

**PASTOREIDEN VIESTINTÄKOULUTUS JA
VIESTINTÄKOULUTUSTARPEET**

Heidi Petäjämäki

Puheviestinnän pro gradu -tutkielma

Syksy 2012

Viestintätieteiden laitos

Jyväskylän yliopisto

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Tiedekunta – Faculty HUMANISTINEN	Laitos – Department VIESTINTÄTIETEIDEN
Tekijä – Author Heidi Petäjämäki	
Työn nimi – Title PASTOREIDEN VIESTINTÄKOULUTUS JA VIESTINTÄKOULUTUSTARPEET	
Oppiaine – Subject Puheviestintä	Työn laji – Level Pro gradu – tutkielma
Aika – Month and year Syksy 2012	Sivumäärä – Number of pages 176
<p>Tiivistelmä – Abstract</p> <p>Tässä tutkimuksessa tarkastellaan Suomen helluntaiherätyksen pastoreiden viestintäkoulutusta ja viestintäkoulutustarpeita. Tavoitteena on selvittää pastoreiden viestintäkoulutustaustaa, oman ammattiosaamisen kehittämiseen ja viestinnän lisäkoulutukseen suhtautumista sekä heidän viestintäkoulutustarpeitaan.</p> <p>Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena verkkokyselynä. Kysely lähetettiin sähköpostitse 217 kotimaan työssä toimivalle pastorille. Kyselyyn heistä vastasi 31,3 % (N = 68). Vastanneet pastorit edustivat perusjoukkoaan laajalaisesti. Kyselylomakkeet analysoitiin tilastollisin menetelmin.</p> <p>Tutkimuksen mukaan enemmistö Suomen helluntaiseurakuntien pastoreista on saanut aiemmissa opinnoissaan viestintään liittyvää koulutusta vain vähän. Myös viestinnän lisäkoulutus on ollut vähäistä. Saadun koulutuksen pääpaino on ollut esiintymisessä. Tätä seuraavat järjestyksessä johtamisviestintä, interpersonaalinen viestintä, ryhmäviestintä ja yleinen viestintä. Formaalin koulutuksen puuttuessa pastorit mainitsevat työn ja elämän opettaneen työelämässä viestimisestä.</p> <p>Pastorit suhtautuvat oman ammattiosaamisensa kehittämiseen erittäin positiivisesti. Enemmistö heistä haluaisi osallistua viestinnän lisäkoulutukseen ja kokee sen tarpeelliseksi. Pastoreiden lisäkoulutustarpeista motivoi eniten oman ammattitaidon ja itsen kehittäminen sekä seurakunnan yleinen menestyminen.</p> <p>Mieluisimmaksi lisäkoulutusmuodoksi pastorit kokevat monimuoto-opintoina suoritettavat lyhytkestoiset kurssit. Suurimmaksi viestinnän lisäkoulutustarpeeseen pastorit nostavat johtamisviestinnän osa-alueen. Johtamisviestintää seuraavat järjestyksessä ryhmäviestintä, yleinen viestintä, interpersonaalinen viestintä ja esiintyminen. Kaikki viestinnän osa-alueet korreloivat myönteisesti keskenään, mikä kertoo yleisestä erittäin vahvasta viestinnän koulutusmyönteisyydestä.</p> <p>Pastorin työ on vuorovaikutusammatti, jossa toimitaan ihmisten parissa. Viestinnällä on työn onnistumisen kannalta suuri merkitys, eikä sitä voida sivuuttaa. Tutkimuksen pitemmän aikavälin tavoitteena on, että sen tuloksia voidaan hyödyntää monipuolisesti pastorin työn tekemiseen ja kehittämiseen.</p>	
Asiasanat – Keywords ammattiosaaminen, elinikäinen oppiminen, koulutustarve, viestintäkoulutus, viestintäosaaminen, puheviestintä	
Säilytyspaikka – Depository Jyväskylän yliopisto / Jyväskylän yliopiston kirjasto	
Muita tietoja – Additional information	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
1.1 Tutkimuksen tavoitteet	6
1.2 Tutkimuksen taustaa – Helluntaiherätys Suomessa.....	7
2 VIESTINTÄ- JA AMMATTIOSAAMINEN	10
2.1 Viestintäosaaminen puheviestintätieteessä	10
2.2 Ammatti- ja viestintäosaamisen suhde	12
2.3 Ammatti- ja viestintäosaaminen pastorin työssä	15
3 KOULUTUSTARVE	21
3.1 Perustana elinikäisen oppimisen näkökulma.....	21
3.2 Täydennyskouluttautuminen	23
3.3 Viestintäkoulutus	26
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	29
4.1 Tutkimuskysymykset.....	29
4.2 Tutkimusmenetelmä	31
4.2.1 Kyselyn taustaa	31
4.2.2 Kyselylomake.....	33
4.3 Aineiston keruu ja vastaajat.....	35
4.4 Aineiston analysointi	39
4.5 Tutkimusprosessin eettisiä kysymyksiä.....	42
5 TUTKIMUSTULOKSET	44
5.1 Pastoreiden viestintään liittyvä koulutustausta.....	44
5.2 Pastoreiden suhtautuminen viestinnän lisäkoulutukseen.....	52
5.2.1 Suhtautuminen oman ammattitaidon kehittämiseen ja viestinnän lisäkoulutukseen.....	52
5.2.2 Taustatekijöiden yhteys suhtautumiseen	55

