



**Emmi Tallgren-Peräkylä**  
Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto  
Sosionomi (AMK), diakoniatyö  
Opinnäytetyö, 2023

## **MOTIVAATIO KIRKON KAUSITÖIHIN**

**Monimenetelmätutkimus Diakonia-ammattikorkeakoulun kirkon alan opiskelijoiden hakumotivaatiosta kirkon kausitöihin**

---

## TIIVISTELMÄ

Emmi Tallgren-Peräkylä

Motivaatio kirkon kausitöihin – Monimenetelmätutkimus Diakonia-ammattikorkeakoulun kirkon alan opiskelijoiden hakumotivaatiosta kirkon kausitöihin

81 sivua ja 1 liite

Kevät 2023

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinto

Sosionomi (AMK), diakoniatyö

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, mikä motivoi Diakonia-ammattikorkeakoulun kirkon alan opiskelijoita hakeutumaan Suomen evankelis-luterilaisen kirkon hengellisiin kausitöihin ja miten kirkon alan opintojaksot vaikuttavat opiskelijoiden hakumotivaatioon. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa, jota voidaan hyödyntää kirkon tarjoamien kausitöiden vetovoiman parantamiseksi sekä jatkotutkimuksissa.

Opinnäytetyössä käytettiin sekä kvantitatiivisia että kvalitatiivisia menetelmiä. Aineisto kerättiin kyselytutkimuksella käyttäen Webropol 3.0 -ohjelmistoa. Aineiston analyysissa hyödynnettiin määrällisen aineiston kohdalla Webropol 3.0 -ohjelmiston raportointia ja ristiintaulukointia sekä laadullisen aineiston kohdalla dialogista tematisointia. Laadullisen aineiston analyysissa käytettiin lisäksi määrällisiä menetelmiä osassa aineistoa. Aineisto koostui Diakonia-ammattikorkeakoulun 5., 6. ja 7. lukukautta suorittavien kirkon alan opiskelijoiden vastauksista. Kyselytutkimukseen vastasi 63 opiskelijaa.

Tulokset osoittivat, että Diakonia-ammattikorkeakoulun kirkon alan opiskelijoilla palkka oli merkittävä motivaatiotekijä hakeutumisessa kirkon kausitöihin. Aiemmassa tutkimuksessa esiin tulleet motivaatiotekijät hakeutumisessa kirkon alalle ja kirkon alan työtehtäviin eivät olleet yhtä korostuneesti esillä opiskelijoiden hakeutumisessa kirkon kausitöihin. Opintojaksojen vaikutusten osalta seurakuntatyön harjoittelu nousi merkittävimmäksi vahvistavaksi tekijäksi opiskelijoiden kausitöiden hakumotivaatiolle.

Johtopäätöksinä voidaan esittää, että kirkon työnantajamielikuva näyttäytyy hajanaisena opiskelijoille. Kirkon alan harjoitteluihin panostamista tulisi edelleen jatkaa harjoittelujen kausityöhön motivoivan vaikutuksen vuoksi. Kausitöiden palkkausta tulisi tarkastella lisää, sillä se näyttäytyy merkittävimpana yksittäisenä motivaatiotekijänä opiskelijoiden kausitöihin hakeutumisessa.

Asiasanat: kausityö, kutsumus, kyselytutkimus, motivaatio, palkat

## ABSTRACT

Emmi Tallgren-Peräkylä

Students' motivation factors for applying church seasonal work in the Evangelical Lutheran Church in Finland

81 Pages and 1 appendices

Spring 2023

Diaconia University of Applied Sciences

Bachelor's Degree Programme in Social Service

Bachelor of Social Services, Diaconal Work

The purpose of this thesis was to find out what motivates the deacon students of Diaconia University of Applied Sciences to apply for the seasonal work provided by the Evangelical Lutheran Church of Finland. Furthermore, to find out how the study courses of the ecclesiastical field affect students' motivation. The aim was to produce information that can be exploited for further research and for improvement of the appeal of seasonal work provided by the church.

The thesis used both quantitative and qualitative research methods. The data was collected through a survey using Webropol 3.0 software. The data consisted of responses from the 5<sup>th</sup>, 6<sup>th</sup>, and 7<sup>th</sup> semester students of the ecclesiastical field at Diaconia University of Applied Sciences. 63 students responded to the survey. Webropol 3.0 reporting and cross tabulation were used for the quantitative data analysis and dialogical thematization was for the qualitative data analysis.

The results showed that salary was a significant motivating factor for ecclesiastical field students to apply for seasonal church work. Whereas previous research indicated that church work positions were not as prominent to students in applying for seasonal church work. In terms of the study courses, the impact of practical working life period emerged as the most significant reinforcing motivating factor.

In conclusion, the employer brand of the Evangelical Lutheran church appears to be fragmented among students. Further investments in practical placements should be continued due to its motivational effect on applying church seasonal work. Remuneration for the work should also be considered more as it appears to be the most significant motivating factor among students when applying seasonal work.

Keywords: motivation, questionnaire survey, salaries, seasonal work, vocation

1 JOHDANTO .....	6
2 KIRKON ALAN OPINNOT DIAKONIA-AMMATTIKORKEAKOULUSSA .....	6
2.1 Tutkinnot Diakonia-ammattikorkeakoulussa .....	6
2.2 Kirkon alan opintojaksot Diakonia-ammattikorkeakoulussa .....	7
3 KIRKON TYÖ JA TYÖNANTAJAMIELIKUVA.....	10
3.1 Kirkko työnantajana .....	10
3.2 Kirkon kausityöt.....	11
3.3 Kirkon työnantajamielikuva .....	12
4 MOTIVAATIO .....	15
4.1 Motivaation käsite ja motivaatioteorioita .....	15
4.2 Motivaatio ja arvot.....	18
4.3 Työmotivaatio.....	19
5 KUTSUMUS JA AMMATILLINEN IDENTITEETTI KIRKON TYÖSSÄ .....	21
5.1 Kutsumuksen merkitys kirkon alalla .....	21
5.2 Ammatillinen identiteetti hengellisessä työssä.....	23
6 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET .....	24
7 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	25
7.1 Tutkimusmenetelmät ja -konteksti .....	25
7.2 Kyselyn laatiminen.....	27
7.3 Aineiston keruu .....	31
7.4 Aineiston analyysi .....	31
8 TULOKSET .....	36
8.1 Vastaajamäärät, taustatiedot ja suoritettavat opintojaksot .....	36
8.2 Hakumotivaatio kirkon kausitöihin.....	38
8.3 Opintojaksojen vaikutus kirkon kausitöiden hakumotivaatioon.....	53
9 JOHTOPÄÄTÖKSET .....	60
9.1 Johtopäätökset ensimmäiseen tutkimuskysymykseen .....	60

9.2 Johtopäätökset toiseen tutkimuskysymykseen .....	64
10 POHDINTA .....	66
10.1 Eettisyys ja luotettavuus .....	66
10.2 Hyödynnettävyys.....	69
10.3 Ammatillinen kehittyminen .....	71
10.4 Jatkotutkimus ja kehittäminen.....	72
LÄHTEET .....	74
Liite 1. ....	82

# 1 JOHDANTO

Suomen evankelis-luterilainen kirkko työllistää kesäisin noin viisi tuhatta kausityöntekijää. Vaikka suurin osa kausityöntekijöistä työskentelee hautausmaiden kunnossapidossa, myös leiri- ja kerhotoiminta työllistää monia. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko, i.a.-a.) Yleensä kausitöistä puhutaan keinona saada tuloja sekä työkokemusta. Työmotivaation näkökulmasta tarkasteltuna kausitöissä voivat painottua erilaiset motivaatiotekijät kuin pidempiaikaisissa työ- ja virkasuhteissa. Diakonia-ammattikorkeakoulun kirkon alan opiskelijoiden tärkeimpänä motivaatiotekijänä hakeutua opintoihin on ollut halu auttaa (Launonen, 2009, s. 73). Auttamismotivaation lisäksi kutsumuksen rooli on mielletty keskeiseksi hengellisen työn motivaation lähteenä (Salmi, 2001, s. 176).

Diakonia-ammattikorkeakoulussa on mahdollista suorittaa neljä eri kirkon alan alempaa korkeakoulututkintoa. Diakoniatyön, kirkon nuoristyön ja kirkon varhaiskasvatuksen opintojen lisäksi opiskelijat suorittavat sosionomin tutkinnon. Diakonisen hoitotyön lisäksi suoritetaan sairaanhoitajan tutkinto. Kaikki Diakonia-ammattikorkeakoulun kirkon alan tutkinnot antavat pätevyyden toimia kirkon hengellisissä työ- ja virkasuhteissa. Kirkon alan opiskelijoille evankelis-luterilaisen kirkon hengelliset kausityöt ovat tarjonneet mahdollisuuden hankkia oman alan työkokemusta ja tuloja. Seurakunnissa on havaittu, että kirkon tarjoamien kausitöiden hakijamäärät ovat laskeneet niilläkin paikkakunnilla, joissa on yleensä totuttu kohtuullisen suuriin hakijamääriin (Sami Ritokoski, lehtori, henkilökohtainen tiedonanto 4.4.2022).

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli selvittää, mikä motivoi Diakonia-ammattikorkeakoulun opiskelijoita kirkon kausitöihin hakeutumisessa ja millainen vaikutus suoritetuilla opintojaksoilla on motivaatioon kirkon kausitöihin hakeutumisessa. Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa tietoa, jolla voidaan parantaa kirkon kausitöiden vetovoimaa opiskelijoille. Lisäksi tavoitteena oli tuottaa tietoa, jota voidaan käyttää jatkotutkimuksissa. Toteutin tutkimukseni Kirkonalan opiskelijoiden identiteetin muutos -pitkittäistutkimushankkeessa. Tutkimusmenetelmäni olivat sekä kvantitatiivisia että kvalitatiivisia. Toteutin sähköisen kyselytutkimuksen Diakonia-

ammattikorkeakoulun viidettä, kuudetta ja seitsemättä lukukautta suorittavien kirkon alan opiskelijoiden joukossa. Tutkimusaineiston keräsin tammikuussa 2023.

## 2 KIRKON ALAN OPINNOT DIAKONIA-AMMATTIKORKEAKOULUSSA

### 2.1 Tutkinnot Diakonia-ammattikorkeakoulussa

Diakonia-ammattikorkeakoulussa koulutettavat kirkon alan tulevat ammattilaiset saavat kaksoispätevyyden kirkon alan lisäksi joko sosionomin tai sairaanhoitajan ammattiin. Opinnot koostuvat sosiaali- tai hoitoalan opinnoista sekä kirkon alan opinnoista. Kirkon alan ammattien ydinosaamiskuvaukset sisältävät tavoitteet kirkon alan koulutuksille. Keskeisenä tavoitteena on kirkollinen ja seurakunnallinen osaaminen, johon on sidoksissa opiskelijoiden ammatillisen ja kristillisen identiteetin tukeminen. (Valtonen, 2009, s. 25.)

Sosionomi (AMK), diakoniatyö -koulutus antaa valmiudet toimia sosiaalialalla ja evankelis-luterilaisen kirkon diakoniatyössä. Koulutus antaa valmiudet kohdata erilaisia yksilöitä, ryhmiä ja yhteisöjä sekä vahvistaa heidän omatoimista pärjäämistään. Keskeisellä sijalla on ihmisten aineelliset ja yhteiskunnalliset tarpeet sekä kokonaisvaltainen lähestymistapa hyvinvointiin. Työ pitää usein sisällään äänettömän hädän huomaamisen ja sen syihin vaikuttamisen. Kristillinen usko sekä ihmiskäsitys ja sosiaalieettinen toimintamalli luovat perustan työlle. (Diak, i.a.-a.)

Sosionomi (AMK), kirkon nuoristyö -koulutus mahdollistaa toimimisen sosiaalialan työssä ja kirkon sekä kristillisten järjestöjen nuorisotyönohjaajan viroissa. Nuorisotyönohjaajan työssä painottuvat ohjaus-, opetus- ja kehittämistyö sekä koulutussuunnittelu. Koulutus antaa valmiudet monipuolisten työmenetelmien soveltamiseen lasten, nuorten sekä perheiden kanssa. Nuorisotyönohjaaja on

kristillisen kasvatuksen ammattilainen, jolla on valmiudet tuntea ja tulkita kristinuskoa sekä toimia kirkollisessa työssä. (Diak, i.a.-b.)

Sosionomi (AMK), kirkon varhaiskasvatuksen -koulutus antaa mahdollisuuden toimia sosionomin, varhaiskasvatuksen sosionomin työssä sekä evankelis-luterilaisen kirkon varhaiskasvatuksen ohjaajan viroissa. Kirkon virassa varhaiskasvatuksen ohjaaja on kasvatuksen ammattilainen, jonka työ keskittyy lapsiin ja perheisiin. Työhön kuuluu lapsi- ja perhetyön koordinointi, organisointi, ohjaaminen ja kehittäminen. Varhaiskasvatuksen ohjaaja on myös mukana jumalanpalvelusten toteuttamisessa sekä kehittämisessä. (Diak, i.a.-c.)

Sairaanhoitaja (AMK), diakoninen hoitotyö -koulutus tarjoaa mahdollisuuden toimia sairaanhoitajan työssä tai kirkon diakonian virassa. Koulutus tarjoaa hoitotyöhön kokonaisvaltaisen käsityksen ihmisestä ja hyvinvoinnista sekä laajat perustiedot- ja taidot. Koulutuksen antamaa terveydenhoidon osaamista voidaan soveltaa esimerkiksi kehitysvammaisten tai ikääntyneiden kanssa tehtävässä kirkon työssä. (Diak, i.a.-d.)

## 2.2 Kirkon alan opintojaksot Diakonia-ammattikorkeakoulussa

Seurakunta toimintaympäristönä opintojakson tavoitteina on muun muassa seurakunnan työtehtävien ja osaamisvaatimusten tunteminen sekä seurakuntatyön hengellisten ja yhteiskunnallisten ulottuvuuksien hahmottaminen. Yhteisöllisyyden, osallisuuden, saavutettavuuden, yhdenvertaisuuden ja kestävän kehityksen teemat ovat myös keskeisellä sijalla opintojaksolla. Diakonian ja kristillisen kasvatuksen teologiset perusteet I ja II (DKT I ja DKT II) toteutuvat yleensä toisena lukuvuotena. DKT I opintojakson tavoitteena on muun muassa kristinuskon jäsentäminen uskontona ja tutkimuskohteena, Uuden testamentin, Raamatun synnyn, varhaisen kirkkohistorian, spiritualiteetin käsitteen ja teologisten päälinjojen tunteminen sekä oman hengellisen identiteetin reflektointi. DKT II opintojakson tavoitteena on muun muassa keskiajan ja reformaation historian, Vanhan testamentin päälinjojen, luterilaisen teologian keskeisten sisältöjen sekä jumalanpalveluksen teologian ja käytännön tunteminen. (Diak, i.a.-e.)



Kirkon monikulttuurisuustyö ja kansainvälinen vastuu opintojakson tavoitteena on muun muassa kansainvälisen diakonian, kirkon monikulttuurisuustyön ja lähetyksen tunteminen ja soveltaminen kirkon työssä. Lisäksi opintojaksolla perehdytään uusimman ajan kirkkohistoriaan, kontekstuaaliseen teologiaan, uskontodialogiin ja ekumeniaan. Diakoniatyön asiantuntijuus, diakonisen hoitotyön asiantuntijuus, kirkon nuorisotyön asiantuntijuus ja kirkon varhaiskasvatuksen asiantuntijuus suoritetaan yleensä ennen seurakuntatyön harjoittelua. Opintojaksot pitävät sisällään muun muassa auttamisen ja virkateologian sekä pedagogisten perusteiden ja uskonnonpedagogian tuntemisen, osallisuuden, yhteisöllisyyden ja vapaaehtoistoiminnan kehittämisen osaamisen eri ryhmien ja yksilöiden kanssa, seurakuntatyössä sovellettavien menetelmien käytön, rippikoulutyön suunnittelun, toteuttamisen ja kehittämisen hallinnan sekä lasten ja nuorten kanssa työskentelyyn kytkeytyvien eettisten kysymysten tunnistamisen ja vastuullisen toimimisen. (Diak, i.a.-e; Diak, i.a.-f; Diak, i.a.-g; Diak, i.a.-h.)

Seurakuntatyönkehittäminen suoritetaan yleensä seurakuntatyön harjoittelun kanssa samanaikaisesti. Opinjakson tavoitteina ovat muun muassa johtamisen ja työyhteisössä toimimisen analysoinnin hallinta, seurakunnan ja kirkon toimintaa määrittävien lakien ja toimintalinjausten tunteminen, kirkon ja seurakuntahallinnon tunteminen sekä oman alan kehittäminen, ennakointi ja arviointi. Ajankohtaisia kristinuskon tulkintoja opintojakson tavoitteina ovat muun muassa Suomen kirkon lähihistorian, herätysliikkeiden ja ajankohtaisten teologioiden tunteminen, spiritualiteetin ja uskonnollisuuden ulottuvuuksien hahmottaminen sekä oman kutsumuksen reflektoinnin hallinta. (Diak, i.a.-e.) Sairaanhoidaja, diakoninen hoitotyö opintoihin kuuluu myös palliativinen ja hengellinen hoitotyö opintojakso, jonka osaamistavoitteisiin kuuluu muun muassa sielunhoidollisten auttamismenetelmien hyödyntäminen, potilaan ja hänen läheistensä eksistentiaalisten ja hengellisten tarpeiden tunnistaminen ja huomioiminen sekä oman maailmankuvan ja hengellisten kysymysten reflektointi. (Diak, i.a.-h.)

Seurakuntatyön harjoittelun tavoitteina on muun muassa työn suunnittelu-, toteutus- ja arviointiosaaminen yhteistyössä muiden toimijoiden ja ammattilaisten kanssa sekä oman ammatillisen osaamisen arviointi (Diak, i.a.-e; Diak, i.a.-f).

Seurakuntatyön harjoittelu on merkityksellisessä roolissa opiskelijan kirkollisen ammatti-identiteetin kehittymiselle (Valtonen, 2009, s. 31). Identiteetin rakentamisen ytimessä on dialogisessa suhteessa oleminen. Erityisesti suhteet tärkeisiin henkilöihin, kuten ohjaajiin ja opettajiin, ovat keskeisellä sijalla. (Valtonen, 2009, s. 41.)

Kirkon nuorisotyön opiskelijoilla seurakuntatyön harjoittelujakso jakautuu kahteen osaan seurakuntaharjoitteluksi sekä leiri- ja retkitoiminnan harjoitteluksi. Leiri- ja retkitoiminnan harjoittelun tavoitteina on muun muassa kristillisen kasvatuksen ja nuorisotyötä koskettavien sosiaalisten, teoreettisten ja käytännön toiminnan taitojen soveltaminen leiri- ja retkitoiminnassa. Harjoittelun laajuus on viisi opintopistettä, joista kaksi on suoritettava evankelis-luterilaisen kirkon seurakunnassa. Kolme opintopistettä voi suorittaa myös kirkollisen järjestön järjestämässä leiri- ja retkitoiminnassa. (Diak, i.a.-f.) Osa opiskelijoista suorittaa leiri- ja retkitoiminnan kirkon kausitöissä (Sami Ritokoski, lehtori, henkilökohtainen tiedonanto, 20.3.2023).

Myös sosionomi, kirkon varhaiskasvatuksen opiskelijoilla harjoittelu on jaettu kahteen osaan, joista leiri- ja retkitoiminnan laajuus on kaksi opintopistettä (Diak, i.a.-g). Sairaanhoidaja, diakonisen hoitotyön opiskelijoilla harjoitteluihin kuuluu kahden opintopisteen laajuinen diakoniatyöhön tutustumien, kymmenen opintopisteen diakoniatyön harjoittelu ja diakonisen hoitotyön asiantuntijuus harjoittelu. Diakonisen hoitotyön asiantuntijuus harjoittelusta kolme opintopistettä on kirkollisia opintoja. (Diak, i.a.-h.)

### 3 KIRKON TYÖ JA TYÖNANTAJAMIELIKUVA

#### 3.1 Kirkko työnantajana

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon palveluksessa työskentelee noin 20 000 henkilöä. Kirkon työt sisältävät monenlaisia tehtäviä. Noin puolet työtehtävistä ovat luonteeltaan hengellisiä. Hengellistä työtä tekevät papit, kanttorit, diakonia-, nuoriso- ja lapsityön tekijät. Lisäksi kirkossa työskennellään muuan muassa viestinnän ja tietohallinnan tehtävissä. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko, i.a.-b.) Kirkolla on käytössään sähköinen rekrytointi. KirkkoRekry-palveluun on mahdollista rekisteröityä ja jättää hakemuksia avoimena oleviin virkoihin ja työpaikkoihin. (Kirkkorekry, i.a.)

Kirkko ohjeistaa perehdytystään vuonna 2010 ilmestyneellä Kirkon perehdyttämisoppaalla. Oppaassa todetaan esimerkiksi perehdyttämisen onnistumisen synnyttävän myönteistä työnantajakuva ja näin ollen vaikuttavan imagoon tavoiteltuna työpaikkana. (Kirkkohallitus, 2010, s. 4.) Kirkon työnantajanprofiilissa on havaittavissa sekä yleisiä, työnantajille tyypillisiä velvoitteita, että hengellisyyteen liittyviä erityispiirteitä. Kirkkolaissa on säädetty muun muassa työnantajan ja viranhaltijan velvollisuuksista, lomautuksista sekä virantoimituksesta pidättämisestä (L 1054/1993). Kirkon työntekijöiden palkat määritellään työehtosopimuksissa (Kirkon työmarkkinalaitos. i.a.-a).

Yleisten, työtä määrittelevien lakien ja sopimusten lisäksi kirkon työssä on läsnä myös hengellisyyden ulottuvuus. Hengellisyyteen liittyy vahvasti transsendenssin käsite. Transsendenssi tarkoittaa yliaistillista, ylimaallista ja tuonpuoleista (Kotimaisten kielten keskus, i.a.). Saarelainen viittaa Schnellin (2009) muotoilemiin elämän merkityslähteisiin määritellesään minuuden transsendenssin sisältöä. Minuuden transsendenssin käsitteessä voidaan erottaa toisistaan horisontaalinen ja vertikaalinen taso. Horisontaaliseen tasoon kuuluu muun muassa itsetuntemus, ylisukupolvisen yhteys ja sosiaalinen sitoutuminen. Vertikaalinen transsendenssi käsittää ihmisen suhdetta itsensä ylittävään voimaan, esimerkiksi Jumalaan. (Saarelainen, 2021, s. 150–152.) Evankelis-luterilaisen kirkon

hengellisessä työssä on läsnä horisontaalisen tason lisäksi vertikaalisen transsendenssin taso. Käytännössä tämä ilmenee työntekijän suhteena kristinuskon Jumalaan.

Suhteessa muihin hengellisiä työtehtäviä sisältäviin organisaatioihin Suomessa evankelis-luterilainen kirkko näyttäytyy varsin suurena. Kirkko työllistää suuren määrän ihmisiä ja sen hallinto on monipolvista ja organisoitua (Suomen evankelis-luterilainen kirkko, i.a.-c). Kirkkoa myös rahoitetaan verovaroin. Kirkko saa tuloja myös omistamistaan asunnoista, joita se vuokraa (Suomen evankelis-luterilainen kirkko, i.a.-d). Viime aikoina seurakuntien vuokra-asuntojen saatavuus työntekijöiden käyttöön on heikentynyt ja lisäksi verotustekniset tekijät hankaloittavat asuntojen antamista työntekijöiden käyttöön maksutta. Kausityöntekijöiksi tavoiteltujen opiskelijoiden kohdalla tämä vaikuttaa erityisesti työtehtävien sijoituksessa pitkälle etäisyydelle opiskelupaikkakunnasta. (Sami Ritokoski, lehtori, henkilökohtainen tiedonanto 20.4.2022.)

### 3.2 Kirkon kausityöt

Seurakunnat työllistävät vuosittain noin 5000 kesätyöntekijää, joista suurin osa työskentelee hautausmaiden kunnossapidon tehtävissä. Myös esimerkiksi leiri- ja kerhotoimintaan palkataan kesätyöntekijöitä. Kausitöiden palkkauksessa voidaan soveltaa eri käytäntöjä ja nämä vaihtelevat seurakunnittain. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko, i.a.-d.) Vuonna 2022 kirkon nuorisotyöntekijöiden määrä kasvoi kesä- ja heinäkuun ajaksi noin 200 henkilöllä. Diakoniatyöntekijöiden ja varhaiskasvatuksen työntekijöiden määrä hieman pieneni. Samanlainen kehitys työsuhteiden määrässä näkyi myös vuonna 2021. (Kirkon tilastot, i.a.-a)

Kirkon palkkauksessa noudatetaan yleisesti Kirkon virka- ja työehtosopimusta, mutta kausityöntekijöiden ja opiskelijoiden kohdalla voidaan soveltaa Työehtosopimusta nuorten kausityöntekijöiden sekä opiskelijoiden ja oppisopimuskoulutukseen otettavien työntekijöiden palkkauksesta (Kirkon työmarkkinailaitos. i.a.-a). Kyseisessä työehtosopimuksessa määritellään kohdassa 2. §, että teologian-, diakonian- nuorisotyön- ja kanttorioiskelijöiden kuukausipalkka on välillä

1135,42–1760,54 euroa (Työehtosopimus nuorten kausityöntekijöiden sekä opiskelijoiden ja oppisopimuskoulutukseen otettavien työntekijöiden palkkauksesta, 2013, 2. §).

### 3.3 Kirkon työnantajamielikuva

Työnantajamielikuva tarkoittaa työnantajan tietoisien brändivaikuttamisen lisäksi kaikkia tunteita ja ajatuksia, joita ihmiset liitävät ja kohdistavat työnantajaan. Nämä tunteet ja ajatukset voivat olla tosia tai epätosia. Tällainen määritelmä antaa todellisemman kuvauksen siitä, mitä työnantajamielikuva todellisuudessa pitää sisällään. Siinä huomioidaan asiat, joita ihmiset ovat kullekin ja kokeneet työnantajasta. (Mosley, 2014, s. 4.) Sovellettaessa Mosleyn määritelmää työnantajamielikuvasta kirkkoon voidaan havaita, että tietoisien työnantajamielikuvan rakentamisen ja viestinnän lisäksi kaikki kirkon toiminta ja kirkosta käyty keskustelu vaikuttavat siihen, millaisen mielikuvan kirkosta työnantajana opiskelijat muodostavat.

Suomen evankelis-luterilainen kirkko on nähty perinteisesti kansankirkkona, johon selvä valtaosa kansasta on kuulunut. Kirkkoon kuuluvien osuus on kuitenkin ollut laskussa. Suomessa, samoin kuin muissa pohjoismaissa kirkkoon kuuluvien osuus on laskenut viime vuosikymmeninä aiempaa nopeammin. Suomessa on kuitenkin uskonnollinen kenttä tullut samanaikaisesti aiempaa monipuolisemmaksi. (Tervo-Niemelä, 2021, s. 116–117). Kirkko, sen teologia ja ihmiskäsitys, ovat myös pitkälti vaikuttaneet pohjoismaisen hyvinvointivaltiomme kehittymiseen. Kuitenkin kirkon aseman kansankirkkona voidaan nähdä olevan murroksessa.

Kirkon yhteiskunnallisen aseman muutoksen lisäksi kirkon taloudellisen tilanteen muutoksen voidaan arvioida vaikuttavan myös kirkon työnantajamielikuvaan. Kirkon keräämiä verovaroja käytetään seurakuntien toimintaan. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko, i.a.-e.) Kirkon jäsentilastoissa näkyy selvää laskua vuosien 1999 ja 2022 välillä. Vuonna 2014 kirkkoon kuului vielä yli neljä miljoonaa ihmistä ja vuoteen 2022 mennessä jäsenmäärä oli vähentynyt noin 3,6 miljoonaan.

(Kirkon tilastot, i.a.-b.) Jäsenmäärien vähentymisen myötä myös seurakuntien toiminnan rahoittamiseen käytetyt verovarot vähenevät. Tämän voidaan arvioida välittävän mielikuvaa kirkosta työnantajana, joka on taloudellisten haasteiden edessä.

Evankelis-luterilainen kirkko toimii ja vaikuttaa aktiivisesti Suomessa yhteiskunnallisella tasolla. Kirkon vaikutus yhteiskunnan toimintaan ja kulttuuriin tulee ilmi esimerkiksi juhlapyhien vietossa. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko, i.a.-f.) Kirkko vaikuttaa ja toimii esimerkiksi ilmasto- sekä seksuaali- ja sukupuolikysymysten kohdalla yhtenä toimijana ja keskustelun osapuolena. Kirkko on laatinut oman ilmasto-ohjelmansa, jonka keskeisinä periaatteina ovat kiitollisuus, kunnioitus ja kohtuus. Ohjelmassa linjataan, että kristinusko asettuu kulutuskulttuuria vastaan, ja että kirkon tulee tarkastella toimintansa vaikutuksia ilmastoon. Kestävä kehitys näkyy kirkossa erilaisin toimintakeinoin. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko, i.a.-h.) Esimerkiksi ympäristödiplomi toimii seurakuntien apuna ympäristöystävällisemmän toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa (Suomen evankelis-luterilainen kirkko, i.a.-i). Lisäksi kirkko on mukana viemässä Suomea kohti hiilineutraaliutta Hiilineutraali kirkko -ohjelmalla (Suomen evankelis-luterilainen kirkko, i.a.-j). Kirkko on myös mukana Agenda 2030 -toimintaohjelmassa (Suomen evankelis-luterilainen kirkko, i.a.-k).

Kirkon ilmastonmuutosta torjuvat ja kestävä kehitystä edistävät toimet viestivät mielikuvaa kirkosta ympäristövalveutuneena työnantajana. Eri seurakuntien kohdalla voi kuitenkin olla eroja siinä, miten ympäristöasiat ilmenevät käytännön tasolla seurakunnan toiminnassa. Diakonia-ammattikorkeakoulun opiskelijat ovat antaneet tiedoksi, ettei esimerkiksi lajittelua toteuteta kaikissa seurakunnissa. Tämä on mahdollisesti aiheuttanut opiskelijoille mielikuvan ristiriidasta kirkon virallisten linjausten ja käytännön toimien välillä. (Sami Ritokoski, lehtori, henkilökohtainen tiedonanto, 20.4.2022.) Erityisesti nuorten kohdalla on havaittavissa ilmastoahdistusta (Pihkala, 2021, s. 227). Ilmastonmuutoksen ja kestävä kehityksen teemat voivat olla myös Diakonia-ammattikorkeakoulun opiskelijoiden elämässä ja arvoissa keskeisellä sijalla. Toisaalta seurakuntien käytännöissä nämä teemat eivät vaikuta aina tulevan esiin yhtä merkittävinä tekijöinä.

