisyytensä vuoksi.

8 LÄHTEET

Painetut 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.

Ahmad, Akhlaq (2020) When the name matters. An experimental investigation of ethnic discrimination in the Finnish labor market. *Sociological Inquiry* 90:3, 468–496.

Auld, Frank Jr. (1952) Influence of social class on personality test responses. *Psychological Bulletin* 49:4, 318–332.

Bailey, Larry W. & Milton Richlin & James D. Phelan (1979) Dimensionality and Distinctiveness of the Personality Research Form (Form A). San Diego, CA: Naval Health Research Center.

Bailly, Franck & Léné, Alexandre (2013) The personification of the service labour process and the rise of soft skills: a French case study. *Employee Relations* 35:1, 79–97.

Barrick, Murray R. & Mount, Michael K. (1991) The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology* 44:1, 1–26.

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

Bellah, Robert N. & Madsen, Richard. & Sullivan, William M. & Swindler, Ann. & Tipton, Steven M. (1985) *Habits of the Heart. Individualism and Commitment in American Life*. Berkeley: University of California Press.

Berger, Peter L. & Luckmann, Thomas (1994/1966) *Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen. Tiedonsosiologinen tutkielma*. Suomentanut Vesa Raiskila. Helsinki: Gaudeamus.

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.

Billington, Tom & Williams, Anthony & Goodley, Dan & Corcoran, Tim (2017) *Educational psychology: Towards a human science*. Teoksessa Antony Williams & Tom Billington & Dan Goodley & Tim Corcoran (toim.) *Critical Educational Psychology*. Chichester, West Sussex: John Wiley & Sons, 1–12.

Boring, Edwin G. (1957) *A History of Experimental Psychology*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Burman, Erica (1994) *Deconstructing developmental psychology*. London: Routledge.

Burman, Erica (1996) *Psychology discourse practice. From regulation to resistance*. Teoksessa Erica Burman & Gill Aitken & Pam Alldred & Robin Allwood & Tom Billington & Brenda Goldberg & Angel Juan Gordo Lopez & Colleen Heenan & Deb Marks & Sam Warner (toim.) *Psychology discourse practice. From regulation to resistance*. Milton Park, Oxfordshire: Taylor & Francis.

Burman, Erica & Parker, Ian (1993) Introduction. *Discourse analysis: the turn to the text*. Teoksessa Erica Burman & Ian Parker (toim.) *Discourse analytic research. Repertoires and Readings of Texts in Action*. London: Routledge, 1–13.

Burr, Vivien (2003) *Social Constructionism*. London: Routledge.

Burr, Vivien (2010) *Sosiaalipsykologisia ihmiskäsityksiä*. Suomentanut Jyrki Vainonen. Tampere: Vastapaino.

Cronbach, Lee J. (1957) The two disciplines of scientific psychology. *American psychologist* 12:11, 671–684.

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.

Domino, George & Domino, Maria L. (2006) *Psychological Testing. An Introduction*. Cambridge: Cambridge University Press.

Dunning, David & Kruger, Justin (1999) Unskilled and Unaware of It. How Difficulties in Recognizing One's Own Incompetence Lead to Inflated Self-Assessments. *Journal of Personality and Social Psychology* 77:6, 1121–1134.

Edwards, Derek (2012) Discursive and scientific psychology. *British Journal of Social Psychology* 51:3, 425–435.

Edwards, Derek & Potter, Jonathan (2005) Discursive psychology, mental states and descriptions. Teoksessa Hedwig te Molder & Jonathan Potter (toim.) *Conversation and cognition*. Cambridge, UK: Cambridge University Press, 241–259.

Ellis, Albert (1946) The validity of personality questionnaires. *Psychological Bulletin* 43:5, 385–440.

Eskola, Antti (1985) *Persoonallisuustyypeistä elämäntapaan. Persoonallisuuden tutkimuksen metodologisia opetuksia*. Helsinki: WSOY.

Fairclough, Norman (1989) *Language and Power*. London: Longman.

Foucault, Michel (1981) Is it really important to think? *Libération*, 30.–31st of May.

Foucault, Michel (1998) Seksuaalisuuden historia. Tiedontahto, Nautintojen käyttö, Huoli itsestä. Suomentanut Kaisa Sivenius. Helsinki: Gaudeamus. Ranskankieliset alkuteokset 1976–1984.

Foucault, Michel (2000/1975) Tarkkailla ja rangaista. Suomentanut Eevi Nivanka. Helsinki: Otava.