5.2.2.1 Henkilöä määrittävien taustatekijöiden yhteys suhtautumiseen.....	55
5.2.2.2 Ammattia määrittävien taustatekijöiden yhteys suhtautumiseen.....	62
5.2.3 Lisäkouluttautumista motivoivat tekijät.....	70
5.2.4 Taustatekijöiden yhteys motivaatiotekijöihin.....	72
5.2.4.1 Henkilöä määrittävien taustatekijöiden yhteys motivaatiotekijöihin	72
5.2.4.2 Ammattia määrittävien taustatekijöiden yhteys motivaatiotekijöihin	92
5.3 Pastoreiden viestintään liittyvät lisäkoulutustarpeet	120
5.3.1 Työhön liittyvän lisäkoulutuksen koulutusmuoto ja -taso.....	121
5.3.2 Pastoreiden viestinnän koulutustarpeet.....	122
5.3.3 Koulutustarpeiden välinen yhteys toinen toisiinsa.....	129
6 ARVIOINTI.....	131
6.1 Luotettavuus	131
6.2 Hyödynnettävyys ja merkittävyys	135
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	137
7.1 Viestintäkoulutustausta.....	137
7.2 Ammattiosaamisen kehittäminen ja viestinnän lisäkoulutus.....	142
7.2.1 Yleinen suhtautuminen.....	142
7.2.2 Taustatekijöiden ja suhtautumisen välinen yhteys	143
7.2.3 Lisäkouluttautumista motivoivat tekijät.....	145
7.3 Lisäkoulutustarpeet.....	151
7.3.1 Lisäkoulutuksen muoto ja taso.....	151
7.3.2 Viestinnän lisäkoulutus	153
7.4 Jatkotutkimusaiheita	158
KIRJALLISUUS	160
LIITEET	
Liite 1: Kyselylomake	169

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen tavoitteet

Viestintä on erilaisissa elämäntilanteissa ja -yhteyksissä osa ihmisen toimintaa. Kun pohditaan työelämää, työntekotapoja ja työn keskeisiä piirteitä, voidaan huomata, että viestintäosaamisen merkitys on ilmeinen. Kuitenkaan näin tärkeää työelämää koskettavaa osa-aluetta ei tule sen syvällisemmin problematisoitua. Viestintäosaamisen merkityksentäminen saattaa siis vaatia pohdintaa ja uudelleen arviointia. (Kostiainen 2003, 9.)

Ammattiosaamisen tutkimuksen monitieteellisyys on tärkeää. Jo 1990-luvun alussa tunnustettiin, ettei ammattitaidon ja työn tutkiminen saa olla vain sosiologian, psykologian, kasvatustieteen tai tekniikan tutkimusaihe. Työelämän moniulotteisuus vaatii monipuolista tarkastelua. (Helakorpi 1992, 188–189.) Tämä tutkimus lähestyy ammattiosaamista puheviestinnällisestä näkökulmasta. Tutkimuksessa tarkastellaan Suomen helluntaiherätyksen kotimaan työssä toimivien pastoreiden viestintäkoulutusta ja viestintäkoulutustarpeita.