Kirkko on sitoutunut edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta, jotka se näkee oikeudenmukaisuus kysymyksinä. Tasa-arvo käsitetään tarkoitavaksi naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Yhdenvertaisuuden käsitteellä tarkoitetaan, että ihmisillä on yhtäläinen arvo huolimatta mistään yksilöön riippuvasta syystä, kuten seksuaalisesta suuntautumisesta, vammasta, uskonnosta tai etnisestä alkuperästä. Tasa-arvon kohdalla todetaan, että vaikka suomalaisen lainsäädännön perusteena on binäärinen sukupuolikäsitys, myös sukupuolen moninaisuus on tunnustettu. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko, i.a.-l.)

Suomalaisessa yhteiskunnassa on tapahtunut muutosta muun muassa maahan- ja maastamuuton sekä perherakenteen muutosten myötä. Vuoden 2015 pakolaiskriisissä myös seurakunnilla oli tärkeä osa auttamistyössä. Perheiden määrä on pienentynyt vuodesta 2016 alkaen ja esimerkiksi yksinhuoltaja- sekä sateenkaari-perheiden määrä on kasvanut. Suomalaisessa uskonnollisuudessa on tapahtunut myös muutoksia. Osittain maahanmuuton ja monikulttuurisuuden nousun myötä suomalaisille perinteinen uskonnollisuus on vähentynyt. Osaltaan tähän kehitykseen on vaikuttanut myös individualistisempi lähestymistapa uskontoon ja erilaisten uskonnollisten liikkeiden määrällinen kasvu. (Tervo-Niemelä, 2021, s 114–117). Perinteisen uskonnollisuuden heikentymisen ja yksilökeskeisemmän ja moninaisemman uskonnollisen kentän sekä monikulttuurisuuden nousun myötä voidaan hahmottaa myös muutoksia yhteiskunnan arvomaailmassa.

Kirkollisessa keskustelussa on tapahtunut 2000-luvulla voimakasta kahtiajakautumista konservatiivisiin ja liberaaleihin äänenpainoihin. Keskustelun keskipisteessä on ollut suhtautuminen samaa sukupuolta olevien ihmisten parisuhteisiin. Taustalla vaikuttaa nopea arvomuutos suomalaisten näkemyksissä homoseksuaalisuudesta ja homoseksuaalisista suhteista. Vuonna 1986 56 % suomalaisista näki, ettei homoseksuaalisuus ollut koskaan hyväksyttävää. Vuonna 2007 näin ajatteli 11 %. Samankaltainen muutos näkyy myös kirkon työntekijöiden keskuudessa. Lisäksi on nähtävissä, että konservatiivisista kannoista on tullut yhä tiukemmin konservatiivisia ja samoin liberaalit kannat ovat kehittyneet liberaalimpaan suuntaan. Liberaalit kannat ovat myös tulleet yhä enemmän osaksi valtavirtaa. (Tervo-Niemelä, 2021, s 118–119.)

Kirkon kannanotot, vaikuttaminen ja toiminta yhteiskunnallisella tasolla vaikuttavat Mosleyn (2014, s. 4) työnantajamielikuvaa soveltaen siihen, millaisena työnantajana opiskelijat kirkon näkevät. Kirkon kannanottoja eettisiin kysymyksiin esitetään kirkon sisältä monilta eri tasoilta yksittäisistä vaikuttajista lähtien kirkolliskokouksen antamiin kannanottoihin asti. Kannanotoissa esiintyy keskinäistä ristiriitaisuuttakin. Toisaalta myös kirkon toimintaa, kuten diakonityötä, voidaan pitää kannanottona. (Hynynen, 2019, s. 64.) Mosley (2014) kuvaa ydinarvoista viestimisen merkitystä osana työnantajamielikuvan luomista. Työnantajamielikuvan tulisi olla läheisesti yhteydessä työnantajan arvoihin ja tarkoitukseen. Työnantajan ideologian tulisi viestiä vahvasti sitä, mitä työnantajaorganisaatio on ja mitä se edustaa. (Mosley, 2014, s. 35.)

## 4 MOTIVAATIO

### 4.1 Motivaation käsite ja motivaatioteorioita

Motivaatio käsitteen alkuperä on latinankielisessä sanassa *movere*, joka tarkoittaa liikkumista. Sana motivaatio on johdos motiivista. Motiivit synnyttävät, pitävät yllä ja suuntaavat ihmisten toimintaa. Motiiveista syntyy motivaatio. (Ruohotie, 1998, s. 36). Motivaation filosofiset juuret ovat antiikin filosofiassa, jossa motivaation nähtiin syntyvän ihmisen kolmiosaisesta sielusta. Myöhemmin antiikille ominainen ajatus sielun kolmiosaisuudesta mukautui dualismin alle, jossa motivaatio jaoteltiin sielusta tai ruumiista nousevaksi ilmiöksi. Descartes näki tahdon keskeisenä tekijänä motivaatiolle. Hän ajatteli, että ymmärtämällä ihmisen tahdon toiminnan hän ymmärtäisi, mitä motivaatio on. Darwinin tieteellisten saavutusten myötä vallitsevaksi motivaatioteoriaksi nousi näkemys, jonka mukaan vaistot (instincts) selittivät motivaation. Teoriat viettien (drive) määrittämästä motivaatiosta korvasivat vaistoihin perustuvan motivaatioteorian. (Reeve, 2009, s. 25–34)



Motivaatio käsitetään tilana, jolle on ominaista vireytys, suunta ja systeemiorientoituminen. Vireydellä tarkoitetaan energiaa, joka saa aikaan toimintaa ja käyttäytymistä. Suunta tarkoittaa yksilön käyttäytymisen päämäärää kohti pyrkimistä. Systeemiorientoituminen kuvaa prosessia, jossa ihmisestä itsestään ja hänen ulkopuoleltaan tuleva palaute joko edistää ja suuntaa sisäistä tarvetta tai kääntää ihmisen toiminnan toiseen suuntaan. (Ruohotie, 1998, s. 36–37.) Reeve määrittelee motivaatioteorian tarkoituksella selittää, miksi ihmiset toimivat siten kuin toimivat, sekä tuoda esiin tekijät, jotka suuntaavat ja antavat energian yksilön käytökselle (Reeve, 2009, s. 8).

Reeven mukaan motivaation suur-teorioita olivat teoriat, jotka pyrkivät selittämään koko motivaation käsitteen. Näitä suur-teorioita edustivat tahtoon, vaistoihin ja vietteihin perustuvat teoriat. 1960-luvulta lähtien motivaatiotutkimus alkoi siirtyä mini-teorioihin, jotka eivät enää pyrkineet selittämään kaikenkattavasti motivaatiota vaan lähestyivät sitä eri näkökulmista. (Reeve, 2009, s. 35.) Motivaatioteorioita voidaan jaotella tarveteorioihin ja prosessiteorioihin eli kognitiivisiin teorioihin. Tarveteorioita edustavat muun muassa Maslowin tarvehierarkia ja Herzbergin kaksifaktoriteoria. Prosessiteorioihin luetaan esimerkiksi itsemääräytymisen teoria. (Sinokki, 2016, luku Motivaatio ja motivaatioteoriat.)

Tarveteoria määrittelyssä tarpeet kuvastavat yksilön epätasapainon tilaa. Tästä epätasapainon tilasta syntyy toimintaa, joka tähtää kohti tasapainon saavuttamista. (Sinokki, 2016, luku Motivaatio ja motivaatioteoriat) Ruohotie viittaa ulkoisen ja sisäisen motivaation määrittelyssä ylemmän ja alemman asteen tarpeisiin, jotka toimivat sytykkeinä motivaatiolle. (Ruohotie, 1998, s. 38). Ylemmän ja alemman asteen tarpeita on määritelty jo Maslowin tarvehierarkiassa, jossa tarpeet on jaoteltu viiteen eri luokkaan niiden luonteen mukaan. Esimerkiksi alimmalla tasolla on fysiologiset tarpeet, joiden täytyminen mahdollistaa siirtymisen seuraavan tason tarpeiden täyttymiseen. Wahba & Bridwell (1976) ovat osoittaneet, että huolimatta Maslowin hierarkian saamasta huomiosta, empiiristä tukea hierarkialle ei esiinny merkittävästi. (Reeve, 2009, s. 422–423.)

Motivaatio voidaan jaotella ulkoiseen ja sisäiseen motivaatioon. Ruohotie kuvaa ulkoisena motivaationa palkkioita, jotka yksilö saa itsensä ulkopuolelta ja ne

vastaavat alemman asteen tarpeisiin, kuten ravinnon ja turvallisuuden tarpeisiin. Sisäinen motivaatio puolestaan syntyy ja välittyy ihmisestä itsestään ja se vastaa ylimmän asteen tarpeisiin, kuten työn ilon kokemiseen ja itsensä kehittämiseen. Ruohotie kuitenkin esittää ulkoisen ja sisäisen motivaation toisiaan täydentävinä, eikä kokonaan toisistaan erillään olevina. (Ruohotie, 1998, s. 38.) Reeve luokittelee myös motivaation sisäisiin motiiveihin ja ulkoisiin tapahtumiin. Sisäisiin motiiveihin lukeutuvat tarpeet, kognitiot ja tunteet. Ulkoisia tapahtumia tai stimuloivia tekijöitä ovat esimerkiksi raha ja tilanne, jossa yksilö saa kiitosta. (Reeve, 2009, s. 8–10.)

Itsemääräytymisen teoriassa ihmisen motivaatio ja halukkuus toimintaan määritellään ihmisestä itsestään määräytyväksi tai kontrolloiduksi eli ulkoa määräytyväksi. Itsemääräytyvässä motivaatiossa, motivaation lähde on ihmisen valinnassa, kun taas kontrolloidussa motivaatiossa on kyse alistumisesta tai uhmaamisesta esimerkiksi ihmisten välisessä viestinnässä välittyneiden odotuksien seurauksena. (Deci ym., 1991, s. 326–327). Teoria sisältää käsityksen sisäisestä tai luontaisesta (intrinsic) ja ulkoisesta (extrinsic) motivaatiosta. Sisäisen motivaation ollessa kyseessä, ihminen toimii vapaaehtoisesti ja omasta tahdostaan. Ulkoisessa motivaatiossa on eri tasoja intensiteeteille, joilla ihminen on omaksunut ulkoa tulleen motivaation. (Deci ym., 1991, s. 328)

Itsemääräytymisen teoriassa ulkoisen motivaation kohdalla käytetään sisäistymisen (internalization) käsitettä kuvaamaan sitä, missä määrin ulkoa tullut sääntely on sulautunut osaksi yksilön sisäisiä prosesseja. (Deci ym., 1991, s. 328) Teoriassa käsitetään yksilön psykologiseksi perustarpeiksi kokemuksen itsenäisyydestä, pätevydestä ja samaistumisesta. Ollessaan motivoitunut ihminen näkee tilaisuuden saada täytettyä jonkin tai useamman näistä tarpeista. (Deci ym., 1991, s. 327–328)

Motivaatio tutkimuksessa on selvitetty spiritualiteettiä yhtenä päämäärä sisällöistä 15 eri kulttuurissa. Tässä tutkimuksessa spiritualiteetti sijoittuu ulkoisen ja sisäisen motivaation välimaastoon tai molempiin kenttiin. Skaalalla ”itsen ylittävästä” tai minuuden transsendenssin (self-transcendent) ja fyysisen minän päämääristä spiritualiteetti sijoittuu selvimmin minuuden transsendenssin tasolle.

(Grouzet ym. 2005). Spiritualiteetti voidaan ymmärtää henkisyysnä tai hengellisyysnä. Vaikka kyseessä ei ole synonyymi uskonnolle, spiritualiteetin ulottuvuus liittyy myös keskeisesti uskuntoon. (Myllys, 2022, s. 17–20.)

Itsemääräytymisen teoriaan nojaten spiritualiteetin on yhtenä motivaation päämäärä sisällöistä havaittu olevan negatiivisessa suhteessa taloudellisiin päämääriin. Lisäksi spiritualiteetilla näyttää olevan vähäinen rooli suhteessa muihin päämääriin. (Martela, ym. 2019.) Martelan, ym. (2019) tutkimuksen mukaan näyttää siltä, että spiritualiteetti on suhteellisen itsenäinen päämäärä motivaation alueella suhteessa muihin päämääriin. On myös mahdollista, että spiritualiteetin negatiivinen suhde taloudellisiin päämääriin voi kertoa taloudellisten etujen ja spiritualiteetin välisistä ristiriidoista yksilön kokemusmaailmassa.

#### 4.2 Motivaatio ja arvot

”Arvot ovat asioita, joita pidämme tärkeänä” (Sinokki, 2016, luku Työmotivaatio). Arvot ovat sidoksissa ihmisen tavoitteisiin ja ne kuvaavat ihmisen tavoittelemia päämääriä (Ruohotie, 1998, s. 53). Arvot ohjaavat ihmisen tunteita, asenteita ja käytöstä. Ne ovat ohjaavia periaatteita ihmisen toiminnan takana, jotka usein pysyvät ajan ja tilanteiden muutoksista huolimatta. Ihmisen toiminnan ymmärtämiseksi on usein perustellumpaa tarkastella ihmisen arvojärjestelmää kuin yksittäisiä arvoja. Arvojärjestelmä ilmentää arvoja, joita ihminen pitää tärkeänä sekä näiden arvojen suhdetta toisiinsa. Käytännössä tämä ilmenee esimerkiksi siten, että ihminen, joka arvostaa pyrkimyksiä globaalin rauhan tavoittelemiseksi yli henkilökohtaisen varallisuuden kartuttamisen, valitsee todennäköisemmin työn matalapalkkaisena kansalaisaktivistina kuin henkilö, jonka arvojärjestelmä on rakentunut näiden arvojen osalta päinvastoin. (Kasser, 2004, s. 123–124.)

On mahdollista, että kausitöihin ei liity yhtä suurta arvojärjestelmien vastaavuuden merkitystä kuin pidempiaikaisiin työsuhteisiin. Kausitöihin liittyy mahdollisuus kokeilla miten työntekijän omat arvot suhteutuvat organisaation arvoihin sitoutumatta pitkäaikaiseen työsuhteeseen (Warner ym., 2022, s. 4). Työn

arvostuksessa on tapahtunut muutoksia suomalaisten keskuudessa. Vanhemmilla ikäryhmillä työn arvostuksessa näkyy enemmän itseisarvon piirteitä, kun taas nuoremmilla ikäryhmillä työn ohitti vapaa-ajan, ystävien ja tuttavien tärkeys (Salomäki, ym., 2020, s. 42). Kirkon hengellisessä työssä sovelletaan työajatonta työaikaa (Kirkon työmarkkinalaitos, i.a.-b). On mahdollista, että nuorempien sukupolvien kasvanut arvostus ystäviä ja vapaa-aikaa kohtaan näyttäytyy ristiriitaisessa suhteessa työajattoman työajan kanssa.

### 4.3 Työmotivaatio

Ihmisiä voi motivoida työssä eri asiat. Esimerkiksi auttaminen, raha tai tehtävän sisältö painottuvat eri ihmisten motivaation lähteinä eri tavoin. Työntekijän elämäkokemukset, persoonallisuus ja elämäntilanne ovat vaikuttamassa työmotivaatioon, samoin kuin työympäristö ja työn ominaispiirteet. Työn ominaispiirteet voidaan eritellä fyysisiin, taloudellisiin ja sosiaalisiin muuttujiin, joita ovat esimerkiksi työtilat, palkka ja johtaminen. Työyhteisöllä on tärkeä merkitys sekä yksittäisen työntekijän työmotivaatiolle että koko työyhteisön yhteiselle motivaatiolle. (Sinokki, 2016, luku Työmotivaatio ja työmotivaatioteoriat.)

Työmotivaatioon vaikuttavia tekijöitä ovat työntekijän asenteet, arvot, urasuuntauneisuus sekä ymmärrys ja näkemykset työstä. Useat tutkijat näkevät, että työn motivaatiotekijät ovat luokiteltavissa kolmeen tarpeeseen, joita ovat valta, saavutukset sekä yhteenkuuluminen. Nämä painottuvat yksilöiden välillä eri tavoin. Tarpeeksi hyvä työympäristö, hyväksyttävissä olevat työn tavoitteet, saavutettavissa olevat palkkiot sekä sopivan haasteellinen ja tarkoitusta vastaava työ ovat tekijöitä, jotka toimivat työmotivaation perustana. (Sinokki, 2016, luku Työmotivaatio ja työmotivaatioteoriat.)

Psykologisessa menestymisen syklissä (Hall 1990) tarpeeksi haastavat tavoitteet lisäävät työntekijän motivaatiota. Tämän seurauksena yksilö myös ponnistelee tavoitteiden saavuttamiseksi ja saavuttaessaan tavoitteensa hän kokee onnistumista. Onnistumisen ja edistymisen kokemukset johtavat itsearvostuksen ammatillisen identiteetin kasvuun. Mallissa työntekijä motivoituu hänen

itsearvostustaan kohottavasta toiminnasta. (Ruohotie, 1998, s. 103.) Tutkimuksissa on tullut esiin, että kirkon aloille merkittävimpänä motivoivana tekijänä on ollut halu auttaa (Launonen, 2009, s. 80). Psykologisen menestymisen sykliin sovellettaessa voidaan havaita, että esimerkiksi työharjoittelussa koettu onnistuminen ihmisten auttamisessa edistää ammatillisen identiteetin kehittymistä ja synnyttää motivaatiota.

Merkittävimpiä työmotivaation lähteitä kirkon alalla ovat olleet aiemmassa tutkimuksessa halu auttaa ja kutsumus. Salmen (2001) tutkimuksen perusteella kristillisestä vakaumuksesta syntyvä kutsumustietoisuus näyttäytyy yhtenä merkittävimmistä tekijöistä hengellisen työn työmotivaation lähteenä (Salmi, 2001, s. 176). Auttamismotivaatio nousee merkittävimmäksi motivaatiotekijäksi kirkon alan koulutukseen hakeutumisessa ja tätä seuraa kutsumus. (Launonen, 2009, s. 73). Koulutuksen ja työn motivaatiotekijöitä voidaan pitkälti pitää yhtenevinä (Launonen, 2009, s. 78). Salmen (2001) tutkimuksessa hengellisen työn kokonaistyömotivaatiota selitti parhaiten työntekijöiden hyvät mahdollisuudet toteuttaa ja kehittää itseään (Salmi, 2001, s. 199).

Motivaation kausitöissä voidaan ajatella pääpiirteissään noudattavan työmotivaatiolle ominaisia tekijöitä. Kausitöillä on kuitenkin yleensä ominaisia piirteitä, joita on tärkeä huomioida. Ihmisen elämäntilanne vaikuttaa osaltaan siihen, mitkä tekijät häntä motivoivat työssä. (Sinokki, Työmotivaatio ja työmotivaatioteoriat.) Chen ja Wang (2014) viittaavat Jantaan ym. (2011) ja Lunbergiin (2009) tuodessaan esiin, että aiemmissä tutkimuksissa kausityöntekijöiden työmotivaation lähteenä on ollut itsensä kehittäminen, työkokemuksen saaminen ja uusien ihmisten tapaaminen. Sen sijaan taloudelliset edut eivät ole olleet yhtä suurena kausitöiden motivaatiotekijänä. Chen ja Wang (2014) kuitenkin osoittivat tutkimuksessaan, että myös korkea palkka näyttäytyi yhtenä kausitöihin motivoivista tekijöistä. (Chen & Wang, 2014, s. 352; 354)

Opiskeluun liittyy usein tulojen lasku. Mikäli sovelletaan motivaatioteorioita, jotka määrittelevät ihmisen perustarpeiden täyttymisen olevan perustana korkeampien tarpeiden täyttymiselle, voidaan päätyä tilanteeseen, jossa niukat taloudelliset resurssit ohjaavat ihmisen motivaatiota esimerkiksi yli itsensä toteuttamisen. Näin

ollen ihminen olisi valmis tinkimään esimerkiksi työn sisällöstä, jotta hän saisi kaikki perustarpeensa tyydytetyksi. Opiskeluihin liittyvä tulojen lasku voi näin osaltaan saada opiskelijat suosimaan kausitöitä, joissa on korkeimmat palkat.

Teneqexhin, Dollijan ja Stillon (2014) mukaan palkan merkitys työmotivaatiolle näyttää korostuvan taloudellisesti haasteellisimpina aikoina (Huhta-aho, 2020, s. 40). Wileyn (1997) tutkimuksessa kävi ilmi, että kymmenen eri motivaatiotekijän joukossa palkka nousi merkittävimmäksi motivaatiotekijäksi mitattaessa työmotivaatiota useilla eri aloilla (Huhta-aho, 2020, s. 38). Valmistumisvaiheessa olevista kirkon alan opiskelijoista 67 % oli täysin tai jossain määrin eri mieltä siitä, että kirkko maksaa sopivan suuruista palkkaa (Launonen, 2009, s. 80). Vaikka palkkaus ei nouse yleisesti tärkeimmiksi motivaatiotekijöiksi hengellisen työn kohdalla, on todettava, että palkan merkitys yleisesti työmotivaation lähteenä on selvästi suhteellisen korkealla. Aiempi tutkimus palkan merkityksestä kausitöissä on osittain ristiriitaista. (Cheng & Wang, 2014, s. 352; 354) Lisäksi on mahdollista, että taloudellisesti epävakaina aikoina palkan merkitys motivaatiotekijänä voi nousta.

## 5 KUTSUMUS JA AMMATILLINEN IDENTITEETTI KIRKON TYÖSSÄ

### 5.1 Kutsumuksen merkitys kirkon alalla

Usein erityisesti kirkon työn kohdalla puhutaan kutsumuksesta työhön. Salmi havaitsi väitöstutkimuksessaan, että kutsumuksen merkitys hengellisen työn motivaatiotekijänä on suuri. Tutkimuksessa ei kuitenkaan selvitetty kutsumuksen sisältöä tarkemmin. (Salmi, 2001 s. 177). Sihvon (1969) mukaan kutsumus on Jumalalta saadun tehtävän toimittamista (Salmi, 2001, s. 13). Toisaalta kutsumus voidaan määritellä itsensä toteuttamisen kautta. Niemelän (1999) mukaan kutsumuksen määrittelyssä voidaan erottaa toisistaan kaksi kutsumuksen ulottuvuutta, hengellinen ja maallinen kutsumus. Hengellisessä kutsumuksessa koetaan Jumalan tahdon ohjaavan kutsumuksen mukaiseen toimintaan. Maallisessa

kutsumuksessa painottuu yksilön voimakas kiinnostus alalle sekä itsensä toteuttaminen. (Tervo-Niemelä, 2018, s. 9.)

Kutsumuksen käsitteessä ilmenee niin perinteisiä kuin modernejakin sävyjä ja merkityksiä. Se on liitetty myös työssäjaksamiseen ja siinä viihtymiseen. Kutsu-  
mustietoisuus on myös yhteydessä ammatilliseen identiteettiin, ja ne on jäsen-  
netty Diakonia-ammattikorkeakoulun pedagogiikan ja arvojen rinnalle. (Ritokoski  
& Valtonen, 2003, s. 28.) Ritokoski ja Valtonen viittaavat Seppälään (1983) tuo-  
dessaan esiin, ettei kutsumukseen liity ajatusta pakosta ja stressistä, vaan se  
voidaan mieltää mahdollisuudeksi oman työn arvostukseen. Se on myös vivah-  
teikkaampi sana kuin työmotivaatio. (Ritokoski & Valtonen, 2003, s. 29).

1900-luvulla Suomen Lähetysseuran naislähettien kutsumuksen merkittävin  
määritys oli, että lähetti on Jumalan johdattamassa ja suunnittelemassa työssä.  
Näin ollen myös oma ammatti voitiin käsittää kutsumustyöksi. (Helander, 2001,  
s. 101.) Kutsumukseen voi kuulua myös negatiivisia ilmiöitä, kuten vaatimusta ja  
alistumista. Tällöin kutsumukseen liittyy ulottuvuus, jossa ihmisen on alistuttava  
Jumalan määräämään tehtävään. (Valtonen, 2009, s. 52.) Suomen Lähetysseu-  
ran naislähettien kutsumuksen toteuttamisessa lähetystyössä 1900-luvulla ilmeni  
itsensä ja terveytensä uhraavan lähetin ihanne. Aikaisempien lähettien asetta-  
mien ihanteiden lisäksi naislähetit tunsivat velvollisuutta ja sisäistä pakkoa jatkaa  
työskentelyä terveysongelmista huolimatta. (Helander, 2001, s. 121.)

Kutsumuksen käsite on moniselitteinen ja sitä on jäsennetty eri näkökulmista  
(Valtonen, 2009, s. 52). Kutsumuksessa ilmenee myös aikaan sidoksissa olevaa  
muutosta. Esimerkiksi Hytönen (2018) on selvittänyt kutsumuskäsitysten muu-  
tosta 1900-luvulta 2000-luvulle evankelis-luterilaisessa kirkossa ja suomalaisilla  
(Hytönen, 2018). Käytän tutkimuksessani jaottelua, jossa sisällytän kutsumuksen  
käsitteeseen kutsumuksen muun muassa Jumalan antama tehtävänä, itsensä  
toteuttamisena ja haluna auttaa. Päädyin sisällyttämään kutsumuksen käsittee-  
seen myös halun auttaa, vaikka tätä auttamismotivaatiota on määritelty myös kut-  
sumuksen ulkopuolelle. Näen kuitenkin tarpeellisena selvittää, mieltävätkö kirkon  
alan opiskelijat auttamismotivaation osaksi kutsumusta.

## 5.2 Ammatillinen identiteetti hengellisessä työssä

Kirkon työntekijän ammatillisen identiteetin määrittely ei ole yksinkertaista. Eri tutkimuksissa on käytetty useita eri käsitteitä kuvaamaan kirkon työntekijän ammatillista identiteettiä. Tällaisia käsitteitä ovat esimerkiksi hengellinen identiteetti, kristillinen identiteetti ja spirituaalinen identiteetti. (Poropudas, 2021, s. 34). Tutkimuksessaan Poropudas sisällyttää käsitteeseen kirkon työntekijän ammatillinen identiteetti ihmisen oman ymmärryksen siitä, millainen hän on, millainen hän haluaa olla ja millaiseksi hän haluaa kirkon työntekijänä kasvaa. Näihin tekijöihin on sidoksissa ammattiin liittyvät arvot, etiikka ja mielikuvat, ammatilaisiin liittyvät käsitykset ja ihmisen oma hengellisyys. (Poropudas, 2021, s. 34–35).

Valtonen tuo esiin, että ammatillinen identiteetti on kytköksissä sosiaaliseen ja persoonalliseen identiteettiin. Näin ollen ammatillinen identiteetti rakentuu sosiaalisessa suhteessa ammattiryhmään. Tässä sosiaalistumisessa tapahtuu ammatille ominaisten työroolien, tiedon ja taidon, arvojen ja työkultuurin sisäistämistä. (Valtonen, 2009, s. 38–39.) Launonen määrittelee ammatillisen identiteetin käsitteen alle osaamisen ja motivaation. Kirkon työntekijän identiteettiin liittyy myös uskonnollisuus. (Launonen, 2009, s. 26.)

Kirke- hanke eli hengellisen ja kirkollisen identiteetin vahvistamisen kehittämissä hanke on vuodesta 2001 lähtien ollut Kirkkohallituksen rahoittamaa toimintaa, jonka tarkoituksena on ollut tukea Diakonia ammattikorkeakoulussa diakonia-työntekijöiksi ja kirkon nuorisotyönohjaajiksi opiskelevien spiritualiteettia ja kirkollista identiteettiä. Käytännössä tämä on tapahtunut usein opintojen aikana leirin tai retriitin muodossa. (Salo, 2006, s. 21; Valtonen, 2009, s. 46). Kristityn identiteetin kehittyminen tapahtuu suhteessa yhteisöön (Salo, 2006, s. 6).

Poropudas (2021) havaitsi tutkimuksessaan, että Diakonia-ammattikorkeakoulun opiskelijoilla kirkon työntekijän ammatillisen identiteetin omaksumisessa oli ratkaisevan tärkeää käytäntöyhteisösuhte seurakuntaan. Hengellistä varmuutta ja identiteettiä selvimmin horjuttava tekijä oli opiskelijan kokemus siitä, ettei hänen uskonsa kelpaa kirkon yhteisölle ja pelko torjutuksi tulemisesta. Myös Salomaa



(2007) havaitsi, että tärkeimpiä tekijöitä omaksuttaessa ammatillista identiteettiä kirkon työntekijänä olivat kelpaamisen ja hyväksytyksi tulemisen kokeminen. (Popudas, 2021, s. 174, 178.)

Ammatillinen, persoonallinen, sosiaalinen, hengellinen, kirkollinen ja kristityn identiteetti liittyvät kaikki ammatilliseen kehittymiseen kirkon työtehtäviin. Käsitteet ovat myös toisiaan täydentäviä, ja osittain päällekkäisiä, eivätkä täydellisesti määriteltävissä toisistaan irrallaan. Niiden voidaan myös nähdä vahvistavan motivaatiota työskennellä kirkon työtehtävissä ja toisaalta erilaiset motivaatiotekijät voivat vahvistaa näitä identiteettejä. Käytän tutkimuksessani käsitettä hengellinen ammatti-identiteetti. Käsite pitää sisällään ammatillisen ja ammatti-identiteetin hengellisessä työssä, johon vaikuttavat läheisesti yksilön persoonallisen, hengellisen, kirkollisen ja kristityn identiteetin sekä spiritualiteetin olemus ja muutokset. Toisaalta hengellinen ammatti-identiteetti ei välttämättä tarkoita kristityn identiteetin omaksumista.