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

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

Goffin, Richard D. & Christiansen, Neil D. (2003) Correcting Personality Tests for Faking. A Review of Popular Personality Tests and an Initial Survey of Researchers. *International Journal of Selection and Assessment* 11:4, 340–344.

Gough, Harrison G. (1946) The relationship of socioeconomic status to personality inventory and achievement test scores. *Journal of Educational Psychology* 37:9, 527–540.

Grossmann, Beverley & Wrighter, Joyce (1948) The relationship between selection-rejection and intelligence, social status, and personality amongst sixth grade children. *Sociometry* 11:4, 346–355.

The Guardian (4.3.2021) “They become dangerous tools”. The dark side of personality tests. Culture.

Guilford, Joy Paul & Braly, Kenneth W. (1930) Extroversion and introversion. *Psychological Bulletin* 27:2, 96–107.

Guion, Robert M. ja Gottier, Richard F. (1965) Validity of Personality Measures in Personnel Selection. *Personnel Psychology* 18:2, 135–164.

Haapakorpi, Arja (2007) Työvoimapula ja etnospesifit työmarkkinat. Miten edistää korkeakoulutettujen maahanmuuttajien ammatillista sijoittumista? *Työelämän tutkimus* 5:3, 213–226.

Hakala, Katariina (2013) Kehitysvammaisten koulutuspolkujen ja työntekijäkansalaisuuden mahdollisuuksia ja mahdottomuuksia. Teoksessa Kristiina Brunila & Katariina Hakala & Elina Lahelma & Antti Teittinen (toim.) *Ammatillinen koulutus ja yhteiskunnalliset eronteot*. Helsinki: Gaudeamus, 216–235.

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

Harvey, David (2008) Uusliberalismin lyhyt historia. Suomentanut Kaisa Koskinen. Tampere: Vastapaino. Englanninkielinen alkuteos 2005.

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

- Helsingin Sanomat (14.9.2016) Professori tyrää persoonallisuustestien käytön rekrytoinnissa: ”Johtajuutta ennustavia piirteitä on nolla”. Tiede.
- Henrich, Joseph & Heine, Steven J. & Norenzayan, Ara (2010) The weirdest people in the world? *Behavioral and Brain Sciences* 33:2–3, 61–83.
- Hoffman, Martin L. & Albizu-Miranda, Carlos (1955) Middle class bias in personality testing. *The Journal of Abnormal and Social Psychology* 51:1, 150–152.
- Hoffman, Martin L. & Mitsos, Spiro B. & Protz, Roland E. (1958) Achievement striving, social class, and test anxiety. *The Journal of Abnormal and Social Psychology* 56:3, 401–403.
- Holtgraves, Thomas (2004) Social Desirability and Self-Reports: Testing Models of Socially Desirable Responding. *Personality and Social Psychology Bulletin* 30:2, 161–172.
- Holzkamp, Klaus (2013) *Psychology from the Standpoint of the Subject: Selected Writings of Klaus Holzkamp*. London: Palgrave Macmillan.
- Honkanen, Henry & Nyman, Kai (2001) *Hyvän henkilöarvioinnin käsikirja*. Helsinki: Psykologien Kustannus.
- Honkaniemi, Laura (2015) Persoonallisuuden kaunistelu kyselyvastauksissa. Teoksessa Riitta-Leena Metsäpelto & Taru Feldt (toim.) *Meitä on moneksi. Persoonallisuuden psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-Kustannus, 229–246.
- Huilaja, Heikki & Valkonen, Jarno (2012) Palvelutyön taidot ja rekrytointi. *Tapaustutkimus kaupallisen luontomatkailun opastyöstä. Työelämän tutkimus* 10:2, 134–148.
- Illouz, Eva (2008) *Saving the Modern Soul. Therapy, Emotions, and The Culture of Self-help*. Berkeley and Los Angeles, CA: University of California Press.
- Ilta-Sanomat (14.9.2016) Professori lyttää testien käytön työntekijöitä valittaessa – yksi asia ennustaa, kannattaako hakija palkata. *Työelämä*.
- Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi & Suoninen, Eero (2016) Diskursiivinen maailma. Teoreettiset lähtökohdat ja analyttiset käsitteet. Teoksessa Arja Jokinen, Kirsi Juhila & Eero Suoninen. *Diskurssianalyysi. Teoriat, peruskäsitteet ja käyttö*. Tampere: Vastapaino, 25–50.
- Juhila, Kirsi (2016) Miten tarinasta tulee tosi? Faktuaalistamisstrategiat viranomaispuheessa. Teoksessa Arja Jokinen, Kirsi Juhila & Eero Suoninen. *Diskurssianalyysi. Teoriat, peruskäsitteet ja käyttö*. Tampere: Vastapaino, 145–178.
- Juhila, Kirsi & Suoninen, Eero (2016) Kymmenen kysymystä diskurssianalyysistä. Teoksessa Arja Jokinen, Kirsi Juhila & Eero Suoninen. *Diskurssianalyysi. Teoriat, peruskäsitteet ja käyttö*. Tampere: Vastapaino, 445–463.
- Jung, Carl G. (1971/1923) *Psychological types*. Teoksessa Herbert Read, Michael Fordham, Gerhard Adler & William McGuire (toim.) *The collected works of C. G. Jung*. London & Henley: Routledge & Kegan Paul.
- Järvensivu, Anu (2010) *Tapaus työelämä ja voiko sitä muuttaa?* Tampere: Tampere University Press.