Pastorin työssä viestinnällä ja vuorovaikutuksella on keskeinen rooli. Seurakunnallista ja hengellistä johtajuutta onkin kuvattu juuri ihmisten johtamiseksi. Pastorin on työssään viestittävä niin yksilöiden, ryhmien kuin laajempienkin yhteiskunnallisten verkostojen kanssa. Lisäksi tilanteet, joissa viestitään, vaihtelevat aina kahdenvälisistä sielunhoitokeskusteluista erilaisiin esiintymistilanteisiin, neuvotteluihin, edustustehtäviin ja kirjallisiin töihin. Pastorin työstä ei siis voida erottaa yhtä tarkkarajaista vuorovaikutussuhdetta, -tilannetta tai -roolia, mikä tekeekin työstä juuri viestinnällisesti niin haastavan. Pastorin työ on siis ennen kaikkea viestintää ja vuorovaikutusta.

Aiheen valinnassa innoittajana toimi oma henkilökohtainen kiinnostus viestinnän, ammatillisuuden ja koulutuksen välisestä suhteesta erityisesti pastorin työn näkökulmasta. Puheviestintätieteessä ikiaikainen tutkimusteema on ollut ideologisten

liikkeiden toiminta, vaikuttaminen ja viestintä. Tämä teema on yhä ajankohtainen, sillä viestintäkonteksteista tarvitaan uutta tutkittua tietoa. (Valo 2011, 4–5.) Tutkimus toteutettiin verkossa täytettävällä koulutuskartoituskyselyllä. Tutkimuksessa painotettiin pastorin työn vuorovaikutuksellista puolta, mutta ei jätetty huomioimatta muita viestintään liittyviä osa-alueita. Tavoitteena oli saada selville, millainen on pastoreiden aikaisempi viestintäkoulutustausta, kuinka oman ammattiosaamisen kehittämiseen ja viestintään liittyvään lisäkoulutukseen suhtaudutaan, ja millaisia ovat pastoreiden tämän hetkiset viestintäkoulutustarpeet. Lisäksi tavoitteena on, että tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää käytännössä pastorin työn tekemisen edesauttamiseksi. Näitä asetettuja pitemmän aikavälin tavoitteita ovat:

- Pastorin työn vuorovaikutuksellisen luonteen tunnistaminen
- Koulutuksen ja työelämänläheisyyden lisääminen
- Pastoreiden ja koulutusorganisaatioiden välisen yhteistyön kehittäminen
- Pastoreiden työtehokkuuden lisääminen
- Pastoreiden työtyytyväisyyden parantaminen
- Seurakunnan viestintäkulttuurin vuorovaikutuksellistaminen

Lisäksi tutkimuksen tavoitteena on herättää siihen osallistuvat pastorit pohtimaan puheviestinnällisiä kysymyksiä, viestinnän koulutusta ja omaa viestintäosaamistaan seurakunnan johtajana. Pyrkimyksenä on saada pastorit pohtimaan sellaisia puheviestinnällisiä osa-alueita, joihin he eivät välttämättä ole osanneet kiinnittää huomiota omassa työnteossaan. Näin tutkimus pyrkii myös tukemaan pastoreiden oikeanlaista tietoisuuden kehittymistä ja omien toimintatapojen pohtimista.

1.2 Tutkimuksen taustaa – Helluntaiherätys Suomessa

Helluntaiherätys syntyi 1800-luvulla Yhdysvalloissa. Helluntailiike toimi aluksi kirkkojen sisäisenä herätysliikkeenä, mutta ryhtyi pian perustamaan omia seurakuntiaan. (Melton 2005, 421, 60–61.) Helluntailais-karismaattinen kristillisyys voidaan nykyään jakaa kolmeen osaan: klassisiin helluntailaisiin, karismaattisiin liikkeisiin sekä uuskarismaatikoihin. Suomen helluntaiherätys kuuluu ensimmäisenä mainittuun, klassiseen helluntailaisuuteen, jolla tarkoitetaan Yhdysvalloissa 1900-luvulla syntynyttä ja maailmalle levinyttä herätystä. (Kärkkäinen 2005, 302.)

Helluntailaiset ovat maailman toiseksi suurin kristillinen ryhmä heti katolisen kirkon jälkeen. Koko maailmassa helluntaiherätykseen laskettiin vuonna 2000 kuuluvan yli 500 miljoonaa jäsentä, joista klassisten helluntailaisten määrä oli 166 miljoonaa. Liikkeen suurimmat kannatusalueet ovat Etelä-Amerikka, Aasia ja Afrikka. Suomessa helluntaiherätykseen kuuluu noin 46 000 jäsentä. (Anderson 2004, 123; Suomen helluntaikirkko 2011.) Seuraavaksi tarkastellaan tarkemmin Suomen helluntaiherätyksen historiaa, ja herätysliikkeen toimintatapoja ja -periaatteita.