## 6 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, mikä motivoi Diakonia-ammattikorkeakoulun kirkon alan opiskelijoita hakeutumaan kirkon kausitöihin ja miten suoritettut opinnot vaikuttavat hakumotivaatioon. Kysymyksiä lähestyin selvittämällä motivaatiota, kutsumusta, kirkon työnantaja imagoa sekä ammatillisen ja hengellisen identiteetin kehittymistä, palkkauksen, työsuhte-etujen, arvojen sekä opintojaksojen ja seurakuntatyön harjoittelun merkitystä. Tavoitteena on tuottaa tietoa, joka itsessään tai jatkotutkimusten kautta antaa kehittämismahdollisuuksia Diakonia-ammattikorkeakoulun kirkon alan koulutusten suunnitteluun ja kehittämiseen, sekä evankelis-luterilaisen kirkon kausitöiden vetovoiman parantamiseen ja näiden yhteiseen kehittämiseen.

Tutkimukselle määritin kaksi tutkimuskysymystä. 1. Mikä motivoi Diakonia-ammattikorkeakoulun opiskelijoita hakeutumaan kirkon tarjoamiin kausitöihin? 2.

Miten kirkon alan opinnot vaikuttavat motivaatioon hakeutua kirkon tarjoamiin kausitöihin? Ensimmäisen kysymyksen kohdalla oli tarkoitus selvittää erityisesti kirkon tarjoamiin hengellisiin kausitöihin liittyviä seikkoja, jotka vaikuttavat opiskelijoiden motivoitumiseen ja hakeutumiseen näihin tehtäviin. Asiasisällöt käsitelivät eri motivaatiotekijöitä, kuten auttamismotivaatiota ja taloudellisia etuja, kirkon työnantajamielikuvaa ja kutsumusta. Tarkoituksena oli huomioida erityisesti kausitöihin ja hengelliseen työhön motivoivia tekijöitä ja näiden keskinäistä suhdetta. Toisen kysymyksen kohdalla selvitin, miten suoritettavat opintojaksot vaikuttivat hakumotivaatioon kirkon tarjoamiin kausitöihin. Tätä tarkastelin huomioiden seurakuntatyön harjoittelun ja muiden opintojaksojen lisäksi hengellisen ammatti-identiteetin kehittymisen.

## 7 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

### 7.1 Tutkimusmenetelmät ja -konteksti

Toteutin tutkimukseni osana Diakonia-ammattikorkeakoulun kirkonalan opiskelijoiden identiteetin muutos -pitkäaikais tutkimushanketta, joka on yksi Diakonia-ammattikorkeakoulun neljästä kirkkohallituksen rahoittamasta hankkeesta. Tutkimushanke on alkanut syksyllä 2021 ja sen kesto on suunniteltu viisi vuotta. Tutkimushanketta on edeltänyt Kasvu kirkon työntekijäksi -tutkimushanke vuosina 2004–2009. Meneillään olevassa pitkäaikais tutkimushankkeessa on tarkoituksena tarkastella kirkon alalle kouluttautuvien opiskelijoiden arvo- ja ajatusmaailmaa sekä identiteettiin liittyviä tekijöitä. Tutkimushankkeessa on mukana kaksi ylempää ammattikorkeakoulututkintoa suorittavaa opiskelijatutkijaa, mutta hankkeessa on mahdollista suorittaa myös alemman korkeakoulututkinnon opinnäytetöitä. (Diak, i.a.-i)

Tutkimusmenetelmäni olivat sekä kvantitatiivisia että kvalitatiivisia. Kvantitatiivisessa eli määrällisessä tutkimuksessa tutkimuskohdetta kuvataan ja tulkitaan

yleensä tilastollisesti ja numeroilla. Määrällisessä tutkimuksessa kiinnostus kohdistuu kausaalisuhteisiin, vertailuun, luokitteluun ja tutkittavan ilmiön selittämiseen numeerisesti. (Jyväskylän yliopisto, 2015) Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus kiteytyy elämismaailman ja merkitysten tutkimiseen. Laadullinen tutkimus sisältää erilaisia lähestymistapoja sekä aineiston keruun ja analyysin menetelmiä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006). Laadullisessa tutkimuksessa pyrkimyksenä on ymmärtää tutkittavaa ilmiötä tutkimukseen osallistuvien ihmisten kokemuksista, tunteista ja ajatuksista käsin (Juuti & Puusa, 2020, s. 9). Yhdistettäessä laadullisia ja määrällisiä menetelmiä aineiston keruussa ja analysoinnissa, tai toisessa näistä, puhutaan monimenetelmätutkimuksesta (Hurmerinta & Nummela, 2020, s. 311).

Käytin tutkimusmenetelmäni monimenetelmätutkimusta. Määrällisten menetelmien käyttö oli perusteltua aiheen laajuuden vuoksi. Lisäksi määrällisten menetelmien käyttöä puolsi aiemman tutkimuksen niukkuus kausitöistä ja erityisesti evankelis-luterilaisen kirkon kausitöistä. Toisaalta työmotivaatiota käsittelevää tutkimusta on tehty paljon. Myös kirkon alan työmotivaatiota, kutsumusta ja kirkon sekä yhteiskunnan arvomuutosta käsittelevää tutkimusta ja tutkimuskirjallisuutta oli saatavilla osittain runsaastikin. Näin ollen tutkimukseni aiheen perusta rakentui aiemman tutkimuksen varaan.

Kvantitatiivisia menetelmiä voidaan luonnehtia turvalliseksi vaihtoehdoksi, sillä ne rakentuvat lainalaisuuksille ja niihin löytyy tarkkaa ohjeistusta. Lisäksi ne sopivat mekaanikkotyypiselle tutkijalle. (Hakala, 2018, s. 19.) Arvioin omaan teknisen testauksen työkokemukseeni nojaten kvantitatiiviset menetelmät itselleni varmemmaksi vaihtoehdoksi erityisesti aineiston analyysin vaiheessa. Päätin, että määrällisen aineiston tulokset luovat tutkimukseni perustan, joihin laadullisen aineiston tuloksia pystyisi vertaamaan. Arvioin tämän parantavan tutkimukseni luotettavuutta.

Laadullisten menetelmien käyttöä perusteli aiempi laadullinen tutkimus osasta tutkimukseni teoriaperustaa. Tällaisia aiheita olivat kutsumus ja hengellinen ammatti-identiteetti. Nämä käsitteet ovat myös luonteeltaan abstrakteja ja moniulotteisia. Aiempi laadullinen tutkimus ja käsitteiden luonne ohjasi kvalitatiivisten

menetelmien käyttöön. Kutsumuksen merkityssisältöjen kohdalla päädyin käyttämään kuitenkin lähinnä määrällisiä menetelmiä. Puheessa kutsumuksesta voidaan havaita myös aikaan sidoksissa olevaa muutosta (Ritokoski & Valtonen, 2003, s. 28; Hytönen, 2018). Kvantitatiivinen tutkimus luo seisahtuneen kuvan maailmasta (Hakala, 2018, s. 21). Arvioin tarpeelliseksi luoda tämänhetkisen kuvan kutsumuksen merkityssisällöistä opiskelijoilla. Lisäksi valmiit vastausvaihtoehdot mahdollistivat eri merkityssisältöjen luotettavamman keskinäisen vertailun.

## 7.2 Kyselyn laatiminen

Toteutin tutkimuksen sähköisenä kyselynä. Tutkimuksen osallistujien perusr ryhmä koostui Diakonia-ammattikorkeakoulun viidettä, kuudetta ja seitsemättä lukukautta suorittavien kirkonalan opiskelijoiden joukossa. Kyselylomake oli laadittu Webropol-ohjelmaan. Kyselyssä mitkään kysymyksistä eivät olleet pakollisia vastaajalle. Tämän takia kysymyksiin tuli eri määrä vastauksia. Avoimissa kysymyksissä oli hieman vähemmän vastauksia kuin suljetuissa kysymyksissä. Kysely oli mahdollista keskeyttää ja jatkaa myöhemmin loppuun. Rakensin mahdollisimman loogisesti ja sujuvasti etenevän vastaamiskokemuksen kyselyyn osallistuville opiskelijoille kiinnittämällä huomiota kysymysten keskinäiseen järjestykseen kyselyssä sekä sivunvaihtojen sijoittamisella. Käytin sivunvaihtojen yhteydessä alaotsikoita, jotka ilmaisivat aihealueen, jota eri sivuilla olevat kysymykset käsittelivät. Arvioin tämän tarpeelliseksi, koska kysely oli laaja sisältäen 33 kysymystä.

Kysely sisälsi 26 suljettua ja 7 avointa kysymystä. Lisäksi kysymyksessä 15. (Liite 1) oli mahdollista valita vastausvaihtoehtona ”Jotain muuta, mitä”, jonka jälkeen seurasi avoin tekstikenttä opiskelijan omalle vastaukselle. Suljetuissa kysymyksissä käytin valmiita vastausvaihtoehtoja taustatietojen sekä suoritettujen opintojaksojen selvittämiseksi. Suurimmassa osassa suljettuja kysymyksiä käytin mittarina Likertin asteikkoa. Likertin asteikko on järjestysasteikkoinen mittari, jossa on usein viisi porrasta. Asteikko sisältää yleensä vaihtoehdot yhdestä ääripäästä toiseen ja asteikolle tyypillisesti keskelle sijoittuu neutraali vaihtoehto. Keskellä voi myös sijaita vastausvaihtoehto ”En osaa sanoa”, mutta tällöin ei voida puhua

neutraalista vastauksesta. Vaihtoehto ”En osaa sanoa” voi pitää sisällään useita merkityksiä vastaajalle. (Vehkalahti, 2014, s. 35–36.)

Osassa suljettuja kysymyksiä käytin Likertin asteikon keskellä vastausvaihtoehtona ”En osaa sanoa” ja reunoilla vaihtoehtoja, jotka ilmaisivat eri- tai samanmielisyyttä eri asteilla. Osan kysymyksistä taas muotoilin siten, että aste-erot kasvoivat läpi asteikon, eikä neutraalia tai ”En osaa sanoa” vaihtoehtoa ollut. Valitsin käyttää ”En osaa sanoa” vaihtoehtoa, niiden kysymysten kohdalla, jotka arvioin vastaajille vaikeimmaksi vastata.

Taustakysymyksissä selvitettiin vastaajien suoritettava tutkinto, opiskelukampus, uskontokunta, kristillinen kirkkokunta tai -liike, sekä koettu läheisyys johonkin evankelis-luterilaisen kirkon herätysliikkeeseen. Lisäksi selvitettiin, mitä kirkon alan opintojaksoja vastaajat olivat suorittaneet tai suorittivat vastaamishetkellä. Kysymyksen tarkoituksena oli mahdollistaa vertailua eri opintojaksoja suorittaneiden opiskelijoiden vastausten välillä.

Laadin avoimen kysymyksen selvittämään, miten kirkon alan opintojaksot olivat vaikuttaneet opiskelijoiden haluun tai motivaatioon hakeutua kirkon kausitöihin. Avoimen kysymyksellä arvioin saavuttavani myös mahdollisimman laajan ja luotettavan aineiston tähän kysymykseen. Kysymys oli lähes identtinen toisen tutkimuskysymyksen kanssa. Arvioin tärkeäksi kysyä molempia tutkimuskysymyksiä myös kyselyssä. Arvioin tarpeelliseksi tavoittaa vielä tarkempaa tietoa siitä, mitkä opintojaksot ovat erityisesti vaikuttaneet opiskelijoiden hakumotivaatioon kirkon kausitöihin. Tähän käytin myös avointa kysymystä.

Kysymyksen 9. ”Millaisena olet kokenut opintojaksot kristityn identiteettisi, hengellisen identiteettisi tai spiritualiteettisi rakentumisen kannalta?” arvioin tarpeellisenä, sillä aiempi tutkimus (Launonen, 2009, s. 26; Valtonen, 2009) on nostanut esiin identiteetin ja spiritualiteetin rakentumisen merkityksen opiskelijan ammatillisuuden ja motivaation kannalta. Harkitsin erilaisia identiteetin muotoja, joita olisin nostanut esiin kysymyksessä. Päädyin kristityn ja hengelliseen identiteettiin sekä spiritualiteettiin, sillä arvioin näissä olevan henkilökohtainen ja laajempi

sävy kuin esimerkiksi kirkollisella identiteetillä. Arvioin myös opintojaksojen sisältöjen valossa nämä käsitteet suhteellisen tutuiksi vastaajille.

Seurakuntatyön harjoittelua ja sen vaikutuksia selvittävät kysymykset olivat merkityksellisiä molempien tutkimuskysymysten kannalta. Harjoittelu nähdään tärkeänä tekijänä kirkon alan opiskelijan ammatti-identiteetin kehittymiselle. (Valtonen, 2009, s. 31) Ammatti-identiteetin ollessa yhteydessä motivaatioon, arvioin tärkeäksi kysyä suoraan, miten opiskelijat itse arvioivat harjoittelun vaikuttaneen heidän hakumotivaatioonsa kirkon kausitöihin. Asiaa kysyttiin sekä avoimella kysymyksellä että suljetulla kysymyksellä. Kutsumuksen on osoitettu olevan merkittävä motivaation lähde hengellisessä työssä (Salmi, 2001 s. 177). Näin tärkeäsi selvittää, näyttäytykö kutsumus yhtä merkittävänä motivaatiotekijänä myös kirkon tarjoamien hengellisten kausitöiden kohdalla kuin se näyttäytyy aiemman tutkimusten mukaan ylipäänsä kirkon työssä.

Kyselyssä kartoitettiin kutsumuksen merkityssisältöjä opiskelijoille. Kuten luvussa 4 osoitin, kutsumuksen sisällöllistä määrittelyä voidaan lähestyä useasta suunnasta. Sisällytin vastausvaihtoehtojen määritelmiin aiempaan kutsumusta selvittäneeseen tutkimukseen nojaten määritelmiä, kuten ”Jumalan rakkauden välittämistä eteenpäin”. Lisäksi muotoilin vaihtoehtoja myös soveltaen väljästi itsemääräytymisen motivaatioteoriaa. Tällaisia vastausvaihtoehtoja olivat. ”Jumalalta saatua kutsua. Koen saaneeni kutsuni Jumalalta” sekä ”Itseni toteuttamista”. Vaihtoehto ”Jumalalta saatua kutsua. Koen saaneeni kutsuni Jumalalta.” näyttäytyy itsemääräytymisen motivaatioteorian pohjalta ulkoa tulevana motivaationa, jonka ihminen sisäistää erilaisilla intensiteeteillä. On huomioitava, että vaihtoehto kuvastaa myös perinteistä hengellistä kutsumuskäsitystä. ”Itseni toteuttamista” näyttäytyy itsemääräytymisen motivaatioteorian valossa sisäisenä motivaationa, joka syntyy yksilöstä itsestään. Sisällytin auttamismotivaation yhdeksi merkityssisällöksi. Näin tarpeellisena selvittää mieltävätkö opiskelijat halun auttaa kutsumuksen sisälle. Lisäksi valittavana oli avoin tekstikenttä, johon opiskelijat saivat itse muotoilla vastauksensa.

Näin tarpeelliseksi selvittää kahdella kysymyksellä, miten kirkon kausityöt suhteutuvat muihin kausitöihin palkan merkityksen suhteen. Käytin molempiin

kysymyksiin Likertin-asteikkoa samoilla vastausvaihtoehdoilla, jotta kysymysten vertailu olisi mahdollisimman luotettavaa. Lisäksi kyselyssä selvittiin, miten suuri merkitys muilla kirkon tarjoamilla työsuhte-eduilla, kuten asuntoedulla, on kirkon kausitöihin hakeutumiselle. Muotoilin kysymyksen 19. (Liite 1) perustuen kutsumuksen ja taloudellisten hyötyjen mahdollisesti jännitteeseen suhteeseen motivaatiotekijöinä. Spiritualiteetin ja taloudellisten hyötyjen on havaittu olevan jännitteisessä suhteessa toisiinsa (Martela, ym. 2019.). Arvioin myös tarpeelliseksi selvittää opiskelijoiden näkemyksiä kirkosta työnantajana sekä kerätä Likertin asteikolla arvioita kirkon rekrytoinnista ja perehdytyksestä.

Arvioin tarpeelliseksi selvittää arvioivatko opiskelijat vastaavuutta omien arvojen ja kirkon arvojen välillä, sekä kirkon arvojen toteutumista käytännössä vastaajien mielestä. Jos työnantajan ja työntekijän arvot eivät kohtaa, joutuu toiset näistä väistymään (Sinokki, 2016, luku Arvot ja asenteet). Arvioin tärkeäksi selvittää, vaikuttaako samankaltaisten arvomaailmojen jakaminen yhtä merkittävästi myös kausitöiden kohdalla. Kysymyksen ”Vastaavatko odotukset, joita mielestäsi kirkon työtehtäviin/ virkoihin ja niissä työskenteleviin henkilöihin kohdistetaan, omia ajatuksiasi itsestäsi, työstä ja sen suhteesta muuhun elämään?” tarkoituksena oli selvittää, miten opiskelijat mieltävät sopivansa oman identiteettinsä, ajatusmaailmansa ja arvojensa, kuten työn ja vapaa ajan arvottamisen, suhteen niihin odotuksiin, joita arvioivat ympäristön kohdistavan kirkon työssä ja viroissa työskenteleviin henkilöihin.

Käytin kirkon tarjoaman työympäristön psyykkistä ja fyysistä turvallisuutta selvittäneissä kysymyksissä Likertin asteikkoa ja identtisiä vastausvaihtoehtoja, jotta kysymysten tulokset ovat keskenään vertailukelpoisia. Esimerkiksi huono kohtelu kuten kiusaaminen tai epäasiallinen käytös voivat viedä täysin työmotivaation (Sinokki, 2016, luku Työyhteisön motivaatio ilmapiiri). Kyselyn viimeiset suljetut kysymykset kartoittivat, miten pitkällä kausitöissä suoritettavat työtehtävät saivat opiskelijoiden mielestä pisimmillään sijaita sekä miten motivoituneita opiskelijat ovat työskentelemään kirkon leireillä.

Kysely päättyi avoimiin kysymyksiin, joista ensimmäinen kartoitti, mikä motivoi opiskelijoita hakeutumaan kirkon kausitöihin ja jälkimmäinen, mikä heikentää

opiskelijoiden motivaatiota kausitöihin hakeutumisessa. Arvioin hyväksi lopettaa kyselyn avoimilla kysymyksillä, jotka kartoittavat aihealuetta laajasti. Tarkoituksenani oli myös antaa opiskelijoille mahdollisuus vielä ilmaista vapaasti, millaisia ajatuksia heille oli herännyt vastatessaan kyselyyn. Lisäksi kysymyksiin saadut vastaukset voivat mahdollisesti toimia vertailukohteina toisilleen ja muiden kysymysten tuloksille.

### 7.3 Aineiston keruu

Aineiston keruu tapahtui Webropolissa tammikuun 2023 aikana. Diakonia ammattikorkeakoulun opintotoimisto välitti 269 kirkon alan opiskelijalle sähköpostilla muotoilemani lyhyen kutsun osallistua tutkimukseen ja linkin kyselyyn. Lisäksi lähetin itse yhdelle opiskelijalle kyselylinkin, sillä hän kuului tutkimuksen kohderyhmään, mutta ei ollut saanut opintotoimiston kautta kutsua osallistua kyselyyn. Näin ollen kokonaisotannaksi muodostui 270 opiskelijaa. Tästä joukosta tutkimukseen osallistui 63 opiskelijaa, jolloin vastausprosentiksi muodostui 23 %.

Aineiston keruu toteutui aiemmasta suunnitelmasta poiketen välillä 11.1.2023 – 31.1.2023. Viivästys aineiston keruun aloituksessa johtui omasta huomaamattomuudestani. En huomioinut ajoissa Diakonia ammattikorkeakoulun joululomien merkitystä aikatauluille. Opintotoimisto välitti 11.1.2023 kohderyhmälle kutsun osallistua tutkimukseen ja kyselylinkin sähköpostitse. Muotoilemani muistutuksen tutkimukseen osallistumisesta ja kyselyn linkin opintotoimisto välitti kohderyhmälle 23.1.2023.

### 7.4 Aineiston analyysi

Määrällisen aineiston analysoinnissa käytin Webropol-ohjelmiston raportointi toimintoa ja Excel-taulukkolaskentaohjelmaa. Hyödynsin Exceliä kuvaajien muodostamisessa. Suurimman osan frekvensseistä sekä osan prosenttiosuuksista laskin itse. Ennen aineiston keräämistä olin suunnitellut käyttäväni aineiston analysoinnissa SPSS-ohjelmistoa. Päädyin kuitenkin käyttämään Webropolin raportointi toimintoa ja Exceliä, sillä ristiintaulukoinnin ja tarvittavat prosenttiosuudet,



pystyin saamaan näillä ohjelmilla. Lisäksi SPSS-ohjelmisto olisi vaatinut kunnollista ja aikaa vievää perehtymistä ohjelmiston käyttöön. Näin ollen SPSS:n käyttö ei näyttäytynyt tarkoituksenmukaisena. Aineiston esittämisessä hyödynsin Excel-ohjelman taulukkoja ja kuvaajia.

Aloitin analysoinnin silmäilemällä ja lukemalla useita kertoja aineiston läpi Webropolissa. Tämän jälkeen muodostin Webropolissa aineistosta suodatettuja raportteja. Suodatusehtona käytin koulutusohjelmia, seurakuntaharjoittelun suorittamista ja läheisyyttä herätysliikkeisiin. Suodatetussa raportissa Webropol-ohjelmisto muodostaa raportin esimerkiksi valitun kysymyksen vastausvaihtoehdon perusteella ja jättää muut vastaukset raportista pois (Webropol Powerful Insights, i.a.). Webropolilla muodostamissani raporteissa tulokset olivat ilmoitettu prosentiosuuksina. Joidenkin kysymysten vastauksissa oli ilmoitettu myös frekvenssit, mutta suurimmassa osassa vastauksia laskin frekvenssit itse.

Koulutusohjelmiin perustuvista raporteista jätin pois sosionomi, kirkon varhaiskasvatuksen tutkintoa opiskelevien vastaukset niiden vähäisen esiintyvyyden ( $n = 1$ ) vuoksi. Sairaanhoidtaja, diakoninen hoitotyön tutkintoa opiskelevien vastausmäärät olivat myös pienet,  $n = 7$ , minkä vuoksi nostin esiin tulosten vertailussa ryhmän vastaukset vain sen ollessa erityisen perusteltua. En muodostanut suodatettuja raportteja myöskään uskonnollisen taustan perusteella, sillä vastaajista 95 % ( $n = 60$ ) oli kristittyjä ja kirkkokunnista muihin kuin evankelisluterilaiseen kirkkoon kuului vain 11 % ( $n = 7$ ) vastaajista. Tästä ryhmästä suurin osa kuului Vapaa-, Helluntai- tai Metodistikirkkoon tai helluntaiherätykseen ja osa ei kuullut mihinkään kristilliseen kirkkokuntaan tai liikkeeseen. Ryhmä oli näin ollen pieni ja hyvin heterogeeninen, eikä ryhmän vastausten tarkastelua yhtenä ryhmänä voinut pitää mielekkäänä tai luotettavana.

Määrällisten tulosten esittämisessä käytin prosentiosuuksia ja frekvenssejä. Frekvenssejä on tarpeen käyttää prosentiosuuksien lisäksi aineiston havaintojen ollessa alle 100 (Valli, 2018, s. 256). Webropolissa muodostamissani raporteissa tulokset olivat ilmoitettu prosentiosuuksina. Joidenkin kysymysten vastauksissa oli ilmoitettu myös frekvenssit, mutta suurimmassa osassa vastauksia laskin frekvenssit itse. Muodostin prosentuaalisista tuloksista pylväskuvaajia, kun arvioin

perustelluksi havainnollistaa tuloksia visuaalisessa muodossa. Erityisesti hyödynsin pylväskuvaajia eri kysymysten vastausten vertailussa, jotka olin kysymysten muotoiluvaiheessa laatinut keskenään vertailtaviksi. Tällaisia kysymyksiä olivat esimerkiksi kysymykset, jotka selvittivät kutsumuksen merkitystä ylipäänsä kirkon virkoihin ja kirkon kausitöihin hakeutumisessa. Kysymyksen 23. tulosten esittämisessä hyödynsin ympyrädiagrammia, sillä arvioin tämän havainnollistavan parhaimmalla tavalla eri vastausvaihtoehtojen keskinäisiä suhteita.

Laadullisen aineiston analyysissä käytin tematisointia. Osassa laadullista aineistoa vastaukset olivat hyvin tai suhteellisen lyhyitä. Tällöin vastaus oli usein muutamana sanan pituinen virke. Vastauksissa esiintyi myös monitulkintaisempia ja polveilevampia vastauksia. Lähestyin aineistoa pitkälti dialogisen tematisoinnin keinoin. Dialogisessa tematisoinnissa esimerkiksi tutkijan oma ymmärrys, teoreettinen ja metodologinen ajattelu sekä tutkittavaa ilmiötä tai kohdetta koskeva tieto on dialogissa eli vuoropuhelussa toteutettavan analyysin ja tulkinnan kanssa. (Koski, 2020, s. 157) Sovelsin omaa ymmärrystäni tutkittavasta aiheesta ja kyselyssä muotoilemiani kysymyksiä sekä tutkimuskysymyksiä teoriana, jonka asetin dialogiin aineiston analyysissä ja tulkinnassa.

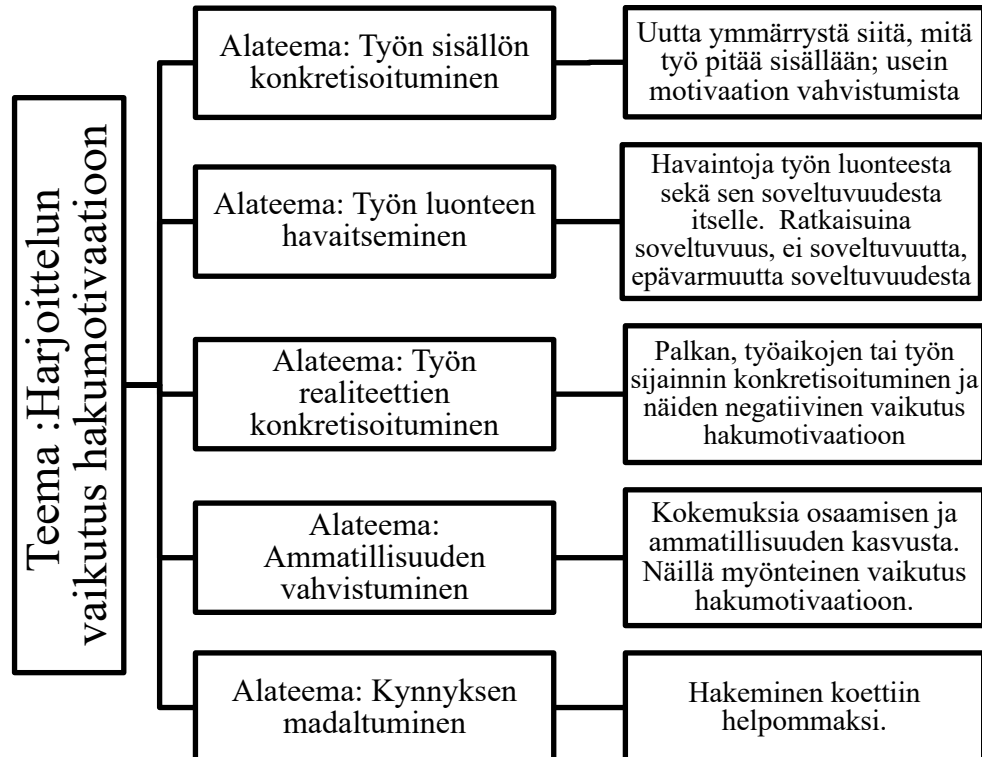
Täysin aineistolähtöinen lähestymistapa ei olisi sopinut aineiston analyysiin, sillä vastaukset olivat suurimmaksi osaksi ymmärrettävissä vain vastauksina kyselyssä esittämiini kysymyksiin. Lähestyttäessä aineistolähtöisesti vastauksia pyritään löytämään niiden sisäistä logiikkaa. Tällöin aineistosta nostetaan esiin teemoja, joista vastaajat puhuvat, eikä anneta valmiita teemoja, joita vastauksista pyritään löytämään. (Moilanen & Rähkä, 2018, s. 60.) Näin ollen oli luontevaa käyttää dialogisen tematisoinnin keinoja analyysissä ja tulkinnassa.

Dialogisessa tematisoinnissa analyysi aloitetaan aineiston lukemisella. (Koski, 2020, s. 161) Tämän jälkeen aineistoa järjestetään kategorioiksi tai luokiksi sen mukaan, miten ne vastaavat tutkimuskysymyksiin tai teoriaan (Koski, 2020, s. 165). Ennen kategorioiksi ja luokiksi järjestämistä käytin laajempien vastausten kohdalla pelkistämistä ja referointia. Analyysissä voi edetä pelkistämällä lauseita ja ilmaisuja sekä ryhmitellä näitä sisällön mukaan (Puusa, 2020, s. 152). Itselleni referointi ja pelkistäminen helpotti keskeisen merkityksen löytämistä ja

sisäistämistä vastauksista. Alustavan luokittelun jälkeen, jonka tein pidempien kuvausten kohdalla referoidulla ja pelkistetyllä aineistolla, luin aineistoa uudelleen läpi ja hahmotin aineistossa esiintyviä teemoja. Hahmottamista ja vuoropuhelua ohjasi kuitenkin kysymys, johon vastaus oli annettu, oma ymmärrykseni tutkittavasta aiheesta sekä tutkimuskysymykset.

Dialogisen tematisoinnin kolmannessa vaiheessa aineisto muuntuu kategorioista teemoiksi ja tässä prosessissa teemat muodostuvat vuoropuhelussa teorian kanssa (Koski, 202, s. 165). Mikäli olisin noudattanut johdonmukaisesti dialogisen tematisoinnin kaavaa, olisin muodostanut nyt nimeämistäni alateemoista teemoja. Arvioin kuitenkin selkeimmäksi muodostaa teemat ylemmälle ja yleisemmälle tasolle, joiden hahmottamista helpottivat myös kysymykset, joihin aineistossa oli vastattu sekä tutkimuskysymykset (Taulukko 1). Muutoin teemoja olisi muodostunut 26, jonka en nähnyt tukevan teemoittamisen tarkoitusta.