Kaplan, Robert M. & Saccuzzo, Dennis P. (2018) Psychological testing. Principles, applications, and issues. Ninth edition. Boston: Cengage Learning.

Kauppalehti (18.9.2016) Narsisti voi olla erinomainen pomo. Uutiset, Optio.

Keltikangas-Järvinen, Liisa (2016) ”Hyvät tyypit”. Temperamentti ja työelämä. Helsinki: WSOY.

Keskitalo-Foley, Seija & Komulainen, Katri & Naskali, Päivi (2007) Yrittäjäminuuden sukupuoli koulutuksessa. *Kasvatus* 38:2, 110–121.

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

Kinnunen, Taina & Parviainen, Jaana (2016) Rekrytointikonsulttien tuntuma ”hyvästä tyypistä”. Teoksessa Jaana Parviainen, Taina Kinnunen & Ilmari Kortelainen (toim.) *Ruumiillisuus ja työelämä. Työruumis jälkiteollisessa taloudessa*. Tampere: Vastapaino, 59–76.

Kluger, Avraham N. & Colella, Adrienne (1993) Beyond the mean bias: The effect of warning against faking on biodata item variances. *Personnel Psychology* 46:4, 763–780.

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

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

Komulainen, Katri & Keskitalo-Foley, Seija & Korhonen, Maija & Lappalainen, Sirpa (toim.) (2010) *Yrittäjyyskasvatus hallintana*. Tampere: Vastapaino

Korhonen, Maija & Komulainen, Katri & Rätty, Hannu (2008) Työhön liittyvät arvot ja kyvykkyydet nuorten yrittäjyystarinoissa. *Työelämän tutkimus* 6:2, 159–172.

Korhonen, Maija & Komulainen, Katri & Rätty, Hannu (2010) Kenestä on yrittäjäksi? Mukaan ottavat ja erottelevat yrittäjämäisen oppilaan tulkinnat peruskoulun opettajilla. Teoksessa Katri Komulainen, Seija Keskitalo-Foley, Maija Korhonen & Sirpa Lappalainen (toim.) *Yrittäjyyskasvatus hallintana*. Tampere: Vastapaino, 37–71.

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

Kuuskorpi, Taina (2012) *Psykologisten testien käyttö Suomessa*. Akateeminen väitöskirja. Psykologia. Turun yliopisto. Turku: Painosalama.

Käyhkö, Mari (2015) Working-class girls in a foreign land. Social class and settling into university in a cross-current between two cultures. *Gender and Education* 27:4, 445–460.

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (2001/477) Annettu Helsingissä 8.6.2001.

Lakoff, George & Johnson, Mark (1980) *Metaphors We Live By*. Chicago: University of Chicago Press.

Lalljee, Mansur (1996) The interpreting self: an experimentalist perspective. Teoksessa Richard Stevens (toim.) *Understanding the self*. London: Sage Publications, 89–145.

Lasch, Christopher (1979) *The culture of narcissism. American Life in An Age of Diminishing Expectations*. New York: W. W. Norton & Company, Inc.

Lavikka, Riitta (2000) Palvelukseen halutaan “hyvä tyyppi” eli osaaminen perinteisessä teollisuudessa. *Sosiologia* 37:1, 1–17.

Leahey, Thomas Hardy (1997) *A History of Psychology. Main Currents in Psychological Thought*. New Jersey: Prentice Hall.

Lehtonen, Jukka (2014) Ei-heteroseksuaalisten ja transnuorten kokemukset työelämästä. *Työelämän tutkimus* 12:3, 302–308.

Li, Andrew & Bagger, Jessica (2006) Using the BIDR to Distinguish the Effects of Impression Management and Self-Deception on the Criterion Validity of Personality Measures: A Meta-Analysis. *International Journal of Selection and Assessment* 14:2, 131–141.

Liinamo, Sara (2020) *Life design -ohjausmalli uusliberalismin kontekstissa. Pro gradu -tutkielma. Kasvatustiede, ohjausala*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Liinamo, Sara & Peteri, Virve (prosessissa) *Persoonallisuustestauksen ristiriitaiset ideaalisubjektit*. Submitattu *Kulttuurintutkimus* 38:2-lehden työelämän muutosta käsittelevään teemanumeroon.

Lindeman, Marjaana & Verkasalo, Markku (1995) Sosiaalisesti suotuisa vastaaminen. Kontrolloitava virhetekijä vai osa hyvinvoivan ja rehellisyyttä arvostavan yksilön persoonallisuutta? Teoksessa Katri Räikkönen & Jari-Erik Nurmi (toim.) *Persoonallisuus, terveys ja hyvinvointi. Soveltavan psykologian monografioita 8*. Helsinki: Suomen psykologinen seura, 148–162.

Lönnqvist, Jan-Erik & Paunonen, Sampo & Tuulio-Henriksson, Annamari & Lönnqvist, Jouko & Verkasalo, Markku (2007) Substance and Style in Socially Desirable Responding. *Journal of Personality* 75:2, 291–322.

Löppönen, Paavo (2017) *Vapauden markkinat. Uusliberalismin kertomus*. Tampere: Vastapaino.

Marcus, George E. (1995) *Ethnography in/of the World System. The Emergence of Multi-Sited Ethnography*. *Annual Review of Anthropology* 24, 95–117.

McIntire, Sandra A. & Miller, Leslie A. (2007) *Foundations of Psychological testing. A Practical Approach*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

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.

- Metsäpelto, Riitta-Leena & Rantanen, Johanna (2015) Persoonallisuuden piirteet ihmisten samanlaisuuden ja erilaisuuden kuvaajina. Teoksessa Riitta-Leena Metsäpelto & Taru Feldt (toim.) Meitä on moneksi. Persoonallisuuden psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-Kustannus, 71–90.
- Mischel, Walter (1968) Personality and assessment. New York: Wiley.
- Moir, James (1993) Occupational career choice. Accounts and contradictions. Teoksessa Erica Burman & Ian Parker (toim.) Discourse analytic research. Repertoires and readings of texts in action. Lontoo: Routledge, 17–34.
- Motulsky Sue L. & Gere, Susan H. & Saleem, Rakhshanda & Trantham, Sydney M. (2014) Teaching social justice in counseling psychology. *The Counseling Psychologist* 42:8, 1058–1083.
- Murphy, Kevin R. & Dzieweczynski, Jessica L. (2005) Why Don't Measures of Broad Dimensions of Personality Perform Better As Predictors of Job Performance? *Human Performance* 18:4, 343–357.
- Murray, Henry A. (1938) Explorations in Personality. New York: Oxford University Press.
- Mäkinen, Katariina (2013) Yksilöllinen potentiaali ja sukupuoli työelämävalmennuksessa. *Sociologia* 50:2, 152–168.
- Neal, Tess M. & Slobogin, Christopher & Saks, Michael J. & Faigman, David L. & Geisinger, Kurt F. (2019) Psychological assessments in legal contexts. Are courts keeping “junk science” out of the courtroom? *Psychological Science in the Public Interest* 20:3, 135–164.
- Nias, D. K. B. (1972) The effects of providing a warning about the lie scale in a personality inventory. *British Journal of Educational Psychology* 42:3, 308–312.
- Nicholson, Ian A.M (1998) Gordon Allport, character, and the "culture of personality," 1897–1937. *History of Psychology* 1:1, 52–68.
- Niitamo, Petteri (2003) Henkilöarviointimenetelmät työelämässä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Ones, Deniz S. & Viswesvaran, Chockalingam & Reiss Angelika D. (1996) The Role of Social Desirability in Personality Testing for Personnel Selection: The Red Herring. *Journal of Applied Psychology* 81:6, 660–679.
- Oudshoorn, Nelly E. & Pinch, Trevor (2005) Introduction: How users and non-users matter. Teoksessa Nelly E. Oudshoorn & Trevor Pinch (toim.) How users matter. The co-construction of users and technology. Cambridge, US: The MIT Press, 1–25.
- Parker, Ian (2007) Critical Psychology. What it is and what it is not. *Social and personality psychology compass* 1:1, 1–15.
- Paulhus, Deltroy L. (1991) Measurement and control of response bias. Teoksessa John P. Robinson & Phillip R. Shaver & Lawrence S. Wrightsman (toim.) Measures of Personality and Social Psychological Attitudes. San Diego, CA: Academic Press, 17–59.