Kuvio 1. Esimerkki laadullisen aineiston analyysin etenemisestä



Pyrin ensin aineiston analyysissä aineistolähtöiseen lähestymistapaan, mutta sekä oma tiedonkäsittelyni että aineisto ei sopinut tällaiseen analyysitapaan. Huomasin tutkimuskysymysten ohjaavan useimmiten omaa analyysiani. Lisäksi huomasin, että sekä tutkimus- että kyselykysymyksiä oli pidettävä vuoropuhe- lussa aineiston kanssa, jotta vastauksista tuli ymmärrettäviä. Yritin myös aineis- tolähtöisessä teemoittelussa usein hyödynnettyä käsitekarttojen käyttöä, mutta tämä ei osoittautunut itselleni hyväksi keinoksi jäsentää aineistoa.

Keräämäni aineisto oli haastava, sillä se piti sisällään myös paljon hyvin lyhyitä ”kyllä” tai ”ei” tyyppisiä vastauksia. Näin ollen en nähnyt aineistolle oikeutta teke- vänä analysoida ja raportoida sitä ainoastaan dialogisen tematisoinnin kautta. Tämän takia arvioin hyväksi toteuttaa myös aineiston kvantifiointia niiden kysy- mysten vastausten kohdalla, jotka olivat keränneet paljon lyhyitä ja yksitulkintai- sia vastauksia. Kvantifiointi tarkoittaa laadullisen aineiston määrällistä analyysia. Tällöin lasketaan esimerkiksi jonkin sanan tai koodin esiintyvyyttä. (Puusa, 202, s. 152) Hyödynsin kysymysten 7. ja 8. analyysissä ja tulosten esittämisessä myös kvantifiointia, jonka toteutin koodauksen ja luokkien luomisen avulla. Tämän jäl- keen laskin ja ilmoitin luokkien havaintojen esiintyvyyden aineistossa.

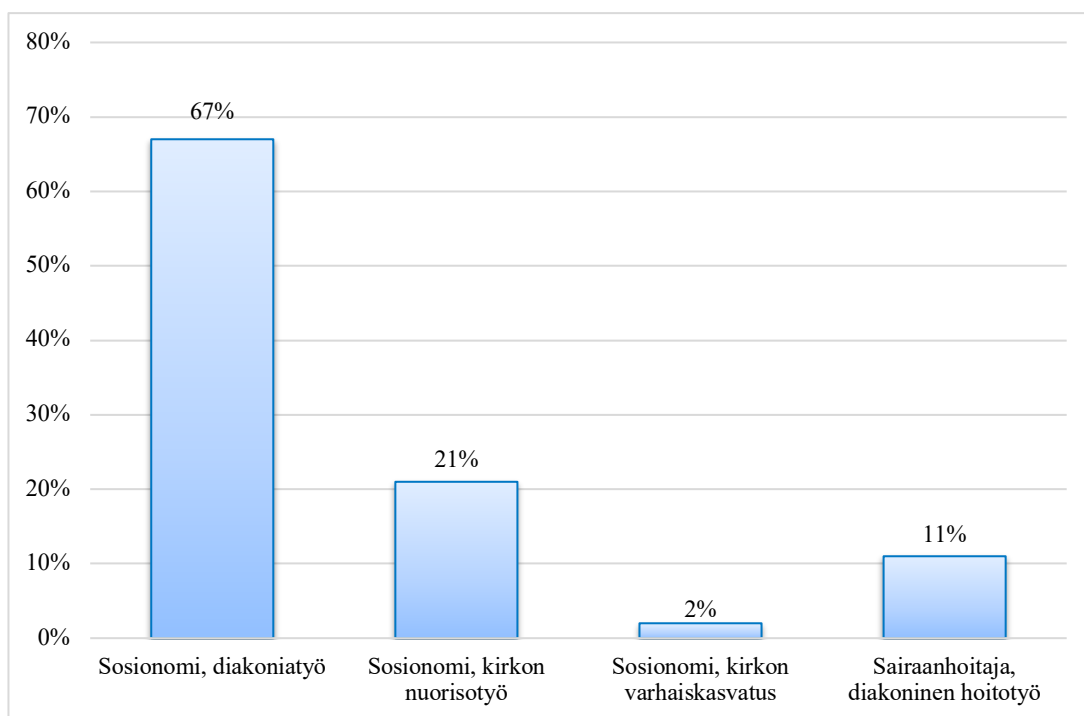
Määrällisen ja laadullisen aineiston tulkinnessa en nähnyt tarpeelliseksi tai asi- annukaiseksi pyrkiä yhdistämään aineistoa yksittäiseksi kokonaisuudeksi. Hah- motin aineistot ennen kaikkea toisiaan täydentävinä. Pyrin saattamaan määrälli- sen ja laadullisen aineiston keskustelemaan keskenään tulosten tulkinnessa ja johtopäätöksissä, kuitenkin huomioiden erilaiset lähtökohdat ja metodit aineisto- jen analyysissä ja tulkinnessa.

## 8 TULOKSET

### 8.1 Vastaajamäärät, taustatiedot ja suoritettut opintojaksot

Kyselyn vastausprosentti oli 270 opiskelijan joukosta 23 % ja kyselyyn vastanneiden opiskelijoiden lukumäärä oli  $n = 63$ . Suljettujen kysymysten vastausmäärät vaihtelivat välillä  $n = 19$  ja  $n = 63$ . Vähiten vastauksia keräsi läheisyyttä herätysliikkeisiin kartoittanut kysymys, joka kuului taustatietoja selvittäviin kysymyksiin. Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen motivaatiotekijöistä vastanneiden suljettujen kysymysten vastaajamäärät olivat välillä  $n = 62$  ja  $n = 63$ . Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen vastanneiden avoimien kysymystenvastaajamäärät olivat välillä  $n = 52$  ja  $n = 54$ . Toiseen tutkimuskysymykseen opintojaksojen vaikutuksesta hakumotivaatioon vastaavien kysymysten vastaajamäärät olivat suljetussa kysymyksessä  $n = 49$  ja avoimissa kysymyksissä välillä  $n = 48$  ja  $n = 58$ .

Sosionomi, diakoniatyön opiskelijoita oli 67 %, vastaajista ( $n = 42$ ), sosionomi, kirkon nuorisotyö opiskelijoita osuus oli 21 % ( $n = 13$ ), sosionomi, kirkon varhaiskasvatus opiskelijoita oli 2 % ( $n = 1$ ) ja sairaanhoitaja, diakoninen hoitotyö opiskelijoita oli 11 % vastaajista ( $n = 7$ ) (Kuvio 2.). Vastaajista 46 % ( $n = 29$ ) opiskeli Helsingin kampuksella, 30 % ( $n = 19$ ) Oulun kampuksella, 10 % ( $n = 6$ ) Pieksämäen kampuksella ja 14 % ( $n = 9$ ) Porin kampuksella. Turun kampuksen opiskelijat eivät olleet edustettuina vastaajissa. Kysymyksen vastasi 63 opiskelijaa.



Kuvio 2. Kyselyyn vastanneiden opiskelijoiden osuudet tutkinnoittain

Vastaajista 95 % (n = 60) ilmoitti uskontokunnakseen kristinuskon ja 5 % (n = 3) ilmoitti, ettei kuulu mihinkään uskontokuntaan. Kristillisistä kirkkokunnista tai liikkeistä evankelis-luterilaiseen kirkkoon kuului 89 % (n = 56) vastaajista, Vapaa-, Metodisti-, ja Helluntaikirkkoon tai helluntaiherätykseen kuului yhteensä 8 % (n = 5). Vastaajista 3 % (n = 2) ilmoitti, ettei kuulu mihinkään kristilliseen kirkkokuntaan tai liikkeeseen. Molemmissa kysymyksissä kysymykseen vastanneiden opiskelijoiden määrä oli 100 % tutkimukseen osallistuneista n = 63. Opiskelijoista 19 vastasi olevansa läheinen johonkin evankelis-luterilaisen kirkon herätysliikkeeseen. Näistä vastaajista 21 % (n = 4) koki lestadiolaisuuden itselleen läheiseksi, 32 % (n = 6) piti viidesläistä herätysliikettä itselleen läheisenä ja 47 % (n = 9) evankelisuutta.

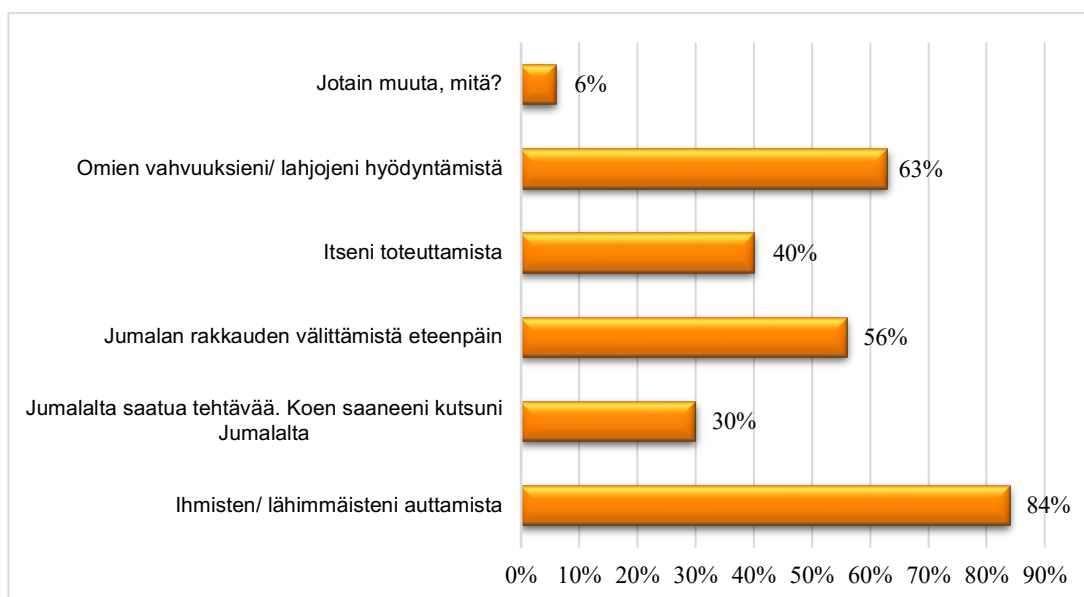
Kysymykseen suoritetuista opintojaksoista vastasi 62 opiskelijaa ja vastauksia kysymykseen tuli yhteensä 406. Eniten suoritettujen opintojaksojen joukossa oli tavallisesti opintojen ensimmäisillä lukukausilla suoritettujen Seurakunta toimintaympäristönä (suorittanut 92 % vastanneista, n = 57), Diakonian ja kristillisen kasvatuksen perusteet I (suorittanut 89 % vastanneista, n = 55) ja II (suorittanut 89 % vastanneista, n = 55) lisäksi Sielunhoito ja hengellinen ohjaus, jonka oli

suorittanut 81 % vastanneista (n = 50). Kirkon alan eri koulutuksille suunnatut opintojaksot olivat luonnollisesti vähiten suoritettujen opintojaksojen joukossa. Kaikille kirkon alan opiskelijoille suoritettavista opintojaksoista vähiten oli suoritettu Ajankohtaisia kristinuskon tulkintoja, joka oli suoritettuna tai suoritettavana 60 % (n = 37) vastaajalla. Opiskelijoista 79 % (n = 50) vastasi suorittaneensa tai suorittavansa parhaillaan seurakuntatyön harjoittelua. Vastaajista 21 % (n = 13) ilmoitti, ettei ole suorittanut tai suorita vastaushetkellä harjoittelua.

## 8.2 Hakumotivaatio kirkon kausitöihin

Kutsumuksen merkityssisältöjä selvittäneeseen kysymykseen valittuja vastauksia tuli yhteensä 176, joista neljässä oli valittu avoin vastausvaihtoehto. Avoimissa vastauksissa esiintyi kaksi vastausta, joissa kutsumus oli mielletty pääasiassa henkilökohtaisena kokemuksena, kasvuna ja oppimisena. Kahdessa muussa vastauksessa painottui ihmisestä itsestään ulospäin suuntautuva ja tarkemmin määritelty toiminta, joissa näkyi vaikuttaminen yleisellä tasolla ihmisten mielikuviin kristityistä ja konkreettinen tekeminen sekä kuunteleminen.

Valmiiksi muotoilluista vastausvaihtoehdoista kysymykseen 15, ”Mitä kutsumus tarkoittaa sinulle?”, eniten oli valittu vaihtoehtoa ”Ihmisten/ lähimmäisten auttamista.”, jonka oli valinnut 84 % (n = 53) vastaajista. Toiseksi eniten oli valittu vaihtoehtoa ”Omien vahvuuksien/ lahjojeni hyödyntämistä.”, jonka oli valinnut 63 % (n = 40) opiskelijoista. Vastausvaihtoehdon ”Jumalan rakkauden välittämistä eteenpäin” oli valinnut 56 % (n = 35) vastaajista. Vastaajista 40 % (n = 25) oli valinnut vaihtoehdon ”Itseni toteuttamista.” ja 30 % (n = 19) vaihtoehdon ”Jumalalta saatua tehtävää. Koen saaneeni kutsuni Jumalalta.” Kuviossa 3. on esitettyä kysymyksen 15. (Liite1) vastausmäärät.



Kuvio 3. Kutsumuksen merkityssisällöt kaikilla opiskelijoilla

Herätysliikeläheisyyttä omaavien vastaajien joukossa korostui vaihtoehdot ”Ihmisten/ lähimmäisteni auttamista”, jonka oli valinnut 95 % (n = 18) vastaajista ja ”Jumalan rakkauden välittämistä eteenpäin”, jonka oli valinnut 74 % (n = 14) vastaajista. Vaihtoehtoa ”Itseni toteuttamista” ei valittu suhteessa yhtä paljon herätysliikeläheisyyttä omaavien vastaajien kohdalla kuin koko aineistossa. Vaihtoehdon oli valinnut 16 % (n = 3) vastaajista.

Diakoniatyön opiskelijat olivat valinneet vähemmän vastausvaihtoehtoja, joka myös laski hieman vastausprosentteja heidän kohdallaan. Selkeitä poikkeamia kaikkiin vastauksiin verrattuna ei kuitenkaan esiintynyt. Diakoniatyön opiskelijoilla vastaaja kohti oli valittu 2,55 vastausta, kun koko aineiston vastaava valittujen vaihtoehtojen määrä vastaajaa kohti oli 2,79. Sairaanhoidaja, diakonista hoitotyötä opiskelevien kohdalla painottui vahvasti vaihtoehto ”Ihmisten/ lähimmäisteni auttamista”, jonka oli valinnut 100 % (n = 7) vastaajista. Muut vaihtoehdot olivat selvästi vähemmän valittuina diakonisen hoitotyön opiskelijoilla. Vastaajaryhmän koko oli hyvin pieni, n = 7, joka heikentää selvästi tulosten yleistettävyyttä.

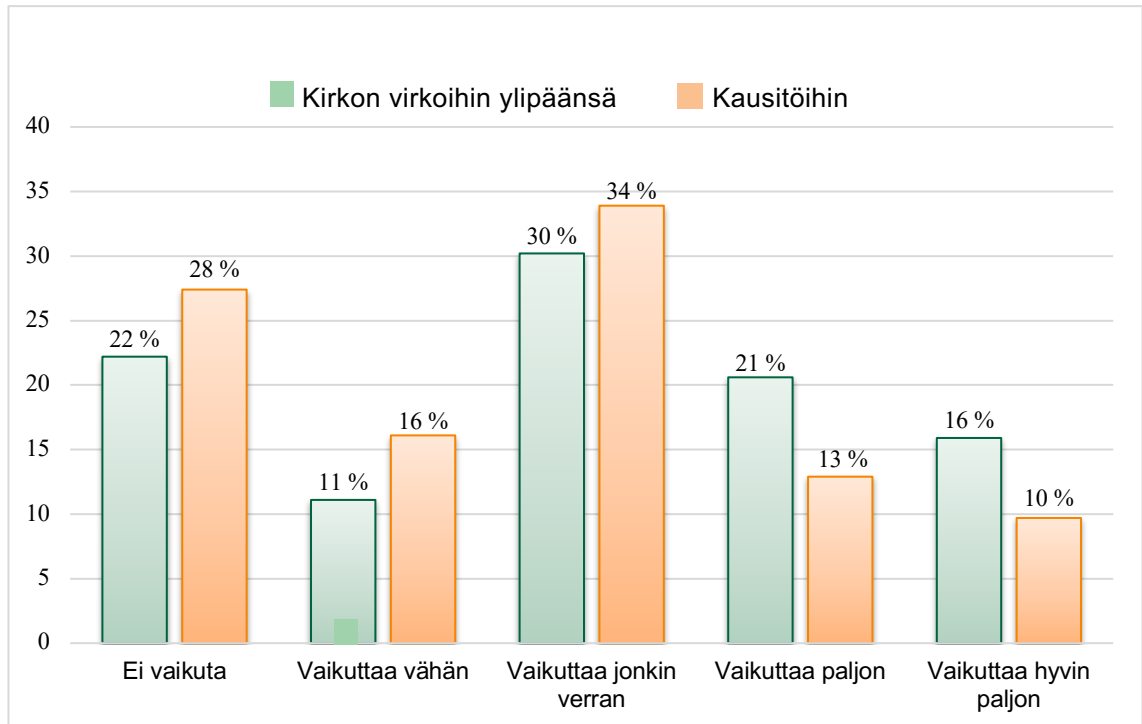
Kirkon nuorisotyötä opiskelevien vastaajien kohdalla korostui selvästi ”Omien vahvuuksieni/ lahjojeni hyödyntämistä”, jonka oli valinnut 92 % (n = 12) vastaajista. Vastauksista erottui myös vaihtoehto ”Itseni toteuttamista”, jonka oli valinnut



62 % (n = 8) vastaajista. Vastaajia nuorisotyötä opiskelevissa oli 13 ja valittuja vastausvaihtoehtoja 48, mikä tarkoittaa 3,69 vastausta vastaajaa kohti. Näin ol-  
len vastausprosentit kirkon nuorisotyötä opiskelevien kohdalla ovat korkeammat  
kuin kaikkien vastaajien kohdalla. Kirkon nuorisotyötä opiskelevien vastaajaryh-  
män kohdalla on huomioitava pieni vastaajamäärä, joka heikentää tulosten yleis-  
tettävyyttä.

Vastanneista opiskelijoista 22 % (n = 14) vastasi, ettei kutsumus vaikuta heidän  
haluunsa hakeutua kirkon virkoihin ylipäänsä. Vastaajista 11 % (n = 7) valitsi  
”Vaikuttaa vähän”, 30 % (n = 19) ”Vaikuttaa jonkin verran”, 21 % (n = 13) ”Vaikut-  
taa paljon” ja 16 % (n = 10) vastaajista valitsi vaihtoehdon ”Vaikuttaa hyvin pal-  
jon”. Kysymykseen 14. vastasi 62 opiskelijaa. Kysymys selvitti, vaikuttaako kut-  
sumus haluun hakeutua kirkon tarjoamiin kausitöihin. Opiskelijoista 27 % (n = 17)  
vastasi, ettei kutsumus vaikuta heidän haluunsa hakeutua kirkon tarjoamiin kau-  
sitöihin. Opiskelijoista 16 % (n = 10) valitsi vaihtoehdon ”Vaikuttaa vähän”, 34 %  
(n = 21) valitsi ”Vaikuttaa jonkin verran”, 13 % (n = 8) ”Vaikuttaa paljon” ja 10 %  
opiskelijoista (n = 6) valitsi vaihtoehdon ”Vaikuttaa hyvin paljon”.

Tuloksista on nähtävissä, ettei kutsumus vaikuta aivan yhtä paljon opiskelijoiden  
hakumotivaatioon kausitöiden kohdalla kuin se vaikuttaa hakeutumisessa kirkon  
virkoihin ylipäänsä (Kuvio 4). Lisäksi noin viidesosa opiskelijoista oli vastannut,  
ettei kutsumus vaikuta heidän haluunsa hakeutua kirkon virkoihin ylipäänsä. Kau-  
sitöiden kohdalla näin oli vastannut hieman yli neljännes opiskelijoista.

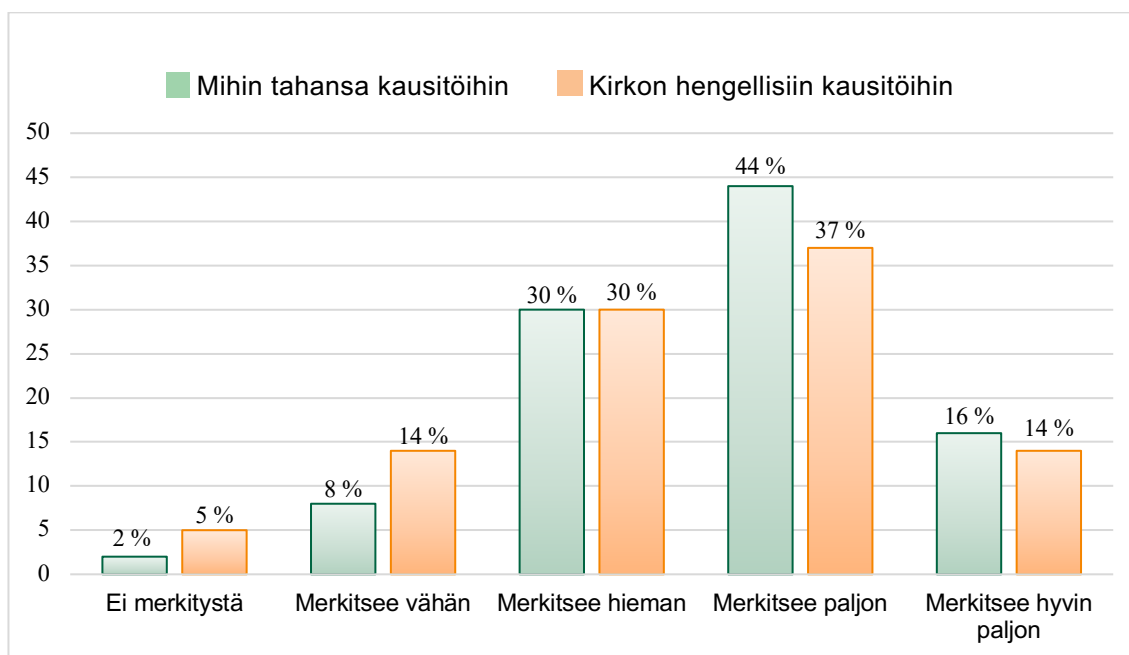


Kuvio 4. Kutsumuksen vaikutus opiskelijoiden hakumotivaatioon kirkon virkoihin ylipäänsä ja kirkon kausitöihin

Herätysliikeläheisyyttä omaavista opiskelijoista, 32 % (n = 6) vastasi kutsumuksen vaikuttavan haluun hakeutua kirkon hengellisiin virkoihin ylipäänsä hyvin paljon. Vastaavasti kausitöiden kohdalla näin koki 21 % (n = 4) herätysliikeläheisyyttä omaavista opiskelijoista. 26 % (n = 5) herätysliikeläheisyyttä omaavista opiskelijoista vastasi kutsumuksen vaikuttavan paljon haluun hakeutua ylipäänsä kirkon virkoihin ja kausitöiden kohdalla samoin vastasi 10 % (n = 2). Tuloksista on nähtävissä, että herätysliikeläheisyyttä omaavilla opiskelijoilla kutsumuksen merkitys työnhaun motivaation lähteenä näyttää korostuneen. Ryhmän ero koko aineistoon näkyy sekä ylipäänsä kirkon virkojen että kausitöiden kohdalla.

Kyselyyn vastanneista opiskelijoista 2 % (n = 1) vastasi, ettei palkalla ollut merkitystä mihin tahansa kausitöihin hakeutumisessa. Opiskelijoista 8 % (n = 5) vastasi palkan merkitsevän vähän mihin tahansa kausitöihin hakeutuessa. Vastaajista 30 % (n = 19) valitsi vaihtoehdon ”Merkitsee hieman”, 44 % (n = 28) valitsi ”Merkitsee paljon” ja vaihtoehdon ”Merkitsee hyvin paljon” valitsi 16 % (n = 10). Vastaavasti kirkon kausitöihin hakeutumisen kohdalla opiskelijoista 5 % (n = 3) vastasi, ettei palkalla ole heille merkitystä. Vastaajista 14 % (n = 9) valitsi

vaihtoehdon ”Merkitsee vähän”, 30 % (n = 19) ”Merkitsee hieman”, 37 % (n = 23) ”Merkitsee paljon” ja 14 % (n = 9) valitsi ”Merkitsee hyvin paljon” (Kuvio 5.).



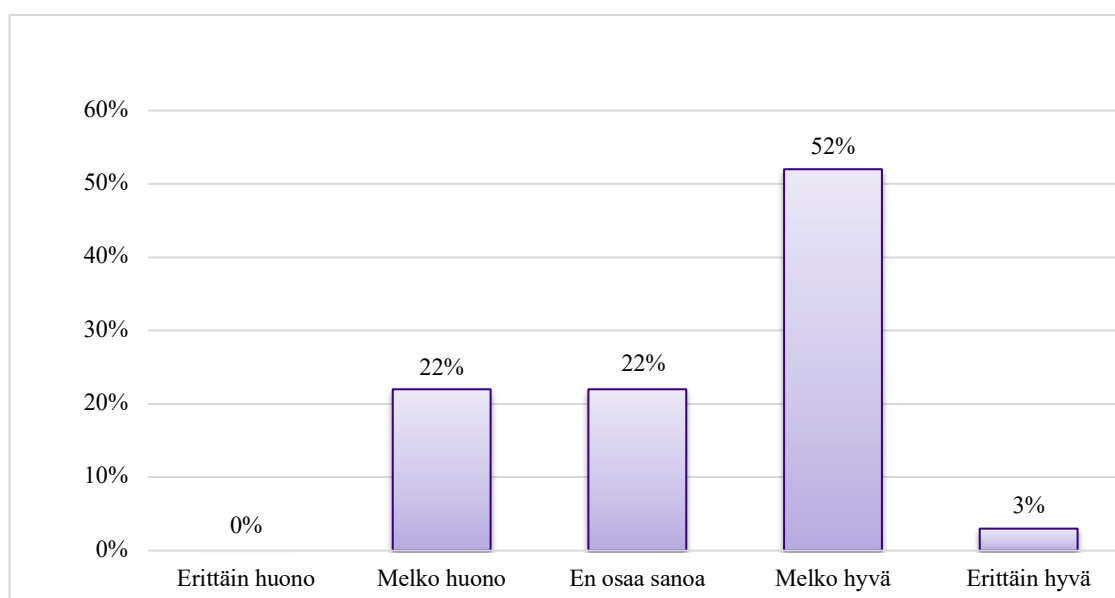
Kuvio 5. Palkan merkitys opiskelijoiden hakeutumisessa mihin tahansa kausitöihin ja kirkon hengellisiin kausitöihin

Kirkon tarjoamilla työsuhde-eduilla, kuten asuntoedulla, ei ollut yhtä suurta merkitystä opiskelijoiden kausitöihin hakeutumiseen kuin palkalla. Opiskelijoista 25 % (n = 16) vastasi, ettei työsuhde-eduilla ole merkitystä heidän hakeutumiselleen kausitöihin. 22 % (n = 14) valitsi vaihtoehdon ”Vähäinen merkitys”, 19 % (n = 12) valitsi ”Melko suuri merkitys” ja 6 % (n = 4) valitsi vaihtoehdon ”Erittäin suuri merkitys”. Opiskelijoista 27 % (n = 17) valitsi vastausvaihtoehdon ”En osaa sanoa”. Opiskelijoita, joille työsuhde-eduilla on melko paljon tai paljon merkitystä on yhteensä neljäsosa, 25 % vastaajista.

Kysymykseen, kokevatko opiskelijat ristiriitaa taloudellisten etujen merkityksen ja hengellisen työn tai kutsumuksen merkityksen välillä, opiskelijoista 41 % (n = 26) vastasi, ettei kokenut ristiriitaa. 16 % (n = 10) koki vähän ristiriitaa ja 17 % (n = 11) koki ristiriitaa jonkin verran. Opiskelijoista 10 % (n = 6) vastasi kokevansa ristiriitaa paljon ja 16 % (n = 10) erittäin paljon. Tuloksista voidaan nähdä, että yhteensä 59 % (n = 37) vastaajista oli kokenut ristiriitaa taloudellisten etujen

merkityksen ja hengellisen työn tai kutsumuksen merkityksen välillä ainakin jollakin tasolla.

Kirkon työnantajaimagoa selvitettiin suljetulla kysymyksellä. Kysymyksellä selvitettiin, millaiseksi opiskelijat arvioivat kirkon imagon työnantajana. Kukaan kyselyyn vastanneista ei pitänyt kirkon imagoa työnantajana erittäin huonona. Vastaaajista 22 % (n = 14) näki imagon melko huonona ja sama määrä vastaajia 22 % (n = 14) oli vastannut kysymykseen ”En osaa sanoa”. Vastaaajista 52 % (n = 33) piti kirkon imagoa työnantajana melko hyvänä ja 3 % (n = 2) erittäin hyvänä (Kuvio 6.).