- Paulhus, Deltroy L. (2002) Socially Desirable Responding: The Evolution of a Construct. Teoksessa Douglas N. Jackson & David E. Wiley & Henry I. Braun (toim.) *The role of constructs in psychological and educational measurement*. Mahwah, NJ: Erlbaum, 49–69.
- Pauls, Cornelia A. & Crost, Nicolas W. (2004) Effects of Faking on Self-Deception and Impression Management Scales. *Personality and Individual Differences* 37:6, 1137–1151.
- Pervin, Lawrence A. (2003) *The Science of Personality*. New York and Oxford: Oxford University Press.
- Peteri, Virve (2004) Psykologeja ja sotasankareita: psykologisen asiantuntijuuden matka sodasta rauhaan. *Kosmopolis: rauhan-, konfliktin- ja maailmanpolitiikan tutkimuksen aikakauslehti* 34:4, 34–46.
- Peteri, Virve (2006) *Mediaksi kotiin. Tutkimus teknologioiden kotouttamisesta*. Akateeminen väitöskirja. Sosiologia. Tampere: Tampere University Press.
- Rieff, Philip (2006/1966) *The Triumph of the Therapeutic. Uses of Faith After Freud*. 40th Anniversary Edition. Wilmington, Delaware: ISI Books.
- Roberts, Ken (2005) Social class, opportunity structures and career guidance. Teoksessa Barrie A. Irving & Beatriz Malik (toim.) *Critical reflections on career education and guidance*. London: RoutledgeFalmer, 130–142.
- Rose, Nikolas (1992) Governing the enterprising self. Teoksessa Paul Heelas & Paul Morris (toim.) *The values of the enterprise culture. The moral debate*. London & New York: Routledge, 141–164.
- Rose, Nikolas (1998) *Inventing our selves. Psychology, power, and personhood*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Rose, Nikolas (1999/1989) *Governing the Soul. The Shaping of the Private Self*. London and New York: Free Association Books.
- Rosse, Joseph G. & Stecher, Mary D. & Miller, Janice L. & Levin, Robert A. (1998) The Impact of Response Distortion on Preemployment Personality Testing and Hiring Decisions. *Journal of Applied Psychology* 83:4, 634–644.
- Prilleltensky, Isaac & Fox, Dennis (1997) *Introducing Critical Psychology. Values, Assumptions, and Status Quo*. Teoksessa Dennis Fox & Isaac Prilleltensky (toim.) *Critical Psychology. An Introduction*. London: Sage Publications, 3–20.
- Prilleltensky, Isaac & Nelson, Geoffrey (2002) *Doing Psychology Critically: Making a Difference in Diverse Settings*. London: Palgrave Macmillan.
- Psykologi-lehti (2013) Miten meillä testataan? Asian tuntija. Ilmestynyt numerossa 01/2013, 11–13.
- Pärnänen, Anna (2015) Työn tekemisen tavat 2000-luvulla – tapahtuiko rakenteellisia muutoksia? *Työelämän tutkimus* 13:3, 242–250.
- Samelson, Franz (1979) *Putting Psychology on the Map. Ideology and Intelligence Testing*.

Teoksessa Allan R. Buss (toim.) *Psychology in Social Context*. New York: Irvington Publishers Inc, 103–167.

Sennett, Richard (1977) *The Fall of Public Man*. London and Boston: Faber & Faber.

Sewell, William H. & Haller, Archie O. (1956) Social status and the personality adjustment of the child. *Sociometry* 19:2, 114–125.

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. Joensuu: Joensuun yliopistopaino, 10–33.

Skeggs, Beverley (2004) Exchange, value and affect Bourdieu and the “self”. Teoksessa Lisa Adkins & Beverley Skeggs (toim.) *Feminism after Bourdieu*. Oxford: Blackwell, 75–95.

Skeggs, Beverley (2014) *Elävä luokka*. Suomentaneet Lauri Lahikainen ja Mikko Jakonen. Tampere: Vastapaino. Englanninkielinen alkuperäisteos vuodelta 2004.

Sloan, Tod (1997) *Theories of Personality. Ideology and Beyond*. Teoksessa Dennis Fox & Isaac Prilleltensky (toim.) *Critical Psychology. An Introduction*. London: Sage Publications, 87–103.

Soininen, Tiina (2015) Työn vakaus suomalaisessa työelämän tutkimuksessa. *Työelämän tutkimus* 13:3, 231–238.

Suoninen, Eero (2016) Näkökulma sosiaalisen todellisuuden rakentumiseen. Teoksessa Arja Jokinen, Kirsi Juhila & Eero Suoninen. *Diskurssianalyysi. Teoriat, peruskäsitteet ja käyttö*. Tampere: Vastapaino, 229–247.

Talouselämä (14.9.2016) "Kallis ja turha satsaus" - Professori lyttää HS:ssä johtajien persoonallisuustestit. *Tutkimus ja koulutus, Johtaminen*.

Teo, Thomas (2015) *Critical psychology. A geography of intellectual engagement and resistance*. *American Psychologist* 70:3, 243–254.

Tett, Robert P. & Jackson, Douglas N. & Rothstein, Mitchell (1991) Personality Measures as Predictors of Job Performance. A Meta-Analytic Review. *Personnel Psychology* 44:4, 703–742.

Työelämän tietosuojalaki. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä. (2004/759) Annettu Helsingissä 13.8.2004.

Valkonen, Jarno & Huilaja, Heikki & Koikkalainen, Saara (2013) Looking for the Right Kind of Person: Recruitment in Nature Tourism Guiding. *Scandinavian Journal of Hospitality and Tourism* 13:3, 228–241.

Varje, Pekka (2014) ”Palvelukseen halutaan”: Työpaikkailmoitusten työntekijä. Teoksessa Ari Väänänen & Jussi Turtiainen (toim.) *Suomalainen työntekijä 1945–2013*. Tampere: Vastapaino, 54–83.

Viswesvaran, Chockalingham & Ones, Deniz S. (1999) Meta-Analyses of Fakability Estimates: Implications for Personality Measurement. *Educational and Psychological Measurement* 59:2, 197–210.

Williams, Raymond (1985) *Keywords: A Vocabulary of Culture and Society*. Oxford: Oxford University Press.

Wilson, Julie A. (2018) *Neoliberalism*. New York: Routledge.

Wiggins, Sally (2017) *Discursive Psychology. Theory, Method and Applications*. London: Sage.

Wodak, Ruth (2001) The discourse-historical approach. Teoksessa Ruth Wodak & Michael Meyer (toim.) *Methods of Critical Discourse Analysis*. London: Sage Publications, 63–94.

Wodak, Ruth (2014) *Critical Discourse Analysis*. Teoksessa Constant Leung & Brian V. Street (toim.) *The Routledge Companion to English Studies*. London: Routledge, 302–316.

Ylöstalo, Hanna & Anttila, Anu-Hanna & Berg, Päivi & Härmä, Vuokko (2018) Uuden työn joustavat ruumiit. *Työelämän tutkimus* 16:2, 113–125.

Digitaaliset lähteet:

Attila, Henna & Pietiläinen, Marjut & Keski-Petäjä, Miina & Hokka, Päivi & Nieminen, Markku (2018) *Tasa-arvobarometri 2017*. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160920/STM_08_2018_Tasa-arvobarometri%202017_net.pdf. Viitattu 31.3.2021.

Henkilöarvioinnin sertifiointilautakunta (2019) *Henkilöarviointi työelämässä. Ohjeistus hyviksi käytännöiksi*. Suomen Psykologiliitto ry. <https://www.psyli.fi/psykologin-tyo-ja-koulutus/patevyydet-ja-sertifikaatit/henkiloarvioinnin-sertifikaatti/>. Viitattu 16.2.2021.

MTV Uutiset (27.10.2016) Hyvät tyypit jyräävät työnhaussa – Professori: "Ohjaa rekrytointeja vaarallisesti harhaan". *Huomenta Suomi, Kotimaa*.

Psychology Resource Centre (2021) *Personality Research Form (Forms A, B, AA, BB, E)*. <https://psycentre.apps01.yorku.ca/wp/personality-research-form-forms-abaabbe/>. York University. Viitattu 25.3.2021.

Psykologien Kustannus oy:n internetsivut (2021) PRF. *Personality Research Form*. https://www.hogrefe.fi/tuote?product_id=515. Viitattu 26.2.2021.

Psykologiliitto ry:n internetsivut (2021a) Mikä on henkilöarvioinnin sertifiointi? <https://www.psyli.fi/psykologin-tyo-ja-koulutus/patevyydet-ja-sertifikaatit/henkiloarvioinnin-sertifikaatti/>. Viitattu 11.2.2021.

Psykologiliitto ry:n internetsivut (2021b) Myönnettyt sertifiointit. <https://www.psyli.fi/psykologin-tyo-ja-koulutus/patevyydet-ja-sertifikaatit/henkiloarvioinnin-sertifikaatti/myonnettyt-sertifikaatit/> Viitattu 11.2.2021.