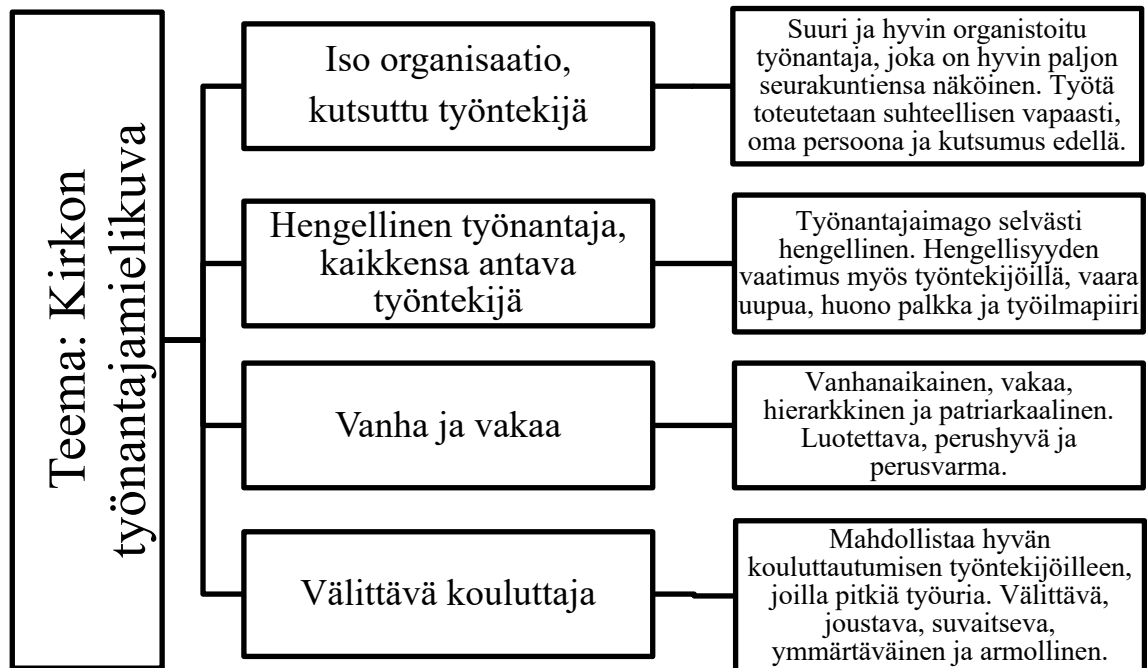
Kuvio 6. Opiskelijoiden näkemykset kirkon imagosta työnantajana

Kyselyssä selvitettiin avoimella kysymyksellä, millaisena työnantajana vastaajat pitivät kirkkoa. Teemaksi muodostui ”Kirkon työnantajamielikuva”, jonka alle sijoittui neljä alateemaa (Kuvio 7). Alateemat olivat ”Iso organisaatio, kutsuttu työntekijä”, ”Hengellinen työnantaja, kaikkensa antava työntekijä”, ”Vanha ja vakaa” sekä ”Välittävä kouluttaja”. Alateemaan ”Iso organisaatio, kutsuttu työntekijä” sisältyi kuvauksia, joissa kirkkoa kuvailtiin suureksi hyvin järjestetyksi organisaatioksi, jossa työntekijät kuitenkin työskentelevät suhteellisen vapaasti ja omalla persoonallaan. Aineistossa esiintyi hyvin paljon ilmausta ”riippuu seurakunnasta”, joka myös osaltaan sopi tähän alateemaan. Kuvauksissa työtä tehtiin suhteellisen vapaasti, kuitenkin työntekijöiden persoona ja kutsumus edellä. Tässä

alateemassa hengellisyys ilmenikin pääasiassa työntekijöissä, ei niinkään kirkossa.

Alateema ”Hengellinen työnantaja, kaikkensa antava työntekijä” sisälsi kerronnan, jossa kirkko kuvattiin ennen kaikkea hengellisyyden kautta. Hengellisyyttä vaadittiin myös työntekijöiltä. Alateeman alle sisältyi kuvausta, jossa työntekijöiltä odotetaan innostusta ja vahvaa motivaatiota sekä kutsumusta työhönsä. Toisaalta aineistosta löytyi kuvausta, jossa tunnistettiin työntekijöidenkin olevan vain ihmisiä. Aineistossa ilmeni näkemyksiä, joissa kirkko miellettiin hengelliseksi työnantajaksi, jonka työntekijät ovat vahvasti motivoituneita ja ylityöllistettyjä sekä antavat kaikkensa aina työuupumukseen asti. Lisäksi työpaikoilla on huono työilmapiiri, joka osaltaan edistää uupumista. Työstä myös maksetaan huonoa palkkaa.

Alateemassa ”Vanha ja vakaa” oli kuvausta ainoastaan kirkosta työnantajana, ei siitä, mitä kirkko odottaa työntekijöiltään. Teeman alle sijoittui käsitteitä, jotka kuvasivat kirkkoa hitaasti muuttuvana, mutta toisaalta perushyvä ja varmana työnantajana. Tällaisia käsitteitä olivat vakaa, vanhanaikainen, patriarkaalinen, hierarkkinen, jähmeä, perushyvä, perusvarma ja luotettava. Alateemaan ”Välittävä kouluttaja” sisältyi kuvausta ja käsitteitä, joissa tuotiin esiin kirkon kouluttavan hyvin työntekijöitään. Kirkko kuvattiin tässä alateemassa positiivisessa valossa työnantajana. Käsitteitä, joita tässä alateemassa oli esillä, olivat välittävä, suvaitseva, ymmärtäväinen, armollinen ja joustava. Alateemassa oli myös kuvausta siitä, miten kirkon työntekijät tekevät pitkiä työuria kirkon palveluksessa.

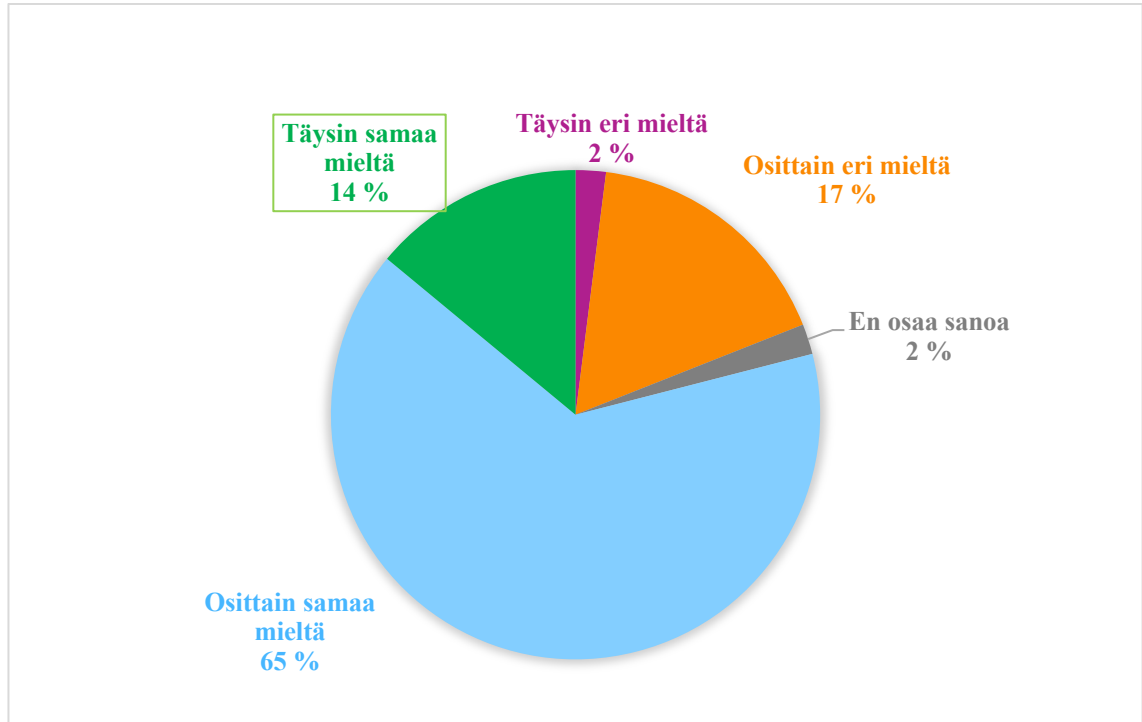


Kuvio 7. Teema: Kirkon työnantajamielikuva opiskelijoilla

Kysymykseen kirkon rekrytoinnista ja perehdytyksestä vastaajista 51 % (n = 32) vastasi "En osaa sanoa". Vastaajista 5 % (n = 3) arvioi perehdytyksen ja rekrytoinnin erittäin huonoksi ja 19 % (n = 12) melko huonoksi. 25 % (n = 16) vastaajista piti kirkon rekrytointia ja perehdytystä melko hyvänä. Kukaan vastaajista ei arvioinut kirkon rekrytointia ja perehdytystä erittäin hyväksi. Tuloksista tulee ilmi, että noin puolet vastaajista ei osannut antaa arviota kirkon rekrytoinnista ja perehdytyksestä. Lopuista vastaajista erittäin tai melko huonoja arvioiteja antoi 24 % (n = 15). "Melko hyvä" arvion antoi lähes sama määrä (25 %, n = 16) opiskelijoita, kuin huonon arvion. Arviota "Erittäin hyvä" ei antanut kukaan kyselyyn vastanneista.

Väittämän "Kirkon edustamat arvot vastaavat omia arvojani" kanssa täysin eri mieltä oli 2 % (n = 1) vastaajista. 17 % (n = 11) vastaajista oli väittämän kanssa osittain eri mieltä ja 65 % (n = 41) osittain samaa mieltä. Täysin samaa mieltä väittämän kanssa oli 14 % (n = 9) vastaajista. 2 % (n = 1) opiskelijoista oli valinnut vaihtoehdon "En osaa sanoa". Eri mieltä väittämän kanssa oli yhteensä 19 % (n = 12) opiskelijoista ja samaa mieltä oli 79 % (n = 50) kysymykseen vastanneista opiskelijoista. Tuloksista ilmeni, että selvästi suurin osa, lähes neljä viidesosaa

opiskelijoista, koki yhteneväisyyttä kirkon edustamien arvojen ja omien arvojensa välillä. Kuitenkin lähes viidesosa kysymykseen vastanneista opiskelijoista koki eroavaisuutta kirkon edustamien arvojen ja omien arvojensa välillä (Kuvio 8).



Kuvio 8. Opiskelijoiden vastaukset väittämään: ”Kirkon edustamat arvot vastaavat omia arvojani.”

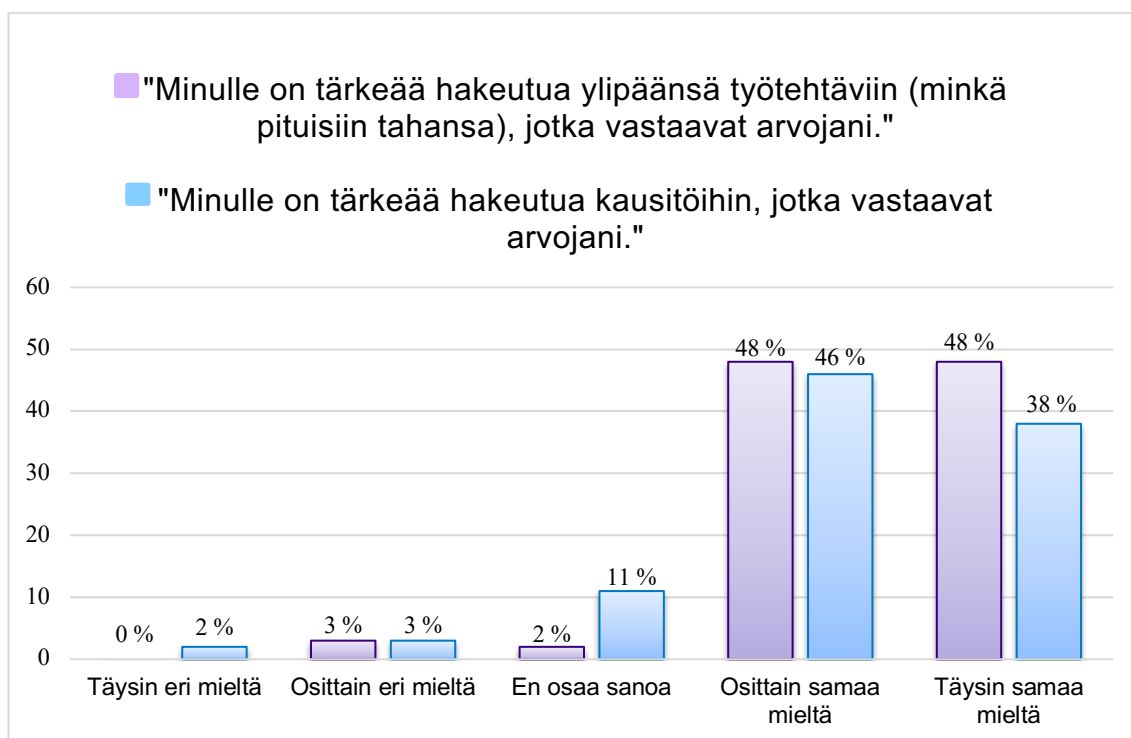
Kukaan vastaajista ei ollut täysin eri mieltä väittämän ”Minulle on tärkeää hakeutua ylipäänsä työtehtäviin (minkä pituisiin tahansa), jotka vastaavat arvojani.” Osittain eri mieltä väittämän kanssa oli 3 % (n = 2) vastaajista. Osittain samaa mieltä ja täysin samaa mieltä väittämän kanssa oli molemmissa vaihtoehdoissa 48 % (n = 30) vastaajista. Kysymykseen vastanneista opiskelijoista 2 % (n = 1) oli valinnut vaihtoehdon ”En osaa sanoa”. Samaa mieltä väittämän kanssa, joko osittain tai täysin, oli näin ollen 96 % (n = 60) vastaajista. Tuloksissa tulee esiin, että hyvin pieni osa vastaajista oli vastannut kysymykseen ”En osaa sanoa”. Lisäksi työntekijän ja työnantajan arvojen vastaavuuden merkitys nousee selvästi esiin aineistosta.

Väittämän ”Minulle on tärkeää hakeutua kausitöihin, jotka vastaavat arvojani” kanssa täysin eri mieltä oli 2 % (n = 1) vastaajista. Osittain eri mieltä oli 3 % (n =

2) vastaajista ja osittain samaa mieltä oli 46 % (n = 29) vastaajista. Täysin samaa mieltä oli 38 % (n = 24) vastaajista. Vaihtoehdon ”En osaa sanoa” oli valinnut vastaajista 11 % (n = 7). Tuloksista on havaittavissa, että työnantajan ja työntekijän vastaavien arvojen merkitys oli myös kausitöiden kohdalla tärkeää opiskelijoille. Vastaavien arvojen merkitys ei kuitenkaan näyttäytynyt yhtä selkeästi kausitöihin hakeutumisen kohdalla kuin se näyttäytyi ylipäänsä työhön hakeutumisen kohdalla.

Kysymysten 24. ja 25. (Liite 1) vastausten vertailusta on nähtävissä, että kausitöihin hakeutumisessa arvoilla ei ollut aivan yhtä suurta merkitystä kuin ylipäänsä työtehtäviin hakeutumisessa (Kuvio 9.). Joko osittain tai samaa mieltä olevien opiskelijoiden osuus ylipäänsä työtehtäviin hakeutumisen kohdalla oli yhteensä 96 %, kun taas kausitöiden osalta samaa mieltä olevien opiskelijoiden osuus oli 84 %. Täysin samaa mieltä olevien osuus laski 10 %, kun verrataan arvojen merkitystä kausitöihin hakeutumisessa arvojen merkitykseen ylipäänsä työtehtäviin hakeutumisessa. Kausitöiden kohdalla vastaajien, jotka valitsivat vaihtoehdon ”En osaa sanoa”, osuus nousi 9 % verrattuna ylipäänsä työtehtäviin hakeutumiseen. Arvojen merkittävyys työhön hakeutumiselle ei näyttäytynytkään aivan yhtä merkittävänä ja selvänä kausitöiden kohdalla.





Kuvio 9. Opiskelijoiden vastaukset väittämiin: ”Minulle on tärkeää hakeutua ylipäänsä työtehtäviin, jotka vastaavat arvojeni.” ja ”Minulle on tärkeää hakeutua kausitöihin, jotka vastaavat arvojeni.”

Tuloksissa ilmeni, että suurin osa opiskelijoista arvioi kirkon toteuttavan myös käytännössä edustamiaan arvoja. Kukaan kyselyyn vastanneista opiskelijoista ei ollut täysin eri mieltä väittämän ”Kirkko toteuttaa myös käytännössä edustamiaan arvoja.” kanssa. Osittain eri mieltä oli 23 % (n = 14) opiskelijoista ja osittain samaa mieltä oli 60 % (n = 37) vastanneista opiskelijoista. Täysin samaa mieltä väittämän kanssa oli 10 % (n = 6) opiskelijoista ja 8 % (n = 5) oli valinnut vastausvaihtoehdon ”En osaa sanoa”.

Kysymyksen 27. (liite 1) tarkoituksena oli selvittää kirkon alan opiskelijoiden näkemyksiä siitä, vastaavatko kirkon työssä tai viroissa oleviin ihmisiin kohdistetut odotukset opiskelijoiden omia ajatuksia heistä itsestään, työstä ja työn suhteesta muuhun elämään. Vastaajista 33 % (n = 21) valitsi vastausvaihtoehdon ”En osaa sanoa”. 5 % (n = 3) opiskelijoista näki, ettei kirkon työtehtäviin ja viranhaltijoihin kohdistetut odotukset vastaa heidän omia ajatuksiaan heistä itsestään ja työstä. Vastaajista 13 % (n = 8) valitsi vaihtoehdon ”Vastaavat melko huonosti” ja 43 %

(n = 27) valitsi ”Vastaavat melko hyvin”. Opiskelijoista 6 % (n = 4) näki, että kohdistetut odotukset vastasivat heidän omia ajatuksiaan erittäin hyvin.

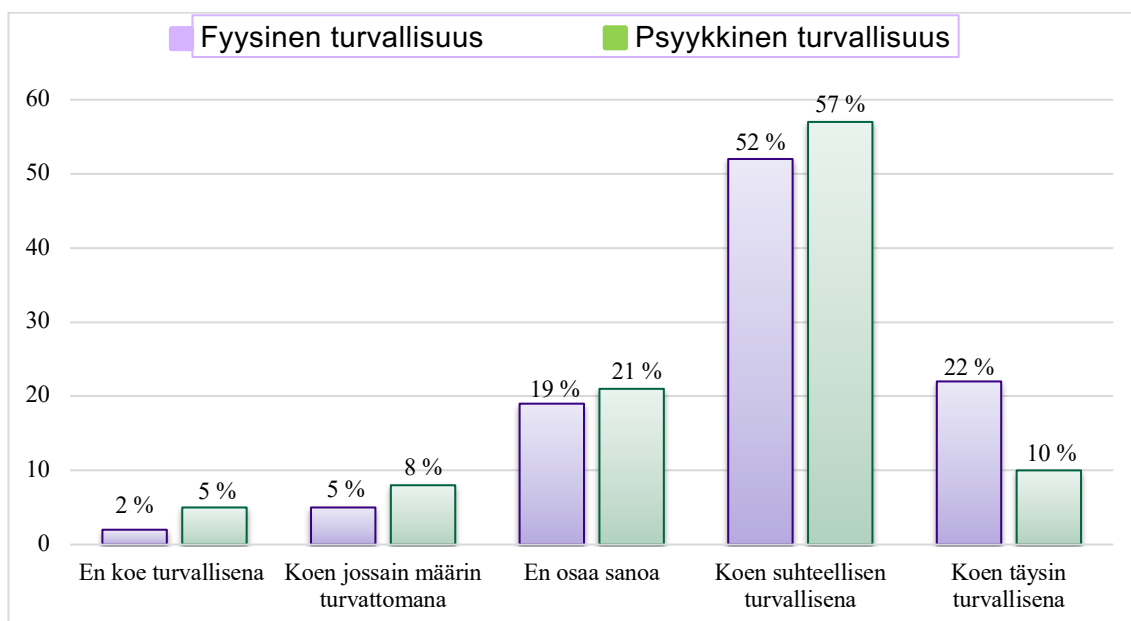
Tuloksista on tulkittavissa, että suurin osa vastanneista opiskelijoista arvioi, ettei kirkon arvojen ja käytännön välillä ollut selviä ristiriitoja. Lisäksi suurin osa vastaajista koki, että ulkopuolelta tulevat odotukset kirkon viroissa ja työtehtävissä työskenteleviä henkilöitä kohtaan vastasivat heidän omia ajatuksiaan itsestään ja työn suhteesta muuhun elämään. Kuitenkin kolmasosa vastaajista oli vastannut kysymykseen ”En osaa sanoa”. Tuloksista on havaittavissa myös arvioita ristiriidoista kirkon arvojen ja käytännön välillä. Lähes neljäsosa vastaajista arvioi olevansa osittain eri mieltä siitä, että kirkko toteuttaa myös käytännössä edustamia arvoja.

Enemmistö vastaajista arvioi työympäristön fyysisesti turvalliseksi kirkon tarjoamissa kausitöissä. Vastanneista opiskelijoista 2 % (n = 1) ei kokenut kirkon tarjoamaa työympäristöä kausitöissä turvallisenä. Opiskelijoista 5 % (n = 3) koki työympäristön jossain määrin turvattomana. Suhteellisen turvalliseksi työympäristön koki 52 % (n = 33) opiskelijoista ja täysin turvalliseksi 22 % (n = 14). Opiskelijoista 19 % (n = 12) vastasi ”En osaa sanoa”.

Suurin osa vastaajista arvioi myös kirkon tarjoaman työympäristön kausitöissä psyykkisesti turvallisenä. Opiskelijoista 5 % (n = 3) ei kokenut työympäristöä psyykkisesti turvallisenä. 8 % (n = 5) opiskelijoista vastasi kokevansa työympäristön jossain määrin turvattomana. Suhteellisen turvalliseksi työympäristön koki 57 % (n = 36) vastaajista ja täysin turvalliseksi 10 % (n = 6). Opiskelijoista 21 % (n = 13) vastasi ”En osaa sanoa”.

Tulosten vertailussa fyysisen ja psyykkisen turvallisuuden kokemuksista havaitaan, että koetun psyykkisen turvallisuuden taso on hieman alemmalla tasolla kuin fyysisen koetun turvallisuuden taso (Kuvio 10.). Vaikka kysymysten asettelussa on kartoitettu kokemusta kausitöiden psyykkisestä ja fyysisestä turvallisuudesta, on huomioitava, että ainakin osalla vastaajista koettu turvallisuus ei ole kokemukseen perustuva arvio, vaan arvioi siitä, millainen kokemus voisi olla. Opiskelijoita, jotka kokivat työympäristön joko suhteellisen tai täysin turvallisenä

fyysisesti, oli 74 % vastaajista. Vastaava osuus psyykkisen turvallisuuden osalta oli 67 % vastaajista. Täysin turvalliseksi työympäristön kokevien opiskelijoiden osuus erityisesti psyykkisen turvallisuuden osalta oli pieni, 10 % vastaajista. Toisaalta suhteellisen turvalliseksi psyykkisellä tasolla työympäristön koki 57 % vastaajista. Tämä oli hieman enemmän kuin fyysisen turvallisuuden kohdalla, jossa osuus oli 52 % vastaajista.



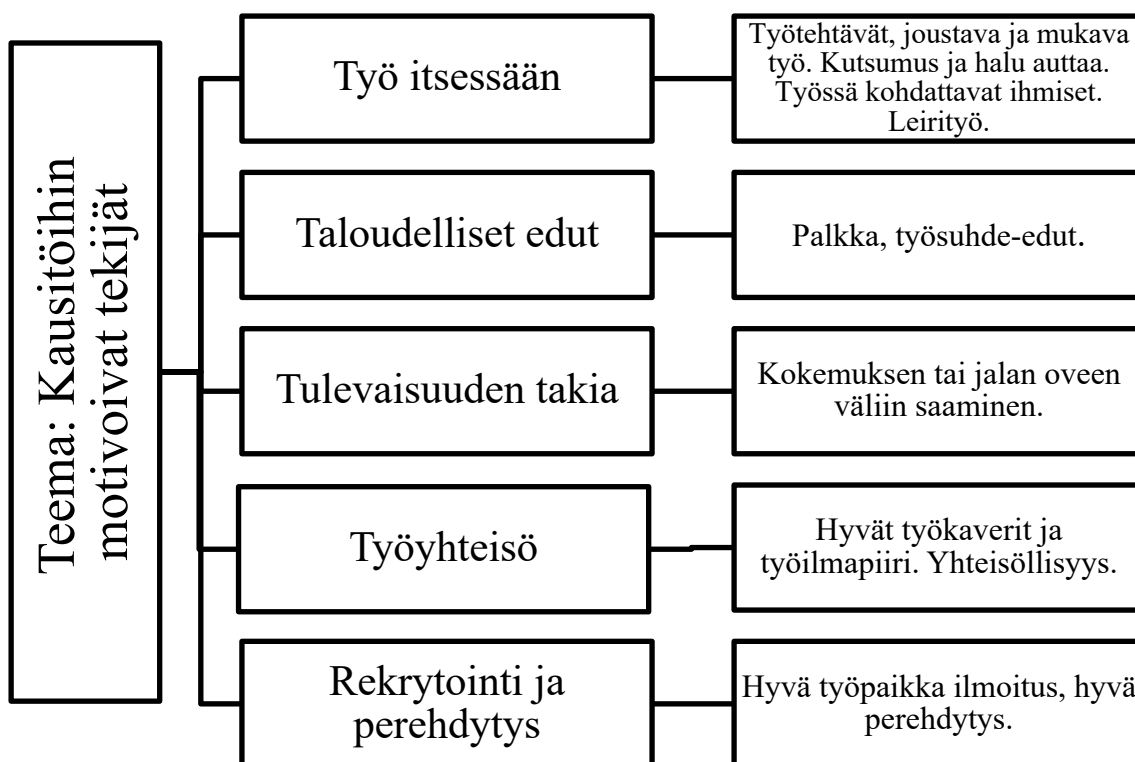
Kuvio 10. Opiskelijoiden vastaukset kirkon tarjoaman työympäristön fyysisestä ja psyykkisestä turvallisuudesta kausitöissä

Kysymykseen ”Millaisella etäisyydellä kausitöiden työtehtävät saisivat pisimmillään sijaita vastaajan nykyiseltä asuinpaikkakunnalta?” 24 % (n = 15) vastaajista valitsi vaihtoehdon n. 10 km etäisyydellä. Opiskelijoista 54 % (n = 34) vastasi, että työtehtävät voisivat enimmillään sijaita n. 20–30 km etäisyydellä. Vastausvaihtoehdon ”alle 100 km etäisyydellä” valitsi 16 % (n = 10) opiskelijoista. Opiskelijoista 3 % (n = 2) vastasi, että työtehtävät voisivat sijaita pisimmillään 100–300 km etäisyydellä ja samoin 3 % (n = 2) opiskelijoista valitsi vaihtoehdon ”yli 300 km”. Kirkon nuoristyön opiskelijat olivat muita valmiimpia ottamaan vastaan työtehtäviä myös pidempien välimatkojen päästä. Nuorisotyön opiskelijoista 15 % (n = 2) vastasi, että työtehtävät saisivat sijaita yli 300 kilometrin etäisyydellä ja 8 % (n = 1) oli valmiita ottamaan vastaan työtehtäviä 100–300 kilometrin päästä.

Tuloksista voidaan havaita, että kaikki vastaajat, jotka olivat vastaanottamaan työtä yli 300 kilometrin etäisyydeltä, olivat kirkon nuorisotyön opiskelijoita.

Tuloksissa leirityön motivaatiosta vastaajista 16 % (n = 10) ilmaisi, ettei ole ollenkaan motivoitunut työskentelemään kirkon leireillä. Vastaajista 17 % (n = 11) ilmoitti, ettei leirityö juurikaan motivoi. Opiskelijoista 40 % (n = 25) vastasi olevansa jonkin verran motivoitunut ja 27 % (n = 17) erittäin motivoitunut. Kukaan vastaajista ei valinnut vastausvaihtoehtoa ”En osaa sanoa”. Kirkon nuorisotyön opiskelijoista 69 % (n = 9) vastasi olevansa erittäin motivoitunut työskentelemään leireillä ja 31 % (n = 4) ilmoitti olevansa jonkin verran motivoitunut. Tuloksista havaitaan, että kirkon nuorisotyön opiskelijoilla motivaatio leirityöhön on hyvin korkealla tasolla erityisesti verrattaessa tuloksia koko aineistoon.

Kysymykseen 32 (Liite 1) kerätystä laadullisesta aineistosta muodostui teema ”Kausitöihin motivoivat tekijät”, jonka alle sijoittui viisi alateemaa ”Työ itsessään”, ”Taloudelliset edut”, ”Tulevaisuuden takia”, ”Työyhteisö” sekä ”Rekrytointi ja perehdytys” (Kuvio 11.). Alateemaan ”Työ itsessään” sisältyi kuvausta ja käsitteitä, joissa tuli esiin, että työn sisältö ja työtehtävät sekä siinä kohdatut ihmiset motivoivat hakeutumaan kausitöihin. Työtä oli kuvattu rennoksi, mukavaksi ja joustavaksi. Sisällytin alateeman alle myös mainintoja kutsumuksesta ja halusta auttaa. Lisäksi mainintoja leirityöstä esiintyi aineistossa. Toisaalta joissakin vastauksissa oli erikseen kerrottu, ettei leirityö motivoi. Leirityö näytti jakavan vastaajia. Alateemaan ”Taloudelliset edut” sijoittui vastauksia, joissa oli ilmaistu, että palkka tai työsuhde-edut motivoivat kausitöihin. Alateema ”Tulevaisuuden takia” piti sisällään kerrontaa, jossa tuli ilmi, että kausitöissä motivoi kokemuksen tai ”jalan oven väliin” saaminen. Alateemaan ”Työyhteisö” sijoittui kerrontaa, jossa kuvattiin hyvän työilmapiirin, hyvien työkavereiden ja yhteisöllisyyden motivoivan. Alateemaan ”Rekrytointi ja perehdytys” sijoitin mainintoja hyvästä ja mielenkiintoisesta työilmoituksesta sekä hyvästä perehdytyksestä.



Kuvio 11. Teema: Kirkon kausitöihin motivoivat tekijät opiskelijoilla

Kysymyksen 33 (Liite 1) vastauksista muodostui teema ”Hakumotivaatiota heikentävät tekijät”. Teeman alle muodostui neljä alateemaa. Alateemat olivat ”Perustaso”, ”Työnantajan vastuu”, ”Hengellisyys ja arvot”, ”Oma elämäntilanne” (Taulukko 1.). Alateemaan ”Perustaso” sijoitin tekijöitä, jotka yleisellä tasolla ovat perustekijöitä lähes missä tahansa työssä. Näitä olivat palkka, työaika ja työn sijainti. Lisäksi liian lyhyt työsuhteen kesto oli mainittu. Näitä tekijöitä kuvattiin esimerkiksi siten, ettei palkka ole oikeassa suhteessa laajoihin työtehtäviin. Lisäksi aineistosta löytyi kuvausta, jossa työn sijainti ja vastaajan perhe-elämä olivat ristiriidassa keskenään. Näin kuvauksessa yhdistyi kaksi alateemaa ”Perustaso” ja ”Oma elämäntilanne”. Alateemaan ”Työnantajan vastuu” sijoitin vastauksia, joissa tuli esiin huono perehdytys, huono tuki tai heikko työilmapiiri. Nimesin alateeman näin, sillä tekijöitä yhdisti suurimmaksi osaksi työhyvinvoinnin teema, mutta erityisesti työnantajan vastuu mainituista tekijöistä.