Psykologiliitto ry:n internetsivut (2021c) Miten henkilöarvioinnin sertifiointia haetaan? <https://www.psyli.fi/psykologin-tyo-ja-koulutus/patevyydet-ja-sertifikaatit/henkiloarvioinnin-sertifikaatti/henkiloarvioinnin-sertifikaatin-hakeminen-ja-kriteerit/> Viitattu 16.2.2021.

Radio Dei (23.11.2017) Tämän päivän hyvät tyypit. Liisa Keltikangas-Järvisen haastattelu Rauhanrakentajat-ohjelmassa. <https://www.radiodei.fi/taman-paivan-hyvät-tyypit/>. Viitattu 25.3.2021.

Suoninen, Eero (2021) Diskurssianalyysi. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/teoreettis-metodologiset-viitekehukset/diskurssianalyysi/> Viitattu 26.2.2021.

Tilastokeskus (2021a) Koulutusalojen sukupuolen mukainen segregatio. <https://www.tilastokeskus.fi/tup/tasaarvo/koulutus#segregatio>. Viitattu 26.4.2021.

Tilastokeskus (2021b) Työelämän sukupuolen mukainen eriytyminen. <https://www.tilastokeskus.fi/tup/tasaarvo/tyoelama/index.html#segregatio>. Viitattu 26.4.2021.

Yle (19.9.2016) Erilaiset temperamentit työpaikoilla. Liisa Keltikangas-Järvisen haastattelu Ylen aamu-tv:ssä. <https://areena.yle.fi/1-3723502>. Viitattu 25.3.2021.

9 LIITTEET

Liite 1: Haastateltavien suostumuslomake

SUOSTUMUS TUTKIMUKSEEN

Tutkimusprojekti käsittelee erilaisten arviointimenetelmien merkitystä ja kehitystä. Tutkimuksessa kartoitetaan, minkälaisia erilaisia toimijoita arviointimenetelmien kentällä toimii. Tutkimuksen yksi kiinnostuksen kohde on myös se, miten arviointimenetelmät muuttuvat ja miten erilaiset yhteiskunnalliset ja kulttuuriset tekijät heijastuvat niiden muutokseen.

Tutkimuksessa kerättyä aineistoa käytetään vain tieteelliseen tutkimukseen ja yliopisto-opetukseen. Aineisto muokataan muotoon, jossa ei käy ilmi tutkittavien nimiä ja asuin- ja työpaikkoja. Äänitallenteet säilytetään lukollisessa aineistokaapissa ja tekstimuotoon kirjoitetut haastattelut säilytetään Tampereen yliopiston hallinnoimalla, henkilökohtaisten tunnusten takana olevalla verkkolevyasemalla.

Projektin loputtua tutkimusmateriaali luovutetaan myös Yhteiskuntatieteelliseen tietoaarkistoon, jotta sitä voivat tarvittaessa myöhemmin hyödyntää tutkimuksen ja opetuksen tarpeisiin myös muut tutkijat. Äänitallenteita ei luovuteta arkistoon, vaan ainoastaan litteroidut tekstit, jotka on anonymisoitu (henkilöiden nimet, paikkakunnat ja muut tunnistettavat piirteet muutettu) siten, että henkilöitä ei voi tunnistaa.

Minua on pyydetty osallistumaan yllä mainittuun tieteelliseen tutkimukseen ja olen saanut tietoa tutkimuksesta ja mahdollisuudesta esittää siitä tutkijoille kysymyksiä. Haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista. Haastateltavalla on oikeus milloin vain keskeyttää osallistuminen tutkimukseen tai kieltäytyä vastaamasta hänelle esitettyyn kysymykseen.

Suostun osallistumaan tutkimukseen:

Allekirjoitus ja nimenselvennys

Paikka ja aika

Suostumuksen vastaanottaja:

Tutkijan allekirjoitus ja nimenselvennys

Lisätietoja:

Sara Liinamo, sara.liinamo@tuni.fi

Virve Peteri, virve.peteri@tuni.fi

Liite 2: Testivastaajien suostumuslomake

SUOSTUMUS TUTKIMUKSEEN

Minua on pyydetty osallistumaan tutkimukseen, jossa ollaan kiinnostuneita analysoimaan persoonallisuustestiä kulttuurisena tekstinä. Tutkimuskohteena on testimenetelmä, eivätkä testivastaajat persoonina. Testivastauksiani ei pisteytetä.