Alateemaan ”Hengellisyys ja arvot” sijoitin tekijöitä ja kuvauksia, joissa heikentäviksi tekijöiksi kerrottiin hengellisyyttä tai toisaalta liian vähäistä hengellisyyttä, arvoriititöitä vastaajan ja kirkon tai kirkon työyhteisön välillä, epäilyjä siitä, voiko

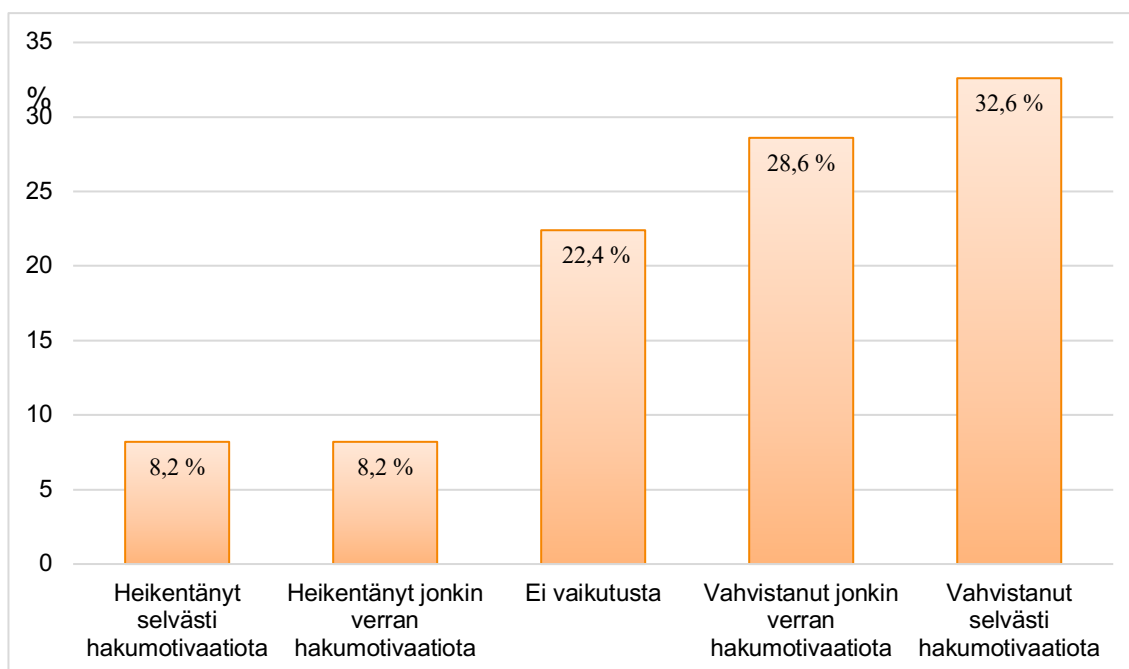
työssä olla oma itsensä sekä Raamatun tulkinnan. Yhdistävänä tekijänä vastauksissa tuli ilmi kuvaus liian suuresta erosta vastaajan ja työnantajan, eli kirkon, arvomaailmojen tai maailmankuvan välillä. Alateemaan ”Oma elämäntilanne” sijoitin tekijöitä ja kuvausta, joissa tuli ilmi, että opiskelijan oma elämäntilanne oli heikentävä tekijä hakumotivaatiolle. Tällaisia tekijöitä olivat perhe, lapset ja loman tarve.

Taulukko 1. Teema: Kirkon kausitöiden hakumotivaatiota heikentävät tekijät

Teema	Motivaatiota heikentävät tekijät			
Alateema	Perustaso	Työnantajan vastuu	Hengellisyys ja arvot	Oma elämäntilanne
Tekijöitä	palkkaus, työaika, työn sijainti, työsuhteen kesto	huono perehdytys, huono tuki, heikko työilmapiiri	hengellisyys, liian vähän hengellisyyttä, arvoristiriidat, ei tilaa olla oma itsensä, Raamatun tulkinta	perhe, lapset, loman tarve

### 8.3 Opintojaksojen vaikutus kirkon kausitöiden hakumotivaatioon

Kysymykseen seurakuntatyön harjoittelun vaikutuksesta kirkon kausitöiden hakumotivaatioon vastasi 49 opiskelijaa. Suurimmalla osalla vastaajista harjoittelu oli vahvistanut hakumotivaatiota kirkon kausitöihin. Opiskelijoista 8 % (n = 4) vastasi seurakuntatyön harjoittelun heikentäneen selvästi hakumotivaatiota kirkon tarjoamiin kausitöihin. Sama määrä opiskelijoita, 8 % (n = 4) oli vastannut seurakuntatyön harjoittelun heikentäneen jonkin verran hakumotivaatiotaan. 22 % (n = 11) vastasi, ettei harjoittelulla ole ollut vaikutusta haluun tai motivaatioon hakeutua kirkon tarjoamiin kausitöihin. 29 % (n = 14) opiskelijoista arvioi harjoittelun vahvistaneen jonkin verran hakumotivaatiota ja 33 % (n = 16) vastasi harjoittelun vahvistaneen selvästi hakumotivaatiota (Kuvio 12.).



Kuvio 12. Seurakuntatyön harjoittelun vaikutus kirkon kausitöiden hakumotivaatioon

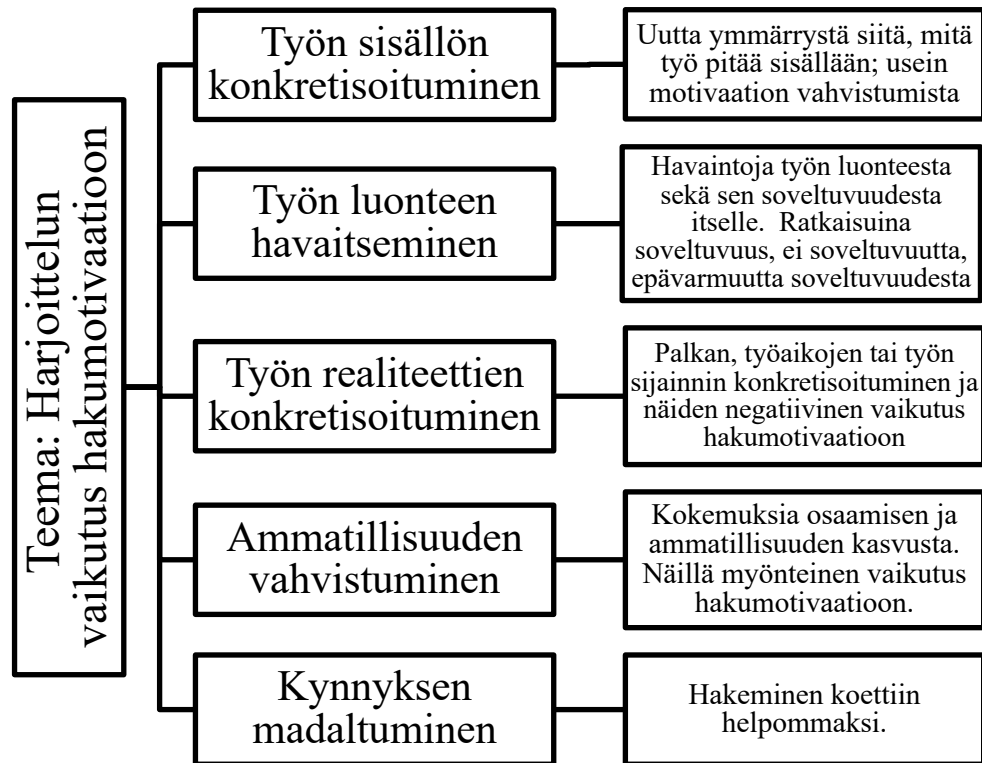
Sosionomi, diakoniatyön opiskelijoista 27 % (n = 9) vastasi harjoittelun vahvistaneen selvästi hakumotivaatiota. Diakoniatyön opiskelijoista 32 % (n = 11) vastasi harjoittelun vahvistaneen hakumotivaatiota jonkin verran. Sosionomi, kirkon nuorisotyö opiskelijoista 63 % (n = 5) vastasi seurakuntatyön harjoittelun vahvistaneen hakumotivaatiota selvästi ja 13 % (n = 1) vastasi harjoittelun vahvistaneen hakumotivaatiota jonkin verran. Diakoniatyötä opiskelevien vastaajien kohdalla harjoittelun vaikutus kausityöhön hakeutumiseen ei näyttäytynyt yhtä positiivisena kuin nuorisotyöntekijöiden kohdalla. Toisaalta lähes kolmasosa diakoniatyön opiskelijoista vastasi harjoittelun vahvistaneen hakumotivaatiota jonkin verran. Tulosten yleistettävyyden kohdalla on kuitenkin huomioitava erityisesti kysymykseen vastanneiden sosionomi, kirkon nuorisotyötä opiskelevien pieni lukumäärä. Kirkon nuoristyön opiskelijoiden kohdalla ei myöskään selvitetty erikseen seurakuntatyön ja leirityön harjoitteluiden vaikutuksia hakumotivaatioon. Kuitenkin seurakuntatyön harjoittelun vaikutus kausitöiden hakumotivaatioon näyttäyty selvästi myönteisenä erityisesti kirkon nuorisotyön opiskelijoiden kohdalla.

Laadullisen aineiston vastauksista muodostui teema ”Harjoittelun vaikutus hakumotivaatioon”. Teeman alle muodostui viisi alateemaa (Kuvio 13.). Alateemat olivat ”Työn sisällön konkretisoituminen”, ”Työn luonteen havaitseminen”, ”Työn

realiteettien konkretisoituminen”, ”Ammatillisuuden vahvistuminen” ja ”Kynnyksen madaltuminen”. Alateemaan ”Työn sisällön konkretisoituminen” sijoittui kuvausta, josta oli tulkittavissa työn sisällön tulleen näkyvämmäksi ja ymmärrettävämmäksi harjoittelun myötä. Useimmiten tämän teeman ympärillä olevat kuvaukset pitivät sisällään kausitöiden hakumotivaation vahvistumista. Alateemassa ”Työn luonteen havaitseminen” ilmeni uutta ymmärrystä ja pohdintaa työn luonteesta ja sen soveltuvuudesta opiskelijalle itselleen. Tuloksena oli kokemuksia työn soveltuvuudesta, soveltumattomuudesta sekä tähän liittyvää epävarmuutta. Hakumotivaatioon nämä heijastuivat vahvistumisena, heikkenemisenä tai loppumisena sekä epävarmuutena. Huomionarvoisena näyttäytyi opiskelijan epävarmuus omasta soveltuvuudestaan työhön. Epävarmuus omasta soveltuvuudesta työhön heijastuvan enemmän negatiivisen kuin epävarman sävyisesti hakumotivaatioon.

Alateemaan ”Työn realiteettien konkretisoituminen” sijoittui kerrontaa, jossa tuli ilmi muun muassa palkan, työaikojen tai työn sijainnin vaikutuksiin havahtuminen. Muiden avointen kysymysten vastauksissa ei tullut yhtä selvästi ilmi tällaiset teemat, vaikka palkkauksen teema oli esillä koko aineistossa. Vaikuttaa kuitenkin siltä, että harjoittelun myötä työn realiteetit, kuten palkka, työaika ja työn sijainti, konkretisoituivat osalle opiskelijoista. Konkretisoitumisen vaikutus hakumotivaatioon oli kielteinen. Alateemassa ”Ammatillisuuden vahvistuminen” esiintyi kuvausta, joissa tuli ilmi ammatillisuuden ja osaamisen vahvistuminen sekä näiden myönteinen vaikutus hakumotivaatioon. Alateemaan ”Kynnyksen madaltuminen” sijoittui kuvaukset siitä, miten kynnyksen hakea kausitöihin oli harjoittelun myötä madaltunut, eli tullut helpommaksi.





Kuvio 13. Teema: Seurakuntatyön harjoittelun vaikutus opiskelijoiden kirkon kausitöiden hakumotivaatioon

Teeman ”Muiden opintojaksojen vaikutus hakumotivaatioon” alle muodostui kolme alateemaa ”Myönteinen vaikutus”, ”Kielteinen vaikutus” ja ”Ei selvää vaikutusta”. Alateeman ”Myönteinen vaikutus” alle sijoittui kuvauksia opintojaksojen positiivisesta vaikutuksesta hakumotivaatiolle (Taulukko 2.). Tämän alateeman kin alle käsitteellistin kuvattua sisältöä. Myönteinen vaikutus alateemassa oli havaittavissa kuvauksia jonkin uuden, positiivisen heräämisestä opintojaksojen myötä. Vastauksissa kerrottiin esimerkiksi mielenkiinnon heräämisestä kirkon töihin opintojaksojen myötä. Alateemassa ilmeni myös kuvauksia positiivisesta vahvistamisesta. Opintojaksojen kerrottiin esimerkiksi tukeneen hakumotivaatiota. Myönteisissä vaikutuksissa oli myös kerrontaa opinnoissa tapahtuneen käytännön tekemisen vahvistavasta vaikutuksesta hakumotivaatiolle. Toisaalta aineisto sisälsi vastauksia, jossa kerrottiin tiedon saamisen myönteisistä vaikutuksista. Myönteisten vaikutusten viidenteen alaryhmään sijoittui kuvaukset, joissa ilmoitettiin tarkasti jokin tietty opintojakso tai opettaja, joka oli vaikuttanut myönteisesti opiskelijan hakumotivaatioon.

Alateemassa ”Kielteinen vaikutus” esiintyi kuvauksia opintojaksojen sisältöjen hahmottomuudesta. Erityisesti näissä yhteyksissä esiintyi kritiikkiä teologisia sisältöjä kohtaan. Vertailua myös esiintyi käytännön harjoitteluun. Tässä vertailussa opintojaksojen vaikutus hakumotivaatioon näyttäytyi kielteisempänä kuin harjoittelun. Lisäksi alateemaan sisältyi kuvauksia oman identiteetin varmistumisesta uskonottomana ja tämän kielteisestä vaikutuksesta hakumotivaatioon.

Teeman kolmannessa alateemassa ”Ei selvää vaikutusta” sijoittui kerrontaa, joissa tuli ilmi, että opiskelijan hakumotivaatio oli opintojaksojen vaikutuksen ulottumattomissa. Vastauksista oli havaittavissa, että muilla seikoilla, kuten aiemalla työkokemuksella, tämänhetkiselällä työsuhteella tai levon tarpeella oli suurempi merkitys hakumotivaatioille kuin opintojaksoilla, eikä opintojaksojen vaikutus tullut selvästi ilmi. Vastauksissa ilmeni viitteitä siitä, että muut kokemukset neutraloivat opintojaksojen vaikutuksen hakumotivaatioon. Alateeman alle sijoitin myös ristiriitaisia kuvauksia opintojaksojen vaikutuksista kausitöiden hakumotivaatioon. Osaan ristiriitaisista kokemuksista oli kuvattu esimerkiksi negatiivinen ratkaisu hakumotivaation kannalta, mutta osa oli jäänyt hakumotivaation suhteen avoimiksi. Tällaisissa vastauksissa esiintyi esimerkiksi kuvausta, miten osa opintojaksoista oli inspiroinut ja osa taas latistanut hakumotivaatiota. Ristiriitoja sisältävissä kuvauksissa opintojaksojen vaikutuksista opiskelijan hakumotivaatioon oli kuitenkin havaittavissa korostuneesti negatiivisia sävyjä.

Taulukko 2. Teema: Opintojaksojen vaikutus opiskelijoiden kirkon kausitöiden hakumotivaatioon

Teema: Opintojaksojen vaikutus hakumotivaatioon								
Myönteinen vaikutus					Kielteinen vaikutus		Ei selvää vaikutusta	
herääminen	vahvistus	käytäntö	teoria	yksittäinen kurssi/ opettaja	hahmottomuus	selkeytyminen	ulottumattomissa	ristiriitainen
uskon, mielenkiinnon, kiinnostuksen herääminen	tuenut, vahvistanut, rohkaissut	käytännön harjoitusten kautta	tiedon saaminen, ymmärrys kasvanut	tietyt nimetyt opettajat tai kurssit vaikuttaneet	teologian epäloogisuus, liiallinen mystisyys	uskonnottoisuus, kirkon työn sopimattomuus selkeytynyt	muut tekijät vaikuttavat enemmän; työsuhte, levon tarve	negatiivinen ja positiivinen vaikutus; innostuminen ja lannistuminen

Laadullisen aineiston kvantifiointi osoitti, että opintojaksojen myönteinen vaikutus kirkon kausitöiden hakumotivaatioon ilmeni 23 vastauksessa. Seuraavaksi eniten vastauksia keräsi luokka ”Ei vaikutusta”,  $n = 17$ . Luokkaan ”Epäselvä vaikutus” sijoittui viisi vastausta ja luokkaan ”Negatiivinen vaikutus” neljä vastausta. Yhdeksässä vastauksessa ei ollut havaittavissa vastausta kysymykseen opintojaksojen vaikutuksesta hakumotivaatioon (Taulukko 3.).

Taulukko 3. Laadullisen aineiston kvantifioinnin tulokset opintojaksojen vaikutuksesta opiskelijoiden kirkon kausitöiden hakumotivaatioon

Luokka	Myönteinen vaikutus	Kielteinen vaikutus	Ei vaikutusta	Epäselvä vaikutus	Ei vastausta
<b>Havaintomäärä (n)</b>	23	4	17	5	9

Kysymyksen 8. (Liite 1) vastausten kvantifioinnilla kävi ilmi, että 16 vastauksessa oli ilmaistu, ettei mitkään tietyt opintojaksot olleet erityisesti tukeneet hakumotivaatiota. Yksittäisistä opintojaksoista eniten oli vastattu Sielunhoito ja hengellinen ohjaus opintojaksoa ( $n = 12$ ). Kirkon nuorisotyön asiantuntijuus opintojakso esiintyi vastauksissa 10 kertaa. Seurakuntatyön harjoittelu esiintyi vastauksissa kuusi kertaa (Taulukko 4.). On mahdollista, että kaikki vastaajat eivät ole mieltäneet kyseisen kysymyksen kohdalla seurakuntatyön harjoittelua yhdeksi opintojaksoksi, sillä kyselyssä harjoittelua oli käsitelty erillisten kysymysten kautta. Seurakuntatyön harjoittelu ei myöskään sisällytetty kysymykseen, jossa kartoitettiin suoritettuja opintojaksoja.

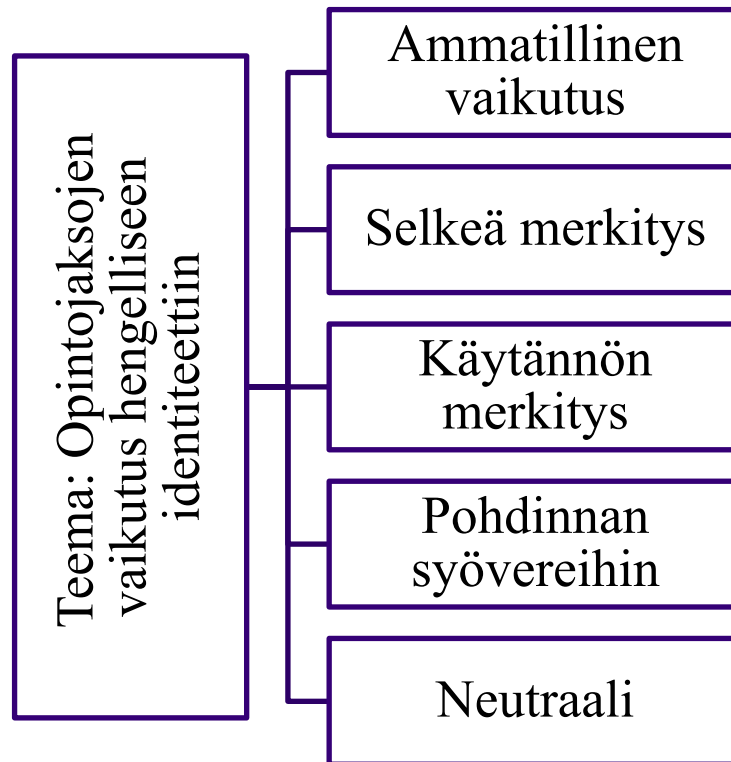
Taulukko 4. Laadullisen aineiston kvantifioinnin tulokset yksittäisten opintojaksojen tuesta opiskelijoiden hakumotivaatioon kirkon kausitöihin

Luokka	Havaintomäärä (n)
Seurakunta toimintaympäristönä	2
Diakonian ja kristillisen kasvatuksen perusteet I	3
Diakonian ja kristillisen kasvatuksen perusteet II	3
Kirkon nuorisotyön asiantuntijuus	10
Diakoniatyön asiantuntijuus	4
Kirkon monikulttuurisuustyö ja kansainvälinen vastuu	1
Sielunhoito ja hengellinen ohjaus	12
Ajankohtaisia kristinuskon tulkintoja	3

Seurakuntatyön kehittäminen	4
Seurakuntatyön tai leirityön harjoittelu	6
Yksittäisillä opintojaksoilla ei vaikutusta	16
Jokin muu vaikutus mainittu	9
Ei vastausta	5

Laadullisesta aineistosta, jossa kuvattiin opintojaksojen vaikutusta opiskelijoiden hengelliselle identiteetille, kristityn identiteetille ja spiritualiteetille muodostui teema ”Opintojaksojen vaikutus hengelliseen identiteettiin”. Teeman sisälle syntyi viisi alateemaa (Kuvio 14.). Alateemoja olivat ”Ammatillinen vaikutus”, ”Selkeä merkitys”, ”Käytännön merkitys”, ”Pohdinnan syövereihin”, ”Neutraali”. Alaryhmään ”Ammatillinen vaikutus” sisältyi kuvausta opintojaksojen merkityksestä lähinnä opiskelijan ammatilliselle identiteetille hengellisessä työssä. Joissakin vastauksissa tuotiin esiin, etteivät opintojaksot olleet vaikuttaneet henkilökohtaisella tasolla. Alateemaan ”Selkeä merkitys” sijoitin kerrontaa, jossa opintojaksot olivat tukeneet, vahvistaneet tai antaneet opiskelijalle jotakin uutta ja merkityksellistä omalle hengellisyydelle tai identiteetille. Eräässä vastauksessa mainittiin, että vaikutus koettiin ainutkertaisena.

Alaryhmään ”Käytännön merkitys” sisältyi kuvausta, jossa korostettiin käytännön hengellisen työn merkitystä opiskelijan hengellisen ja ammatillisen identiteetin rakentumiselle. Usein tällaisessa kerronnassa toivottiin lisää käytäntöä opintoihin. Alaryhmään ”Pohdinnan syövereihin” sijoitin kuvausta, jossa tuli ilmi, miten opintojaksot olivat käynnistäneet sisäistä työstämistä oman hengellisen ja kristityn identiteetin äärellä sekä tähän liittyvää pohdintaa, avanneet näkökulmia ja synnyttäneet kriisejäkin. Kuvauksissa tuli kuitenkin esiin myönteinen sävy, myös kriisin kohdalla. Alaryhmään ”Neutraali” sijoitin kuvauksia, joissa kerrottiin, ettei opintojaksoilla ole ollut suurta merkitystä opiskelijan spiritualiteetin tai hengellisen identiteetin kannalta. Osassa kuvauksia oli käytetty neutraalin käsitettä.



Kuvio 14. Teema: Opintojaksojen vaikutukset opiskelijoiden hengelliselle identiteetille

## 9 JOHTOPÄÄTÖKSET

### 9.1 Johtopäätökset ensimmäiseen tutkimuskysymykseen

Opinnäytetyössäni tarkastelin Diakonia-ammattikorkeakoulun kirkon alan opiskelijoiden hakumotivaatiota kirkon kausitöihin sekä sitä, miten suoritettavat opintojaksot vaikuttavat opiskelijoiden hakumotivaatioon. Toteuttamalla monimenetelmä tutkimukselle määritin kaksi tutkimuskysymystä. 1. Mikä motivoi Diakonia-ammattikorkeakoulun opiskelijoita hakeutumaan kirkon tarjoamiin kausitöihin? 2. Miten kirkon alan opinnot vaikuttavat motivaatioon hakeutua kirkon tarjoamiin kausitöihin? Ensimmäisen tutkimuskysymyksen kohdalla tuli ilmi, että kirkon työnantajamielikuvassa kirkko nähtiin sekä myönteiseksi että negatiiviseksi miellettyjen mielikuvien kautta. Aineistossa esiintyi merkittävästi ilmaisuja ”riippuu

seurakunnasta”, mikä viestittää vaihtelevuutta kirkon työnantajamielikuvassa opiskelijoiden keskuudessa.

Tutkimukseni mukaan kirkon työnantajamielikuvaa voidaan kuvailla opiskelijoiden näkökulmasta hajanaiseksi. Aineistossa oli kuitenkin huomionarvoista, että tietyyntyyppisiä kuvauksia kirkosta työnantajana ei esiintynyt. Innovaatioteoriat vaikuttavat muodostavan tällä hetkellä Suomessa vallitsevan johtamisparadigman. Niiden avulla pyritään innovatiivisuuteen, saamaan aikaan ja hiomaan innovaatioita. Niillä myös pyritään saamaan ymmärrystä siitä, millaisia arvoja ja kulttuuria organisaation tulisi pitää yllä, jotta edistettäisiin innovaatioiden syntymistä ja kehittymistä. (Seeck, 2021, luku Yhteenveto johtamisoppien omaksumisesta Suomessa) Aineistossa ei esiintynyt esimerkiksi innovoivan, kehittävän tai ketterän käsitteitä.

Laadullisessa aineistossa nousi esiin kirkon huono työilmapiiri. Tulokset työympäristön psyykkisestä turvallisuudesta heijastavat todennäköisesti osittain vastaajien arvioita kirkon kausitöiden työilmapiiristä, joka osaltaan vaikuttaa myös kirkon työnantajamielikuvaan. Tulosten mukaan työympäristö kirkon kausitöissä näyttäytyikin psyykkisesti suhteellisen turvallisenä, sillä täysin turvalliseksi työympäristön koki vain 10 % vastaajista. Myös kirkon imago työnantajana näyttäytyi useimmiten opiskelijoiden mielestä melko hyvänä. Vain 3 % vastaajista arvioi imagon työnantajana erittäin hyväksi. Kukaan vastaajista ei arvioinut kirkon rekrytointia ja perehdytystä erittäin hyväksi.

Tulokset kirkon työnantajamielikuvasta osoittavat, että kirkon tulisi huomioida entistä vahvemmin sekä sisäistä että ulkoista työnantajamielikuvaansa. Sisäiseen työnantajakuvaan vaikuttavat muun muassa palkkauksen oikeudenmukaisuus, johtaminen, työhyvinvointi, arvot ja työntekijöiden kokemukset rekrytoinnista ja perehdytyksestä lähtien. Ulkoinen työnantajakuva puolestaan heijastaa organisaatiosta ulospäin sisäistä työnantajakuva. (Kajjala & Tolvanen, 2020, s. 63–64.) Tutkimuksen tulokset viittaavat siihen, että kirkon työnantajamielikuva sisältää ristiriitaisuuksia ja on vaihteleva. Lisäksi kirkon työnantajamielikuvasta näytävät puuttuvan sellaiset ilmaisut, kuten innovatiivisuus ja ketteryys, jotka ilmentävät nykyistä johtamista.

Palkkauksen merkitys nousi selvästi esiin motivoivana tekijänä kirkon kausitöihin niin määrällisessä kuin laadullisessakin aineistossa. Määrällisestä aineistosta nähtiin, että palkan merkitys kausitöissä oli suhteellisen korkealla kirkon alan opiskelijoilla. Vaikka palkalla ei näytä olevan aivan yhtä suurta merkitystä opiskelijoille kirkon kausitöihin hakeutumisen kohdalla kuin minkä tahansa kausitöiden kohdalla, voidaan havaita, että vastaajat olivat edelleen pitäneet palkan merkitystä tärkeänä. Määrällisen aineiston pohjalta vaikuttaakin siltä, että opiskelijat saattavat olla valmiita tinkimään hieman palkasta kirkon kausitöiden kohdalla, mutta palkan merkitys kausitöiden motivaatiotekijänä pysyy silti kirkon kausitöiden kohdalla korkealla.

Tutkimukseni määrällisen aineiston tulosten perusteella on nähtävissä, että palkkaus näyttyy merkittävämpänä motivaatiotekijänä opiskelijoilla hakeutumisessa kirkon kausitöihin kuin kutsumus. Vaikka kyselyssä ei selvitetty kutsumuksen ja palkan merkitystä identtisellä kysymyksen asettelulla ja samoilla käsitteillä, kysymysten sisältö on hyvin pitkälti sama mitattavaa tekijää lukuun ottamatta. Arvioin kysymykset pääpiirteissään vertailukelpoisena. Lisäksi kysymyksiin 14. ja 17. (Liite1) saadut tulokset eivät ole hyvin lähellä toisiaan, vaan niissä ilmenee selkeää ero kysymysten vastausten välillä.

Myös laadullinen aineisto tuki osaltaan määrällisiä tuloksia kutsumuksen ja palkan suhteesta. Laadullisen aineiston silmäilykin osoitti, että aineistossa esiintyvän havaintojen määrä palkkauksen osalta oli moninkertainen suhteessa kutsumukseen tai auttamismotivaatioon. Myös varsinainen laadullisen aineiston analyysi tuki tätä huomiota. Palkka voidaan määritellä ulkoiseksi motivaatiotekijäksi (Ruhotie, 1998, s. 38; Reeve, 2009, s. 8–10). Aiemmassa tutkimuksessa hengellisen työn merkittävimpinä motivaatiotekijöitä ovat olleet motivaatiotekijät, joita luonnehditaan usein sisäisiksi motivaation läheteiksi. Launosen (2009) tutkimuksessa sisäiset motivaatiotekijät nousivat ulkoisia merkittävimmiksi valmistumisvaiheessa olevilla opiskelijoilla opintoihin hakeutumisen motivaatiotekijöinä. (Launonen 2009, s. 73). Launosen (2009) mukaan opintoihin ja työhön motivoivat tekijät ovat pitkälti samoja. (Launonen, 2009, s. 78). Tutkimukseni tulosten perusteella voidaan esittää, että kirkon hengellisten kausitöiden kohdalla painottuvat ulkoiset

motivaatiotekijät, kuten palkka, selvästi enemmän kuin ylipäänsä kirkon hengellisen työn kohdalla.

Kutsumuksen merkityssisältöä määrittelevässä aineistossa tuli ilmi, että eniten miellettyksi merkityssisällöksi kutsumukselle annettiin ”Ihmisten/ lähimmäisten auttaminen”. Aiemmassa tutkimuksessa esimerkiksi Launonen (2009) on selvittänyt auttamismotivaatiota erillisenä motivaatiolähteenä kutsumuksen merkityssisällöistä. Auttamismotivaatio on ollut merkittävimpiä syitä hakeutua Diakoniammattikorkeakouluun opiskelemaan. Kuitenkaan kutsumuksen sisällön määrittelyissä se ei aina esiinny. (Launonen, 2009). Tutkimukseni tuloksissa auttamismotivaatio näyttää asettuvan palkkaa vähäisemmäksi motivaatiotekijäksi opiskelijoiden kausitöihin hakeutumisen kohdalla, sillä auttamismotivaatio miellettiin useimmiten kutsumuksen merkityssisällöksi.

Taloudellisten etujen ja muiden motivaatiotekijöiden, esimerkiksi palkkauksen ja kutsumuksen suhteeseen liittyviä, ristiriidan kokemuksia vastasi kokeneensa 59 % opiskelijoista. Paljon tai erittäin paljon ristiriitaa kokeneita opiskelijoita oli yhteensä 26 % vastaajista. Valtonen viittaa Sinikaraan (2007) nostessaan esiin kutsumustyön sisällytetyn vaatimuksenkin työn suorittamisesta pienellä palkalla tai kokonaan palkatta (Valtonen, 2009, s. 52). Onkin kysyttävä, missä määrin tällainen kutsumukseen sisällytetty vaatimus vielä elää ja on sisäänrakennettuna määritelmänä puhuessamme hengellisen työn kutsumuksesta. Miten toisaalta tällainen vaatimus suhteutuu sellaisiin kutsumuksen sisällöllisiin määrittelyihin, kuten omien vahvuuksien hyödyntämiseen ja itsensä toteuttamiseen, joita myös opiskelijoilla tulosten mukaan selvästi ilmenee? Vastauksista ei ole tulkittavissa, millaisen sisällön ristiriidan kokemus on opiskelijoissa saanut. Huolimatta siitä, ettei vastauksista voida tulkita ristiriidan sisältöä tarkemmin, voidaan ristiriidan kokemukset nähdä lähinnä yksilöä kuormittavina tekijöinä. Näin ollen niiden merkitys hakumotivaatiolle voi muodostua heikentäväksi tekijäksi.

Työntekijän ja työnantajan arvojen vastaavuus ei näyttäydä aivan yhtä tärkeänä tekijänä kausitöihin hakeutumisen kohdalla, kuin se näyttäytyy yleisesti töihin hakeuduttaessa. Arvojen merkitys oli kuitenkin selvästi merkittävä tekijä myös kausitöihin hakeutumisessa. Arvojärjestelmän (Kasser, 2004) pohjalta on kysyttävä,



millaisia arvoja kirkon alan opiskelijoilla on ja miten nämä jäsentyvät suhteessa toisiinsa. On myös huomioitava, miten opiskelijat jäsentävät oman arvojärjestelmänsä sopivan arvioihinsa kirkon edustamasta arvojärjestelmästä. Miten suurta ristiriitaa aiheuttaa esimerkiksi näkemys, jossa opiskelija kokee seksuaalivähemmistöjen oikeuksien edistämisen olevan henkilökohtaisesti toiseksi tärkein arvo elämässä ja kirkon arvojärjestelmässä tämä arvo näyttää olevan esimerkiksi sijalla kymmenen?

Tuloksissa tuli ilmi, että suurin osa opiskelijoista koki vastaavuutta kirkon ja omien arvojensa välillä. Kuitenkin täydellistä vastaavuutta koki vain 14 % vastaajista. Tulosten perusteella on tärkeää kysyä, millaiseksi opiskelijat mieltävät kirkon edustamat arvot. On huomattava, ettei täydellistä vastaavuutta arvojärjestelmissä todennäköisesti useinkaan ilmene, mutta on myös kysyttävä, milloin eroavaisuudet ovat liian suuria ja voivat osaltaan estää työnhaun? Toisaalta tutkimukseni perusteella näyttää siltä, ettei arvojen vastaavuus ole aivan yhtä merkittävä tekijä kausitöiden kuin ylipäänsä työsuhteiden kohdalla. Erot olivat kuitenkin suhteellisen pieniä ja työnantajan ja työntekijän arvojen vastaavuus näyttäyty merkittävänä tekijänä myös kausitöiden kohdalla.

Kirkon nuorisotyöopiskelijat olivat valmiita ottamaan vastaan kausitöitä myös pidempien etäisyyksien päästä asuinpaikkakunnaltaan. Lisäksi kaikki kirkon nuorisotyön opiskelijat ilmaisivat kiinnostusta leirityöhön. Kirkon nuorisotyö ja erityisesti isostoiminta toimivat käytännössä yhtenä rekrytoinnin muotona kirkon alan koulutuksiin. Isostoimintaan osallistuminen on näkynyt korostuneesti kirkon nuorisotyötä opiskelevien taustoissa. (Launonen, 2009, 50–51) Isostoiminnan kautta myös leirityö todennäköisesti näyttäyty tuttuna kausityön muotona kirkon nuorisotyön opiskelijoille. Tämä voi madaltaa kirkon nuorisotyötä opiskelevien kynnystä, ja näin lisätä motivaatiota hakeutua kirkon leirityöhön.

## 9.2 Johtopäätökset toiseen tutkimuskysymykseen

Toinen tutkimuskysymys selvitti, miten kirkon alan opinnot vaikuttavat opiskelijoiden motivaatioon hakeutua kirkon tarjoamiin kausitöihin. Tämän

tutkimuskysymyksen kohdalla nousi esiin seurakuntatyön harjoittelun merkitys kausitöiden hakumotivaatiolle ja hengelliselle ammatti-identiteetille. Sekä määrällinen että laadullinen aineisto osoitti seurakuntatyön harjoittelun vahvistavan merkityksen hakumotivaatiolle. Seurakuntatyön harjoittelu on merkityksellisessä roolissa opiskelijan kirkollisen ammatti-identiteetin kehittymiselle (Valtonen, 2009, s. 31). Tutkimukseni tulokset tukivat tässä kohdin aiempia tutkimustuloksia.

Identiteetin rakentumisen ytimessä on dialogisessa suhteessa oleminen. Erityisesti suhteet tärkeisiin henkilöihin, kuten ohjaajiin ja opettajiin ovat keskeisellä sijalla. (Valtonen, 2009, s. 41.) Laadullisesta aineistosta nousi myös esiin mainintoja tietyistä Diakonia-ammattikorkeakoulun opettajista, joilla oli ollut myönteinen vaikutus opiskelijan motivaatioon myös kausitöiden osalta. Opettajien pitämien luentojen koettiin vahvistaneen hakumotivaatiota. Laadullisessa aineistossa tuli esiin opintojaksojen moninaiset myönteiset vaikutukset opiskelijoiden hengelliselle ammatti-identiteetille. Aineistossa esiintyi kuvauksia ammatti-identiteetin vahvistumisesta sekä oman hengellisen identiteetin tai spiritualiteetin käsitteystä. Toisaalta aineistosta löytyi myös kuvausta, jossa ilmaistiin, ettei vaikutusta ollut. Näistä kuvauksista oli usein tulkittavissa jo valmiiksi vahva opiskelijan kristityn identiteetti. Johtopäätöksenä voidaan esittää, että opiskelijoiden hengellisen ammatti-identiteetin kehittyminen näyttää liittyvän läheisesti myös kausitöiden hakumotivaatioon.

Kausitöiden hakumotivaatiota vahvistavina tekijöinä yksittäisten opintojaksojen kohdalla nousi selkeimmin esiin harjoittelun lisäksi Sielunhoito ja hengellinen ohjaus. Myös Kirkon nuorisotyön asiantuntijuus näyttäytyy usein mainittuna opintojaksona, kun huomioidaan kyseisen opintojakson suorittaneiden opiskelijoiden osuus tutkimuksessa. Opettajien lisäksi myös muiden opiskelijoiden vaikutus tuli esiin yksittäisissä vastauksissa. Näissä maininnoissa muiden opiskelijoiden vaikutus hakumotivaatioon oli kielteinen. Tuloksissa on nähtävissä viitteitä siitä, että opintojaksojen lisäksi opinnoilla on laajemmassa merkityksessä vaikutusta opiskelijoiden hakumotivaatioon kirkon kausitöihin.

Launonen esittää, että motivaatiotekijät ohjaavat myös opetuksen suunnittelussa siten, että teologiset ja kirkon alan ammatilliset opinnot tukevat

kutsumusperustaista motivaatiota, kun taas auttamismotivaatiota tukevat sosi-  
aali- ja terveystieteen opinnot. (Launonen, 2009, s. 73). Tutkimukseni kyseenalais-  
taa Launosen esittämän jaottelun, sillä kutsumuksen merkityssisällöksi oli useim-  
miten valittu auttamismotivaatio. Opiskelijat näyttävätkin mieltävän auttamismoti-  
vaation vahvasti osaksi kutsumusta. Näin ollen myös kirkon alan opintojen voi-  
daan olettaa tukevan opiskelijoiden auttamismotivaatiota.

## 10 POHDINTA

### 10.1 Eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksessa ei kerätty vastaajien henkilötietoja. Kyselyssä tiedusteltiin kuiten-  
kin taustatietoja opiskeltavasta koulutusohjelmasta, mahdollisesta herätysliikkei-  
siin, hengellisiin liikkeisiin tai kirkko- tai uskontokuntaan kuulumisesta sekä opis-  
kelukampuksesta. Tutkimuskysymykset käsittelivät yksityisiä aiheita vastaajien  
spiritualiteetin ja arvomaailman osalta. Kyselyn vastauksista olisi voinut olla myös  
mahdollista rakentaa kuvauksia vastaajista, joiden perusteella vastaajia olisi pys-  
tytty tunnistamaan. Edellä mainitut tietosuojariskit huomioin aineiston säilyttämi-  
sessä. Aineiston muuttumisen ja tuhoutumisen estämiseksi voi käyttää varmuus-  
kopioita ja palomureja (Kuula, 2015, s. 114). Kiinnitin erityistä huomiota tietotur-  
vaan salasanojen ja ajantasaisten tietoturvaohjelmien avulla. Siirsin Webpropo-  
lista tutkimusaineiston suoraan omalle tietokoneelleni säilytettäväksi ja käsiteltä-  
väksi tiedostoihin, jotka olivat suojattuja vahvoilla salanasoilla. En missään vai-  
heessa siirtänyt tai käsitellyt pilvipalveluissa aineistoa, josta yksittäisen vastaajan  
voisi tunnistaa. Hävitän myös aineiston tutkimuksen julkaisun jälkeen asianmu-  
kaisesti, siihen tarkoitetulla ohjelmalla.

En muodostanut kyselyn tuloksista henkilökuvia tai -kertomuksia, joista vastaajia  
voitaisiin tunnistaa, vaan raportoin määrälliset vastaukset tilastollisesti ja laadul-  
liset vastaukset muodostamalla merkityssisältöjä vastauksista. Avoimen

aineiston kohdalla nostin esiin joitakin esimerkkejä vastauksista. Huomioin tässä, että suorat sitaatit vastauksista olivat sellaisia, joita esiintyi aineistossa useampia kappaleita. Nostaessani esiin laadullisesta aineistosta laajempia vastauksia, esitin vastauksen osan referoidussa muodossa, en sellaisena kuin se ilmeni aineistossa. Näin pyrin suojaamaan vastaajien anonymiteettia.

Tutkimuksen teossa pyrin noudattamaan hyvää tieteellistä käytäntöä, joka on määritelty Tutkimuseettisen neuvottelukunnan laatimassa ohjeistuksessa Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Ohjeistuksessa linjataan esimerkiksi, että tutkimuksessa tulee noudattaa: ”rehellisyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä”. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2012.) Huolellisuuden ja tarkkuuden osalta olin suunnitellut systemaattisempaa työskentelytapaa aineiston analysoinnissa. Ajoittain oma työskentelyni analyysivaiheessa oli nopeastikin kysymyksestä toiseen siirtyvää. Olin suunnitellut hallitumpaa ja jäsennellympää työskentelyotetta aineiston parissa, mutta toisaalta tämän kaltainen, itselleni luontainen työskentely, edesauttoi kokonaiskuvan hahmottamista aineistosta.

Koin lähtökohtaisesti haastavaksi määrällisen ja laadullisen aineiston tuloksien yhteensovittamisen. Päädyin asetelmaan, jossa pääasialliseksi tiedontuottamisen tavaksi nostin määrällisen aineiston. Laadullista aineiston tuloksia suunnittelin käyttäväni määrällisen aineiston tulosten keskustelukumppanina. Suoraa vertailua en nähnyt luotettavaksi erilaisten metodien vuoksi.

Objektiivisuuden nimissä tutkijan tulisi toimia mahdollisimman epäpersoonallisesti. Hankalimmaksi tällainen toiminta käy silloin, kun tutkija elää yhdessä tutkimuskohteensa kanssa. (Mäkinen, 2006, s. 29.) Pyrin tiedostamaan oman roolini kirkon alan opiskelijana ja sen vaikutukset tutkimukseen. Reflektoin omaa rooliani tutkimuksen tekemisessä ja toisaalta osana perusjoukkoa, jota tutkin. Tunnistin myös jännitteen, joka syntyy työelämäyhteistyötahon ja tutkimuksen arvioivan tahon ollessa sama organisaatio. Pyrin mahdollisimman objektiiviseen ajattelumalliin ja suhtautumiseen suhteessa tutkimukseen sekä pyrin jättämään omat oletukseni, kokemukseni ja näkemykseni tutkimuksen ulkopuolelle erityisesti aineiston analyysissä ja tulokinnassa.

Erityisesti laadullisen aineiston kohdalla huomioin, millaisen ennakkokäsityksen omasin tutkittavasta joukosta ja tutkimuskontekstista. Huomasin omaavani ennakkokäsityksiä arvoliberaaleista ja arvokonservatiiveista opiskelijoista, jotka tulkitsevat opetuksen sisältöä vahvasti omista viitekehysistään käsin. Tällainen käsitys, vaikka olisikin jollakin tasolla johdettavissa kirkon liberaalien ja konservatiivisten äänenpainojen kärjistyisestä, olisi hyvin yksioikoinen ja aliarvioivakin käsitys tutkimukseen osallistuneista opiskelijoista.

Erityisesti määrällisessä aineiston kohdalla tutkimuksen luotettavuuteen ja yleistettävyyteen vaikuttava tekijä oli havaintojen pieni määrä. Kyselyyn vastasi 63 opiskelijaa. Vaikka vastausprosentti oli suhteellisen hyvä, 23 %, pieni havaintomäärä vaikuttaa tulosten luotettavuuteen erityisesti eri vastaajaryhmien, kuten eri koulutusalojen ja eri kampusten opiskelijoiden vastausten vertaamisessa. Tällöin havainnot vastaajaryhmissä tippuvat jo selvästi pienempiin lukumääriin. Erityisesti tämä tulee ilmi tuloksissa, joissa on verrattu kirkon nuorityön opiskelijoiden vastauksia koko aineistoon. Hyvin pienien vastaajaryhmien, kuten kirkon varhaiskasvatuksen opiskelijoiden ja diakonisen hoitotyön opiskelijoiden vastausten vertailua en suorittanut heikon luotettavuuden vuoksi. Poikkeuksena tästä oli diakonisen hoitotyön opiskelijoiden vastaukset kutsumuksen merkityssisällöistä, joissa ilmeni 100 % esiintyvyyden yhden vastausvaihtoehdon kohdalla.

Muotoilin mahdollisimman selkeitä kysymyksiä, joissa kysyttävä asia oli määriteltä tarpeeksi tarkasti. Huomioin erityisesti kysymysten muotoilussa tasapainon selkeyden, pituuden ja tarkkuuden välillä. Kysymyksen 27. oli tarkoitus tavoittaa tietoa siitä, kokevatko opiskelijat sopivansa omien ajatustensa, identiteettinsä ja arvojensa osalta niihin odotuksiin, joita kirkon hengellisen työn viranhaltijoihin tai työntekijöihin saatetaan kohdistaa. Tällaisia voivat olla esimerkiksi odotukset työntekijän tai viranhaltijan tietäntyyppisestä hengellisyydestä tai tavoitettavissa olemisesta lähes milloin tahansa. Kysymys ei välttämättä tavoittanut tätä ajatusta tarpeeksi selkeästi. Mikäli osa vastaajista ei ole ymmärtänyt kysymyksen sisältöä, tai on ymmärtänyt sen väärin, tulosten luotettavuus heikkenee.

Laadullisessa tutkimuksessa pyritään tavoittamaan merkityssisältöjä, joita tutkimukseen osallistuvat ihmiset tutkittavalle ilmiölle antavat (Juuti & Puusa, 2020, s. 9). Tutkimuksessani olisi ollut näin ollen perustellumpaa selvittää kutsumuksen merkityssisältöjä avoimella kysymyksellä. Toisaalta kyselyn sisältämä suljettu kysymys sisälsi avoimen vastausmahdollisuuden. Suljettu kysymys myös mahdollisti vastausten esiintyvyyden luotettavamman vertailun.

Tutkimuksen puutteeksi ilmeni tulosten tulkinnan kohdalla, ettei kyselyssä kartoitettu, missä määrin kyselyyn vastanneiden opiskelijoiden vastaukset perustuivat kokemuksiin kausitöistä tai seurankuntatyönharjoittelusta. Osalla vastaajista on olettavasti kokemusta kirkon kausitöistä ja suurella osalla on todennetusti kokemusta seurakuntatyön ja leirityön harjoittelusta. Osalla vastaajista vastaukset taas saattavat perustua mielikuviin kirkon kausitöistä. Näin ollen ei voida esittää, perustuvatko tulokset vastaajien kokemuksiin, mielikuviin vai molempiin.

## 10.2 Hyödynnettävyys

Palkan merkitys kausitöihin motivoivana tekijänä tuli selvästi ilmi aineistosta. Miten kirkon työnantajana, jonka omat tulot ovat olleet laskussa ja jonka tulojen enustettaan myös tulevaisuudessa jatkavan laskuaan, tulisi reagoida paineeseen kausityöntekijöiden palkkatason nostamisesta? Miten kirkko vai vastata potentiaalisten kausityöntekijöiden tarpeisiin suuremmasta palkasta? Tässä kohtaa on perusteltua puhua tarpeesta, sillä viimeaikainen ruuan, sähkön ja polttoaineiden hintojen sekä korkojen nousun voidaan arvioida rasittaneen opiskelijoidenkin taloutta. Lisäksi kausityöntekijöiden palkkakeskusteluun voidaan liittää keskustelu kirkon eri ammattialojen keskinäisestä palkkatasa-arvosta.

Tutkimuksessani tuli myös esiin, ettei monikaan opiskelijoista ollut osannut vastata kysymykseen kirkon rekrytoinnista ja perehdytyksestä tai kirkon tarjoamista työsuhte-eduista. Laadullisessa aineistossa tuli myös ilmi näkemyksiä kirkon heikosta työilmapiiristä ja perehdytyksestä. Voisiko jo työilmapiiriin ja perehdytykseen panostaminen parantaa osaltaan kirkon työnantajamielikuvaa?

Työsuhde-eduilla saadaan myös taloudellista hyötyä työntekijöille. Osana kirkon työnantajamielikuvan parantamista voisi olla paikallaan myös parempi viestintä kirkon tarjoamista työsuhde-eduista. Yli neljäsosa, 27 %, vastaajista ei osannut vastata kysymykseen, jossa selvitettiin kirkon tarjoamien työsuhde-etujen merkitystä kausitöihin hakeutumiselle. Vaikka tuloksista ei voida suoraan päätellä, ettei vastaajat tieneet työsuhde-eduista, niiden merkitykseen kausitöihin hakeutumiselle ei kuitenkaan osattu ottaa kantaa. Voisiko myös lisäpanostukset työsuhde-etuihin osaltaan hieman lievittää pienen palkan aiheuttamaa hakumotivaation heikentymistä? Tämä vaatisi todennäköisimmin kuitenkin tuntuvia etuja sekä selkeää tiedottamista näistä eduista.

Millaisena jäsentyy Jumalalta saatu kutsumus suhteessa itsemääräytymisen motivaatioteoriaan? Teoriassa nähdään sisäisen motivaation olevan hedelmällisin lähde ihmisen toiminnalle. Mikäli kutsumus määritellään ihmisen ulkopuolelta tulevaksi, Jumalan antamaksi tehtäväksi, itsemääräytymisen teorian mukaan motivaatio luokitellaan ulkoiseksi ja ihminen lähinnä alistuu toimimaan vaaditulla tavalla. Mikäli kutsumus on sisäsyntyistä, ihmisestä itsestään lähtevää, ihminen on luontaisesti motivoitunut ja tällöin hänen toimintansakin on muun muassa tuottavaa. Itsemääräytymisen teorian pohjalta onkin perusteltua kysyä, miten opiskelijat, joilla on ensisijaisena motivaation lähteenä saatu kutsumus Jumalalta, mieltävät kutsumuksen tulevan ja syntyvän.

Tulosten ja itsemääräytymisen motivaatioteoria perusteella ehdottaisin myös kutsumuksen merkityssisältöjen laajempaa käsittelyä opintojaksoilla. Merkityssisällöissä ilmeni vaihtelua eri kirkon koulutusten ja opiskelijoiden taustojen perusteella. Kutsumuksen merkitys motivaation lähteenä on edelleen ajankohtainen, vaikkei näyttäydäkään tutkimukseni tuloksissa yhtä hallitsevana kuin aiemmissa tutkimuksissa. Tulokset myös osoittavat auttamismotivaation vahvasti osaksi kutsumuksen käsitettä ja vaihtelun kutsumuksen merkityksissä opiskelijoilla. Tuloksissa tuli myös esiin seurakuntatyön harjoittelun motivoiva vaikutus kirkon kausitöihin. Lisäksi laadullisessa aineistossa tuli ilmi, että käytännön tekemisen koettiin vahvistavan opiskelijan hengellistä identiteettiä. Seurakuntatyön onnistuneeseen harjoitteluun tulisikin edelleen panostaa.

### 10.3 Ammatillinen kehittyminen

Opinnäytetyöni parissa työskentely on syventänyt ymmärrystäni kirkon alan työmahdollisuuksista, työsuhdetta määrittävistä tekijöistä ja kirkon työkuulttuurista. Lisäksi ymmärrykseni hengellisen työn ammatillisesta identiteetistä, kutsumuksesta ja kirkon alan koulutuksesta on lisääntynyt. Hahmotan laajemmin työmotivaation ja työnantajamielikuvan sisältöjä.

Tutkimuksen tekeminen on kehittänyt kykyjäni tuottaa ja arvioida tietoa, toimia tutkimuksen eettisten periaatteita noudattaen, johtaa itseäni ja edesauttaa työyhteisön hyvinvointia sekä omaa työjaksamistani. Sekä tutkimuksen tekeminen itsessään että aihealueet, joihin perehdyin tutkimuksessa, tukivat kehittymistäni näillä osa-alueilla.

Diakoniatyön kompetensseissa esiintyy vaatimus kirkon perusarvojen tunteimisesta ja sisäistämisestä sekä niihin sitoutumisesta (Diak, i.a.-j). Opinnäytetyöni prosessin aikana tutustuessani ja tarkastellessani arvojen merkitystä motivaation kannalta, kirkon lausunnoissa ja yhteiskunnallisen muutoksen osana kirkon ydin-arvot selkeytyivät itselleni. Näen uskon, toivon ja rakkauden arvoina, joihin haluan ja pystyn sitoutua henkilökohtaisella ja ammatillisella tasolla.

Sosionomi (AMK), diakoniatyön koulutuksesta valmistuneen osaamiseen kuuluu asiakassuhteen luominen ammatillisesti vuorovaikutuksessa ja yhteistyössä asiakkaan kanssa sekä työorientaatioiden ja menetelmien soveltaminen ja arviointi asiakassuhteissa (Diak, i.a.-j). Laadullisen aineiston analyysissä yksiselitteisten ja yksityiskohtaisten ohjeiden puuttuessa, jouduin lopulta luottamaan omaan arviointikykyyni ja kantamaan vastuun tekemistäni valinnoista aineiston analyysissä. Lyhyen sosiaalialan työkokemukseni ja kirkon sekä sosiaalialan työharjoittelujen myötä havaitsen samantyyppisen kokemuksen ihmissuhdeperusteisessa työssä. Yksityiskohtaiset, loogiset ja kaikissa tilanteissa pätevät ohjeistukset eivät aina ohjaa loppuun saakka, ja lopulta ammattilaisena on luotettava arvojen ja ohjeistusten lisäksi omaan harkintakykyyn ja hieman intuitioonkin.



#### 10.4 Jatkotutkimus ja kehittäminen

Tutkimukseni tulokset osoittavat, että kirkon työhön aiemmin tutkimuksissa osoitetut merkittävimmät motivoivat tekijät, eivät sellaisenaan päde kirkon hengellisten kausitöiden kohdalla. Näen tarvetta jatkotutkimukselle laajemmasta määrällisestä eri motivaatiotekijöiden selvittämisestä kirkon kausitöiden kohdalla. Lisäksi jatkotutkimuskohteena voisi olla selvittää, missä määrin yhteiskunnallinen tilanne vaikuttaa tutkimukseni tuloksiin vai näyttäytyvätkö kirkon hengellisten kausitöiden motivaatiotekijät yleisesti poikkeavina kirkon hengellisen työn motivaatiotekijöihin.

Laadullisessa aineistossa tuli esiin, että tiettyjen opettajien pitämien luentojen koettiin vahvistaneen hakumotivaatiota kirkon kausitöihin. Myös muiden opiskelijoiden vaikutus tuli esiin yksittäisissä vastauksissa. Näissä maininnoissa muiden opiskelijoiden vaikutus vastaajien hakumotivaatioon oli kielteinen. Yhtenä jatkotutkimuksen aiheena voisi olla laajemmin opintojen vaikutus hakumotivaatiolle. Opinnoilla käsitettäisiin laajasti myös sosiaaliset suhteet, joita opinnoissa syntyy. Laadullisessa aineistossa esiintyneet vastaukset opettajien ja muiden opiskelijoiden vaikutuksesta hakumotivaatioon, ilmentävät myös Mosleyn (2014) määritelmää työnantajamielikuvasta. Opettajat ja muut kirkon edustajat, eli muut opiskelijat, luovat myös mielikuvaa kirkosta työnantajana. He välittävät tietoa siitä yhteisöstä, joka kirkko työnantajanakin on.

Jatkotutkimuksissa olisi tarpeen selvittää kirkon työnantajamielikuvan eri osa-alueita laajemmin. Tutkimukseni tuloksissa ilmennyt vaihtelu ja ristiriitaisuus viittaavat myös siihen, että sekä sisäisen että ulkoisen työnantajamielikuvan selvittäminen olisi tarpeellista kirkon sisällä. Aineistossa esiintyi kritiikkiä muun muassa johtamisesta ja työilmapiiristä. Kirkon työnantajamielikuva, joka parhaimmillaan houkuttelee niin huippuosaajia kuin tulevia ammattilaisia, näyttäytyy tutkimukseni valossa jokseenkin epäselvänä ja hajanaisena opiskelijoille.

Näen paitsi kirkon työnantajamielikuvan tutkimisen myös sen kehittämisen tarpeellisenä. Ehdotan kehittämistyötä, jossa ajantasaiseen selvitystyöhön ja

tutkimukseen perustuen luodaan tietoisesti kirkosta yhtenäistä työnantajamielikuvaa. Tässä työnantajamielikuvan luomisessa tulisi huomioida sisäinen ja ulkoinen työnantajamielikuva. Näen tarpeellisenä myös kirkon sisäisen keskustelun ja reflektion kirkon johtamiskulttuurista ja siitä, millaiseen suuntaan sitä halutaan kehittää. Miten vastataan esimerkiksi vallitsevaan innovoivaan johtamisparadigmaan?

Arvioin myös tarpeelliseksi selvittää laajemmin työilmapiiriä eri seurakunnissa ja koko kirkon organisaatiossa. Näen laadullisessa aineistossa ilmenneet maininnat huonosta työilmapiiristä erityisen huomionarvoisina, sillä laatimassani kyselyssä, esimerkiksi muotoilemissani kysymyksissä, ei mainittu ollenkaan työilmapiiriä. Huonon työilmapiirin voidaan ymmärtää olevan myös sidoksissa psykologiseen turvallisuuden kokemukseen työpaikalla. Tutkimukseni perusteella merkittävin kehittämissuositus Diakonia-ammattikorkeakoulun kirkon alan opiskelijoiden motivaation kasvattamiseksi kirkon kausitöihin on kuitenkin kausityöntekijöiden palkkaukseen panostaminen.