Tutkimuksessa kerättyä kenttäpäiväkirja-aineistoa käytetään tieteelliseen tutkimukseen ja yliopisto-opetukseen. Aineisto muokataan muotoon, jossa ei käy ilmi tutkittavien nimiä ja asuin- ja työpaikkoja. Aineistoa säilytetään tutkijan lukollisessa aineistokaapissa ja Tampereen yliopiston hallinnoimalla, henkilökohtaisten tunnusten takana olevalla verkkolevyasemalla.

Minua on pyydetty osallistumaan yllä mainittuun tieteelliseen tutkimukseen ja olen saanut tietoa tutkimuksesta ja mahdollisuudesta esittää siitä tutkijoille kysymyksiä. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Olen tietoinen, että minulla on oikeus peruuttaa tutkimukseen osallistuminen milloin vain.

Suostun osallistumaan tutkimukseen:

Allekirjoitus ja nimenselvennys

Paikka ja aika

Suostumuksen vastaanottaja:

Tutkijan allekirjoitus ja nimenselvennys

Lisätietoja:

Sara Liinamo, sara.liinamo@tuni.fi

Virve Peteri, virve.peteri@tuni.fi

Liite 3: Haastattelurunko

HAASTATELTAVA HENKILÖ JA YRITYS:

- Toimenkuva tällä hetkellä?
- Miten on päätynyt tekemään tätä työtä?
- Mikä sai/saa tekemään tätä työtä, mikä tässä kiehtoo?
- Mitä yrityksenne tekee? Rekrytointi, ohjaus, muutosjohtajuus?
- Millaisia asiakkaita teillä on?
- Tyypillinen asiakas? Tyypillinen toimeksianto?
- Mitä kautta asiakkaat tulevat?
- Eroaako yrityksenne muista rekrytoinnin kentän toimijoista jotenkin? Millä tavalla? Mistä sen huomaa?

REKRYTOINTIPROSESSI

- Vaiheet, tarkoitus, menetelmät, osallistujat, kesto
- Tyypillinen ja epätyypillinen rekrytointiprosessi
- Minkälaisia toiveita toimeksiantajat esittävät rekrytointiprosessista ja haettavasta työntekijästä?
- Miten toimeksiantajan toiveet saadaan selville?
- Miten muodostuu kuva siitä, minkälainen henkilö sopii ks. työpaikkaan/mitä lähdetään etsimään? (vrt. ei-sopiva)
- Kuka päättää työntekijän palkkaamisesta? Mitä tehdään, jos konsultin ja työnantajan näkemykset eroavat toisistaan? Millaisessa tilanteessa?
- Millaisia työnantajien esittämät toiveet ovat työntekijästä tyypillisesti? Millaisia ovat työnantajien oudot, erikoiset, epärealistiset toiveet?

TESTAUS REKRYTOINTIPROSESSIN OSANA

- Milloin testejä käytetään?
- Miten testi valitaan?
- Millainen rekrytointiprosessi olisi ilman testejä? Mitä silloin prosessista jäisi kenties puuttumaan?
- Millaista palautetta olette saaneet testeistä toimeksiantajayrityksiltä ja työnhakijoilta?
- Mistä tietää, että testi on toimiva?
- Voiko testi mennä pieleen? Miten? Millaisessa tilanteessa on käynyt niin?
- Mikä on oma kokemuksesi siitä, ennustaako persoonallisuuden mittaaminen työssä suoriutumista?
- Käytättekö PRF-testiä? Millaisissa tilanteissa? Mitä testillä saadaan selville?
- Minkä takia käytätte tai ette käytä tätä testiä?
- Oletko itse täyttänyt tämän testin? Muistatko, minkälaista oli vastata?

TESTI-/ARVIOINTIMENETELMIEN LUOMINEN JA KEHITTÄMINEN

- Minkä takia olette päätyneet kehittämään testausmenetelmiä?
- Millainen prosessi se on?
- Mistä tietää, että testi on toimiva tai ei ole toimiva?

HAASTATELUN REKRYTOINTIPROSESSIN OSANA

- Mikä merkitys haastattelulla on rekrytointiprosessille, jos vertaat muihin menetelmiin? Voisitko kuvitella rekrytointiprosessia ilman haastattelua?
- Mitä haastattelussa kysytään? Miltä kaikilta elämän osa-alueilta esitetään kysymyksiä? Miksi?

- Mihin muuhun rekrytoija kiinnittää huomiota kuin siihen, mitä haastateltava sanoo?

TULEVAISUUS

- Näkyykö teidän työssänne työelämän muutokset? Millä tavalla?
- Millaiset seikat tulevat korostumaan tulevaisuudessa työntekijöiden rekrytoimisessa?
- Millainen yrityksenne rooli ja tehtävä tulee olemaan tulevaisuudessa?
- Kentän tulevaisuus?