## LÄHTEET

- Deci, E., Vallerand, R., Pelletier, Luc., & Ryan, R. (1991). Motivation and Education: The Self-Determination Perspective. *Educational Psychologist*, 26(3 & 4), 325–346. [http://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/1991\\_DeciVallerandPelletierRyan\\_EP.pdf](http://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/1991_DeciVallerandPelletierRyan_EP.pdf)
- Chen, Joseph S., & Wang, Wei. (2014). Foreign Labours in Arctic destinations: seasonal workers' motivations and job skills. *Current Issues in Tourism*, 18(4), 350–360. <https://www.tandfonline.com/anna.diak.fi/doi/full/10.1080/13683500.2014.894499>
- Diak. (i.a.-a). *Sosionomi (AMK), diakoniatyö*. Saatavilla 9.11.2022 <https://www.diak.fi/hakeminen/koulutukset/amk/sosionomi-diakoniatyo/>
- Diak. (i.a.-b). *Sosionomi (AMK), kirkon nuorisotyö*. Saatavilla 9.11.2022 <https://www.diak.fi/hakeminen/koulutukset/amk/sosionomi-amk-kirkon-nuorisotyö/>
- Diak. (i.a.-c). *Sosionomi (AMK), Kirkon varhaiskasvatus*. Saatavilla 9.1.2022 <https://www.diak.fi/hakeminen/koulutukset/amk/sosionomi-kirkon-varhaiskasvatus/>
- Diak. (i.a.-d). *Sairaanhoitaja (AMK), diakoninen hoitotyö*. Saatavilla 9.1.2022 <https://www.diak.fi/hakeminen/koulutukset/amk/sairaanhoitaja-diakoninen-hoitotyö/>
- Diak. (i.a.-e). *2020 Sosionomi (AMK), diakoniatyö*. Saatavilla 9.11.2022 <https://opinto-opas.diak.fi/fi/43204/fi/14557/2020SOSD/222/year/2020>
- Diak. (i.a.-f). *2020 Sosionomi (AMK), kirkon nuorisotyö*. Saatavilla 9.11.2022 <https://opinto-opas.diak.fi/fi/43204/fi/14558/2020SOSN/225/year/2020>
- Diak. (i.a.-g). *2020 Sosionomi (AMK), Kirkon varhaiskasvatus*. Saatavilla 9.11.2022 <https://opinto-opas.diak.fi/fi/43204/fi/14559/2020SOSV/226/year/2019>

- Diak. (i.a.-h). 2020 Sairaanhoidaja (AMK), diakoninen hoitotyö. Saatavilla 9.11.2022 <https://opinto-opas.diak.fi/fi/43204/fi/14549/2020SHD/217/year/2020>
- Diak. (i.a.-i). *Kirkon alan tutkimus, kehittäminen ja innovaatiot*. Saatavilla 10.11.2022 <https://oske-tori-pohja.in.howspace.com/kirke-kirkon-alan-tk-toiminnan-vahvistaminen>
- Diak. (i.a.-j). *Osaamisvaatimukset: sosionomi (AMK), diakoniatyö*. Saatavilla 23.4.2023 <https://www.diak.fi/opiskelu/opiskelijan-polku/opintojen-suorittaminen/arviointi/osaamisvaatimukset-sosionomi-amk-diakoniatyo/>
- Groutzet, F., Ahuvia, A., Kim, Y., Ryan, R., Schmuck, P., Kasser, T., Dols, J., Lau, S., Saunders, S., Sheldon, K. (2005). The Structure of Goal Contents Across 15 Cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89(5), 800–816. <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0022-3514.89.5.800>
- Hakala, J. (2018). Toimivan tutkimusmenetelmän löytäminen. Teoksessa R. Valli (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle* (s. 14–26). PS-kustannus.
- Helander, E. (2001). *Kutsumus kantaa. Naislähetit Suomen Lähetysseuran työssä toisen maailmasodan jälkeen*. Suomen Lähetysseura.
- Huhta-aho, A. (2020). *LOPUSSA SEISOO KIITOS – työmotivaatio ja aineeton palkitseminen X- ja Y-sukupolven kokemana* [Pro gradu -tutkielma, Vaasan yliopisto]. Vaasan yliopisto. [https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/11165/UniVaasa\\_2020\\_Huhta-aho\\_Albert.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/11165/UniVaasa_2020_Huhta-aho_Albert.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Hurmerinta, L., & Nummela, N. (2020). Monimenetelmätutkimus. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti. (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (s 308–317). Gaudeamus.
- Hynynen, T. (2019). *Uskon ja rakkauden asialla. Kirkon opetus, oppi, uskonto ja etiikka Suomen evankelis-luterilaisen kirkon kannanotoissa 2005-2010* [Väitöskirja]. (Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 130).

- Kirkon tutkimuskeskus. <https://julkaisut.evl.fi/catalog/Tutkimukset%20ja%20julkaisut/r/4211/viewmode=previewview>
- Hytönen, M. (2018). *Kutsumus ja elämäntehtävä*. (Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 128). Kirkon tutkimuskeskus.
- Juuti, P. & Puusa, A. (2020) Johdanto. Mitä laadullisella tutkimuksella tarkoitetaan? Teoksessa A. Puusa & P. Juuti. (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (s. 9–19). Gaudeamus.
- Jyväskylän yliopisto. (23.4.2015). *Määrällinen tutkimus*. Saatavilla 20.5.2023 <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/metelmapolkuja/metelmapolku/tutkimusstrategiat/maarallinen-tutkimus>
- Kaijala, M. & Tolvanen, R. (2020). *Henkilöstö – strateginen investointi?* Kaupakamari.
- Kasser, T., (2004). Sketches for a Self-Determination Theory of Values. Teoksessa E. Deci, & R. Ryan. *Handbook of Self-Determination Research* (s. 123–140). The University of Rochester Press.
- Kirkkohallitus. (2010). *Kirkon perehdyttämisopas. Aineistoa seurakuntien johdolle, esimiehille ja muille perehdyttäjille* [Opas]. Suomen ev.lut.kirkon keskushallinto. Sarja C 2010:6. Saatavilla 20.5.2023 [https://evl.fi/documents/1327140/47957210/Perehdytysopas\\_fin.pdf/14993afd-ac4a-91f2-f43d-889e3a74612f](https://evl.fi/documents/1327140/47957210/Perehdytysopas_fin.pdf/14993afd-ac4a-91f2-f43d-889e3a74612f)
- KirkkoRekry. (i.a.). Saatavilla 29.3.2023 <https://kirkkorekryointi.fi/recruitment/#/login>
- Kirkon tilastot. (i.a.-a) *Henkilöstötilasto 2022*. Saatavilla 24.4.2023 <https://www.kirkontilastot.fi/viz.php?id=210>
- Kirkon tilastot. (i.a.-b) Jäsentilasto 1999-2022. Saatavilla 15.4. <https://www.kirkontilastot.fi/viz.php?id=238>
- Kirkon työmarkkinlaitos. (i.a.-a). *Palkkaus*. Saatavilla 11.9.2022 <https://evl.fi/kirkontyomarkkinlaitos/palvelussuhde/palkkaus>
- Kirkon työmarkkinlaitos. (i.a.-b). *Työaika*. Saatavilla 23.4. 2023 <https://evl.fi/kirkontyomarkkinlaitos/palvelussuhde/tyoaika>
- Kotimaisten kielten keskus. (i.a.). Transsendenssi. Teoksessa *Kielitoimiston sanakirja*. Saatavilla 10.9.2022 <https://www.kielitoimiston-sanakirja.fi/#/transsendenssi?searchMode=all>

- Koski, L. (2020). Teksteistä teemoiksi. Dialoginen tematisointi. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti. (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (s. 157–172). Gaudeamus.
- Kuula, A. (2015). Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Vastapaino.
- Launonen, P. (2009). *Kasvu kirkon työntekijäksi. Diakoni-, diakonissa- ja nuorisotyönohjaajaopiskelijoiden ammatillinen motivaatio, osaaminen ja identiteetti vuosina 2004–2008*. (Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja A Tutkimuksia 22). Diakonia-ammattikorkeakoulu.  
[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/142069/A\\_22\\_ISBN\\_9789524930758.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/142069/A_22_ISBN_9789524930758.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- L 1054/1993. Kirkkolaki. 26.11.1993/1054. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19931054>
- Martela, F., Bradshaw, E., Ryan, R. (2019). Expanding the Map of Intrinsic and Extrinsic Aspirations Using Network Analysis and Multidimensional Scaling. *Frontiers in Psychology*, 10, 1–21.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02174>
- Moilanen, P., & Rähkä, P. (2018). Merkitysrakenteiden tulkinta. Teoksessa R. Valli (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin* (s.51–72). PS-Kustannus.
- Mosley, R. (2014). Employer Brand Management. Practical Lessons from the World's Leading Employers. John Wiley and Sons Ltd.
- Myllys, R. (2022). Spiritualiteetti, toiminta, kulttuuri ja arki eletyn uskonnon tutkimuksessa. Teoksessa V. Salminen, & N. Huttunen (toim.), *Spiritualiteetti 2020-luvun Suomessa* (s. 15–40). (Suomen ev.-lut. kirkon tutkimusjulkaisuja 137). Kirkon tutkimus ja koulutus. <http://hdl.handle.net/10138/3402>
- Mäkinen, O. (2006). *Tutkimusetiikan ABC*. Tammi.
- Pihkala, P. (2021). Ympäristöahdistus sielunhoidollisena haasteena. Teoksessa I. Peltomäki, S. Saarelainen, & J. Salminen (toim.), *Sielunhoidon teologia* (s. 225–241). Kirjapaja.

- Poropudas, S. (2021). Kirkon työntekijän identiteettiä rakentamassa? Narratiivinen tutkimus Diakonia-ammattikorkeakoulun opiskelijoiden hengellisistä elämäntarinoista ja ammatillisen identiteetin lähtökohdista [Väitöskirja, Helsingin yliopisto]. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-51-7469-7>
- Puusa, A. (2020). Näkökulmia laadullisen aineiston analysointiin. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti. (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (s.145–156). Gaudeamus.
- Reeve, J. (2009). *Understanding Motivation and Emotion*. (5th ed.). John Wiley & Sons, Inc.
- Ritokoski, S. & Valtonen, M. (2003). *Miten suunta löytyy? Diakonia-ammattikorkeakoulun opiskelijat kutsumusta, ammatillista identiteettiä ja työhön sijoittumista pohtimassa*. (Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja B Raportteja 15.). Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Ruohotie, P. (1998). *Motivaatio, tahto ja oppiminen*. Edita.
- Saarelainen, S (2021). Syöpä nuorten aikuisten elämän merkityslähteiden haastajana. Teoksessa I. Peltomäki, S, Saarelainen, & J. Salminen (toim.), *Sielunhoidon teologia* (s.149–168). Kirjapaja.
- Saaranen-Kauppinen, A., & Puusniekka, A. (2006). 1.2 Mitä laadullinen tutkimus on: lyhyt oppimäärä. Teoksessa A. Saaranen-Kauppinen, & A. Puusniekka, *KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaristo. [https://www.fsd.tuni.fi/netelmaopetus/kvali/L1\\_2.html](https://www.fsd.tuni.fi/netelmaopetus/kvali/L1_2.html)
- Salmi, P. (2001). *Seurakuntien hengellistä työtä tekevien työmotivaatio* [Väitöskirja, Helsingin yliopisto]. (JTO – tutkimuksia sarja 14). Johtamistaidon opisto.
- Salo, E. (2006). *Kirkon virkaan opiskelevien hengellinen kasvu ja sitoutuminen kirkkoon. Selvitys kirkolliskokouksen yleisvaliokunnan mietinnön 6/2004 pohjalta*. (Suomen ev.lut.kirkon keskushallinto sarja C 2006:4). Suomen ev.lut.kirkon keskushallinto <https://evl.fi/documents/1327140/43730976/Kirkon+virkaan+opiskelevien+hengellinen+kasvu+ja+sitoutuminen+kirkkoon.pdf/359bb8c1-6d8e-71d9-bc53-ec761fd56226?t=1616997996354>

- Salomäki, H., Hytönen, M., Ketola, K., Salminen, V., & Sohlberg, J. (2020). *Uskonto arjessa ja juhlassa. Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2016–2019*. (Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 134). Kirkon tutkimuskeskus. <https://julkaisut.evl.fi/catalog/Tutkimukset%20ja%20julkaisut/r/4238/viewmode=previewview>
- Seeck, H. (2021). *Johtamisopit Suomessa. Taylorismista innovaatioteorioihin*. (6. p.). Gaudeamus.
- Sinokki, M. (2016). *Työmotivaatio: innostusta, laatua ja tuottavuutta*. Tietosanomaa.
- Suomen evankelis-luterilainen kirkko. (i.a.-a). *Seurakunta askelmana työelämässä*. Saatavilla 9.11.2022 <https://evl.fi/tietoa-kirkosta/toissa-kirkossa/tyoharjoittelu-ja-kesatyo>
- Suomen evankelis-luterilainen kirkko. (i.a.-b). *Kirkko työnantajana*. Saatavilla 6.10.2022 <https://evl.fi/tietoa-kirkosta/toissa-kirkossa/kirkko-tyonantajana>
- Suomen evankelis-luterilainen kirkko. (i.a.-c). *Kirkon organisaatio*. Saatavilla 9.11.2022 <https://evl.fi/tietoa-kirkosta/kirkon-organisaatio>
- Suomen evankelis-luterilainen kirkko. (i.a.-d). *Kirkon talous*. Saatavilla 15.4.2023 <https://evl.fi/tietoa-kirkosta/talous>
- Suomen evankelis-luterilainen kirkko. (i.a.-e). *Kirkon omaisuus ja muut tulot*. Saatavilla 9.11.2022 <https://evl.fi/tietoa-kirkosta/talous/kirkon-omaisuus-ja-muut-tulot>
- Suomen evankelis-luterilainen kirkko, (i.a.-f.). *Kirkko osana yhteiskuntaa*. Saatavilla 16.4.2023. <https://evl.fi/tietoa-kirkosta/kirkko-ja-yhteiskunta>
- Suomen evankelis-luterilainen kirkko. (i.a.-h). *Kestävä kehitys kirkossa*. Saatavilla 9.11.2022. <https://evl.fi/plus/yhteiskunta-ja-kirkko/kestava-kehitys>
- Suomen evankelis-luterilainen kirkko. (i.a.-i). *Ympäristödiplomi*. Saatavilla 9.11.2022 <https://evl.fi/plus/ymparistodiplomi>
- Suomen evankelis-luterilainen kirkko. (i.a.-j). *Hiilineutraali kirkko*. Saatavilla 9.11.2022 <https://evl.fi/plus/yhteiskunta-ja-kirkko/kestava-kehitys/hiilineutraali-kirkko>



- Suomen evankelis-luterilainen kirkko. (i.a.-k). *Agenda 2030*. Saatavilla 9.11.2022 <https://evl.fi/plus/yhteiskunta-ja-kirkko/kestava-kehitys/agenda-2030>
- Suomen evankelis-luterilainen kirkko. (i.a.-l). *Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat oikeudenmukaisuuskysymyksiä*. Saatavilla 10.11.2022 <https://evl.fi/plus/yhteiskunta-ja-kirkko/sosiaalietiikka/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuus>
- Tervo-Niemelä, K. (2021). Sielunhoidon muuttuva konteksti. Teoksessa I. Peltomäki, S, Saarelainen, & J. Salminen (toim.), *Sielunhoidon teologia*. (s. 113–134). Kirjapaja.
- Tervo-Niemelä, K. (2018). *Kutsumuksen imu ja työn todellisuus. Pappien, teologien ja kanttoreiden suhde työhön, työhyvinvointi ja suhtautuminen ajankohtaisiin kysymyksiin Kirkon akateemisten jäsentutkimuksessa 2018*. (Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 58). Kirkon tutkimuskeskus. <https://evl.fi/documents/1327140/40900428/Ktk+-+Kutsumuksen+imu+ja+työn+todellisuus/508cc23e-d76d-9619-f930-c54bb9b90502>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2012). Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. [Tutkimuseettinen ohjeistus]. Saatavilla 10.11.2022 [https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf)
- Työehtosopimus nuorten kausityöntekijöiden sekä opiskelijoiden ja oppisopimuskoulutukseen otettavien työntekijöiden palkkauksesta. (2013). Saatavilla 9.11.2022 <https://evl.fi/documents/1327140/44432729/Liite10.pdf/3a02f9b8-d1e6-aa44-de56-c5bfc790bac3>
- Valli, R. (2018). Aineiston keruu kyselylomakkeella. Teoksessa R. Valli (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle* (s. 90–116). PS-Kustannus.
- Valli, R. (2018). Numerot ja niiden tulkinta määrällisessä tutkimuksessa. Teoksessa R. Valli (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin* (s. 248–260). PS-Kustannus.

- Valtonen, M. (2009). *Kertomuksia kirkon työntekijäksi kasvamisesta. Kirkon nuorisotyönohjaajiksi opiskelevien spiritualiteetin ja hengellisen identiteetin muotoutuminen* [Väitöskirja, Helsingin yliopisto]. (Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja A tutkimuksia 23). Diakonia-ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-079-6>
- Vehkalahti, K. (2014). Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Finn Lectura.
- Warner, R., Sibthorp, J., Povilaitis, V., & Taylor, J. (2022). Clarifying Work Values Through Seasonal Employment: An Instrumental Case Study of Summer Camp Employment. *Journal of Career Development*, 0(0), 1–18. <https://doi.org/10.1177/08948453211069>
- Webropol Powerful Insights. (i.a.). *3.0-raportointi*. [Opas, PDF]. Saatavilla 20.5.2023 [https://new.webropol-surveys.com/content/manuals/3.0\\_raportointi.pdf](https://new.webropol-surveys.com/content/manuals/3.0_raportointi.pdf)

Liite 1.

## Kirkolle kausitöihin?

Hyvä kirkon alan opiskelija!

Tämä kysely on osa opinnäytetyötäni, joka toteutuu Diakin Kirkon alan opiskelijoiden identiteetti -tutkimushankkeessa. Kyselyn tarkoituksena on selvittää, mikä motivoi Diakin opiskelijoita hakeutumaan evankelis-luterilaisen kirkon tarjoamiin kausitöihin. Lisäksi tarkoituksena on kartoittaa, miten suoritettut kirkon alan opintojaksot vaikuttavat motivaatioon hakeutua kirkon kausitöihin.

Kyselyssä on 33 kysymystä ja siihen vastaamiseen kuluu aikaa noin 10–15 minuuttia. Kyselyyn vastaamisen voi keskeyttää ja jatkaa loppuun itselle sopivana ajankohtana. Mihinkään kysymyksiin ei ole pakollista vastata ja kyselyssä pääsee etenemään, vaikka vastaisi kaikkiin kysymyksiin. Vastaaminen on mahdollista 2.1.2023–31.1.2023 välisenä aikana. Arvostan paljon vastauksiasi kyselyyn! Vastauksesi mahdollistavat kirkon kausitöiden vetovoimatekijöiden tarkastelun. Sinulla on kyselyn kautta mahdollisuus jakaa näkemyksesi kirkon tarjoamista kausitöistä.

Vastaamalla kyselyyn annat suostumuksesi antamiesi tietojen käsittelyyn ja julkaisuun. Kysely on anonyymi, eli henkilötietoja ei kerätä. Taustatiedoissa kysytään kuitenkin muun muassa uskontokuntaa. Mikäli esimerkiksi avoimissa kysymyksissä ilmenee tietoja, joiden perusteella olisi mahdollista tunnistaa yksittäinen vastaaja, tällaiset tiedot jätetään kaiken raportoinnin ja tietojen julkaisun ulkopuolelle. Mitään tietoja, joista yksittäinen vastaaja voitaisiin mahdollisesti tunnistaa, ei jaeta eteenpäin. Kaikki kyselyssä kerätty aineisto hävitetään asianmukaisesti opinnäytetyön raportin hyväksymisen jälkeen.

Huomioithan vielä, että joissakin kysymyksissä tiedustellaan kirkon kausitöistä, joilla tässä kyselyssä viitataan kirkon hengellisiin kausitöihin. Näihin luetaan muun muassa Diakin kirkon alan koulutuksien pätevyyden antavat diakonin, kirkon nuoristyön ohjaajan sekä kirkon varhaiskasvatuksen työtehtävät. Sen sijaan esimerkiksi kirkon hautausmaatyöntekijän työtehtäviä ei lueta hengellisiin kausitöihin. Lisäksi joissakin kysymyksissä kysytään mistä tahansa kausitöistä. Tällä tarkoitetaan kaikkia kausitöitä, esimerkiksi työskentelyä lastensuojelussa tai kaupan alalla.

Lämmin kiitos osallistumisestasi kyselyyn!

Ystävällisin terveisin Emmi Tallgren-Peräkylä, emmi.tallgren-perakyla@student.diak.fi

## Taustatiedot

### 1. Missä koulutuksessa opiskelet?

Sosionomi (AMK), diakoniatyö

Sosionomi (AMK), kirkon nuorisotyö

Sosionomi (AMK), kirkon varhaiskasvatus

Sairaanhoitaja (AMK), diakoninen hoitotyö



## 2. Millä Diakin kampuksella opiskelet?

- Helsinki
- Oulu
- Pieksämäki
- Pori
- Turku

### 3. Kuulutko johonkin uskontokuntaan?

- Kristinusko
- Islam
- Juutalaisuus
- Buddhalaisuus
- Hindulaisuus
- Mandealaisuus
- Taolaisuus
- Sihiläisyys
- Modernit liikkeet (esim. skientologia)
- Länsimainen esoteerinen perinne ja new age
- Jokin muu, mikä? \_\_\_\_\_
- En kuulu mihinkään uskontokuntaan

#### 4. Kuulutko johonkin kristilliseen kirkkokuntaan tai kristilliseen liikkeeseen?

- Evankelis-luterilainen kirkko
- Ortodoksinen kirkko
- Roomalaiskatolinen kirkko
- Vapaakirkko
- Helluntaikirkko tai helluntaiherätys
- Baptistikirkko
- Metodistikirkko
- Adventtikirkko
- Anglikaaninen kirkko
- Pelastusarmeija
- Uuskarismaattinen liike
- Evankelikaalisuus
- Kveekarit
- Unitaarit ja universalistit
- Ekumeeniset yhteisöt
- Evankelisluterilaiset vapaaseurakunnat
- En kuulu kristilliseen kirkkokuntaan tai liikkeeseen
- Johonkin muuhun kristilliseen liikkeeseen

5. Onko jokin Suomen evankelis-luterilaisen kirkon seuraavista herätysliikkeistä sinulle läheinen?

- Lestadiolaisuus
- Herännäisyys
- Viides herätysliike
- Rukoilevaisuus
- Evankelisuus
- Karismaattinen liike
- Hiljaisuuden liike



## Opintojaksot

Hyvä vastaaja! Huomioithan, että kaikissa kysymyksissä, joissa kysytään kirkon kausitöistä, viitataan hengellisiin työtehtäviin, kuten diakonin, kirkon nuorisotyön tai varhaiskasvatuksen töihin. Määritelmä ei pidä sisällään esimerkiksi kirkon hautausmaatyöntekijänä työskentelyä.

6. Mitä seuraavista kirkon alan opinnoista olet suorittanut tai suoritat parhaillaan?

- Seurakunta toimintaympäristönä
- Diakonian ja kristillisen kasvatuksen teologiset perusteet I
- Diakonian ja kristillisen kasvatuksen teologiset perusteet II
- Kirkon monikulttuurisuustyö ja kansainvälinen vastuu
- Diakoniatyön asiantuntijuus
- Kirkon nuorisotyön asiantuntijuus
- Kirkon varhaiskasvatuksen asiantuntijuus
- Diakonisen hoitotyön asiantuntijuus
- Palliatiivinen ja hengellinen hoitotyö
- Sielunhoito ja hengellinen ohjaus
- Seurakuntatyön kehittäminen
- Ajankohtaisia kristinuskon tulkintoja

7. Miten kirkon alan opintojaksot ovat vaikuttaneet haluusi tai motivaatioosi hakeutua kirkon tarjoamiin kausitöihin?

---

---

---

---

---

8. Ovatko jotkin tietyt opintojaksot erityisesti tukeneet haluasi tai motivaatiotasi hakeutua kirkon kausitöihin?

---

---

---

---

---

9. Millaisena olet kokenut opintojaksot kristityn identiteettisi, hengellisen identiteettisi tai spiritualiteettisi rakentumisen kannalta?

---

---

---

---

---

## Seurakuntatyön harjoittelu

10. Oletko suorittanut tai suoritatko tällä hetkellä seurakuntatyön harjoittelua?

Kyllä

En

11. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, koetko harjoittelun vaikuttaneen haluusi hakeutua kirkon tarjoamiin (hengellisiin) kausitöihin?

---

---

---

---

---

12. Jos vastasit 10. kysymykseen kyllä, miten seurakuntatyön harjoittelu on vaikuttanut haluusi tai motivaatioosi hakeutua kirkon tarjoamiin kausitöihin?

Heikentänyt selvästi hakumotivaatiota	Heikentänyt jonkin verran hakumotivaatiota	Ei vaikutusta	Vahvistanut jonkin verran hakumotivaatiota	Vahvistanut selvästi hakumotivaatiota
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Kutsumus

13. Vaikuttaako kutsumus haluusi hakeutua kirkon hengellisiin virkoihin ylipäänsä?

Ei vaikuta, Vaikuttaa vähän, Vaikuttaa jonkin verran, Vaikuttaa paljon, Vaikuttaa hyvin paljon

---



14. Vaikuttaako kutsumus haluusi hakeutua kirkon tarjoamiin kausitöihin?

---

			Vaikuttaa	Vaikuttaa	Vaikuttaa
	Ei vaikuta	Vaikuttaa vähän	jonkin verran	paljon	hyvin paljon
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Mitä kutsumus tarkoittaa sinulle? Valitse yksi tai useampi vaihtoehto.

- Ihmisten/ lähimmäisten auttamista.
- Jumalalta saatua tehtävää. Koen saaneeni kutsuni Jumalalta.
- Jumalan rakkauden välittämistä eteenpäin.
- Itseni toteuttamista.
- Omien vahvuuksien/ lahjojeni hyödyntämistä.
- Jotain muuta, mitä? \_\_\_\_\_

## Palkkaus ja työsuhde-edut

Hyvä vastaaja! Huomioithan, että millä tahansa kausitöillä tarkoitetaan kaikkia kausitöitä, esimerkiksi työskentelyä lastensuojelussa tai kaupan alalla.

16. Miten suuri merkitys palkalla on sinulle ylipäänsä mihin tahansa kausitöihin hakeutumisessa?

---

Ei merkitystä	Merkitsee vähän	Merkitsee hieman	Merkitsee paljon	Merkitsee hyvin paljon
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. Miten suuri merkitys palkalla on sinulle kirkon kausitöihin hakeutumisessa?

---

Ei merkitystä	Merkitsee vähän	Merkitsee hieman	Merkitsee paljon	Merkitsee hyvin paljon
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. Miten suuri merkitys muilla työsuhde-eduilla, kuten kirkon tarjoamalla asuntoedulla, on kirkon kausitöihin hakeutumisellesi?

Ei merkitystä, Vähäinen merkitys, En osaa sanoa, Melko suuri merkitys, Erittäin suuri merkitys

---

19. Koetko ristiriitaa taloudellisten etujen (esimerkiksi palkan) merkityksen ja hengellisen työn merkityksen tai kutsumuksesi toteuttamisen välillä?

---

	En	Vähän	Jonkin verran	paljon	Erittäin Paljon
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Kirkko työnantajana

20. Millainen työnantajaimago kirkolla mielestäsi on?

Erittäin  
huono

Melko  
huono

En osaa  
sanoa

Melko  
hyvä

Erittäin  
hyvä

21. Kertoisitko, millaisena työnantajana kirkkoa pidät?

---

---

---

---

---



22. Millaiseksi arvioit kirkon rekrytoinnin ja perehdytyksen? (Työpaikkailmoituksen, hakemisen, haastattelun, valinnoista ilmoittamisen ja perehdytyksen)

Erittäin huono	Melko huono	En osaa sanoa	Melko hyvä	Erittäin hyvä
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Arvot

23. Kirkon edustamat arvot vastaavat omia arvojani.

Täysin eri mieltä    Osittain eri mieltä    En osaa sanoa    Osittain samaa mieltä    Täysin samaa mieltä

---

24. Minulle on tärkeää hakeutua ylipäänsä työtehtäviin (minkä pituisiin tahansa), jotka vastaavat arvojani.

Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	En osaa sanoa	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

25. Minulle on tärkeää hakeutua kausitöihin, jotka vastaavat arvojeni.

---

Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	En osaa sanoa	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

26. Kirkko toteuttaa myös käytännössä edustamiaan arvoja.

Täysin  
eri mieltä

Osittain  
eri mieltä

En osaa  
sanoa

Osittain  
samaa  
mieltä

Täysin  
samaa  
mieltä

## Työn vaatimukset

27. Vastaavatko odotukset, joita mielestäsi kirkon työtehtäviin/ virkoihin ja niissä työskenteleviin henkilöihin kohdistetaan, omia ajatuksiasi itsestäsi, työstä ja sen suhteesta muuhun elämään?

Eivät vastaa	Vastaavat melko huonosti	En osaa sanoa	Vastaavat melko hyvin	Vastaavat erittäin hyvin
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

28. Koetko kirkon tarjoaman työympäristön kausitöissä fyysisesti turvallisena?  
(Esimerkiksi terveysturvallisuuden osalta)

En koe turvallisena, Koen jossain määrin turvattomana, En osaa sanoa, Koen suhteellisen turvallisena, Koen täysin turvallisena

---

29. Koetko kirkon tarjoaman työympäristön kausitöissä psyykkisesti turvallisena?  
(Esimerkiksi hyväksynnän ja syrjimättömyyden osalta)

En koe turvallisena, Koen jossain määrin turvattomana, En osaa sanoa, Koen suhteellisen turvallisena, Koen täysin turvallisena

---



30. Millaisella etäisyydellä kausitöissä suoritettavat työtehtävät saisivat pisimmillään sijaita nykyiseltä asuinpaikkakunnaltasi?

n. 10 km    n. 20-30 km    alle 100 km    100-300 km  
etäisyydellä    etäisyydellä    etäisyydellä    etäisyydellä    yli 300 km

---

31. Miten motivoitunut olet työskentelemään kirkon leireillä?

En  
ollenkaan  
motivoitunut

Leirityö ei  
juurikaan  
motivoi

En  
osaa  
sanoa

Jonkin  
verran  
motivoitunut

Erittäin  
motivoitunut

## Motivaatio

32. Mikä sinua motivoi hakeutumaan kirkon kausitöihin

---

---

---

---

---

33. Mikä vaikuttaa heikentävästi motivaatioosi/ haluusi hakeutua kirkon kausitöihin?

---

---

---

---

---