Herätysliikkeen rantautuminen Suomeen

Helluntailiikkeen synnyttyä se levisi Yhdysvalloista 1900-luvun alussa Norjan kautta muualle Skandinaviaan ja Eurooppaan. Norjassa vierailleet suomalaiset saarnamiehet ja papit toivat helluntaisanoman mukanaan Suomeen. Vuosien 1912–1914 aikana suurten kaupunkien lisäksi helluntailiike levisi myös useille pienille paikkakunnille ympäri Suomea. Helluntailiikkeen juurtumista Suomeen tuki monien eri seurakuntien johtajien kiinnostus liikkeen opista. Kuitenkin 1915 aloitti Helsingissä toimintansa ensimmäinen itsenäinen helluntaiseurakunta, koska mikään kirkkokunta ei varsinaisesti omaksunut helluntailiikettä sellaisenaan. Valtakunnallisesti helluntaiherätys järjestäytyi Suomessa 1920-luvulla, sillä 1923 voimaan tullut uskonnonvapauslaki antoi juridiset oikeudet ja perusedellytykset helluntaiseurakuntien toiminnalle. Näin syntyi liikkeelle myös uusi nimi – Suomen helluntaiherätys. (Ahonen 1994, 15, 32–33, 88, 107; Kuosmanen 1986, 24.)

Herätysliikkeen toimintatapoja ja -periaatteita

Suomessa helluntaiherätys on toiminut vapaana herätysliikkeenä. Helluntaiherätys määritellään karismaattiseksi maallikkoliikkeeksi, joka pitää esillä alkukristillistä seurakuntaelämän mallia ja perustaa opetuksensa suoraan Raamattuun. (Ahonen 1994, 387.) Helluntaiseurakunnan jäseneksi voivat liittyä ne henkilöt, jotka ovat tehneet henkilökohtaisen uskonratkaisun ja käyneet tämän jälkeen kasteella. Seurakunnan yhteyden muotoja ovat esimerkiksi rukous, ehtoollinen ja Raamatun sanan opetus. (Antturi 1986, 78.)

1990-luvulla helluntaiherätyksessä ryhdyttiin keskustelemaan kirkkokunnaksi järjestäytymisestä ja vuonna 2002 perustettiin uskonnonvapauslain mukainen Suomen Helluntaikirkko. Vuonna 2003 opetusministeriö vahvisti ja hyväksyi uuden kirkkokunnan säännöt. Muutosprosessi yhdistyslainmukaisesta jäsenrekisteristä kirkkokunnaksi on kuitenkin edennyt seurakuntien keskuudessa hyvin hitaasti. Toistaiseksi suurin osa helluntaiseurakunnista on järjestäytynyt yhdistyslain mukaisesti ja seurakuntaan kuuluvista pidetään yhdistyslain mukaista jäsenrekisteriä. Kun henkilö liittyy paikalliseen helluntaiseurakuntaan, liittyy hän samalla myös rekisteröityyn yhdistykseen. Helluntaiseurakunnan jäseneksi tulevan ei välttämättä tarvitse erota aikaisemmasta uskontokunnastaan, sillä kaikki helluntaiseurakunnat eivät ole järjestäytyneet uskonnonvapauslain mukaisiksi uskonnollisiksi yhdyskunniksi. (Kurki 2005, 34.) Esimerkiksi noin 20 % helluntaiseurakunnan jäsenistä on myös luterilaisen seurakunnan jäseniä (Kivikangas 2002, Kurjen 2005, 34 mukaan).

Suomessa helluntaiseurakunnat toimivat joko vanhemmistojohtoisesti tai seurakuntajohtoisesti. Vanhemmistolla tarkoitetaan seurakunnan johtoryhmää, joka koostuu seurakunnan luottamusta nauttivista seurakunnan jäsenistä. Näistä kahdesta seurakuntamallista vanhemmistojohtoinen on yleisin. Suurimmaksi osaksi seurakuntien johtamisesta vastaa siis seurakunnan vanhemmisto yhteistyössä johtavan pastorin kanssa. Kuitenkin myös vanhemmistojohtoisissa seurakunnissa koko seurakunnan yhteisellä kokouksella on ylin päätävävalta. Lisäksi erilaiset työryhmät avustavat vanhemmiston toimintaa ja auttavat seurakunnan vastuullisten asioiden hoidossa.

(Klapuri & Salo 1998, Kurjen 2005, 35 mukaan.) Herätysliikkeen sisällä toimii myös paljon valtakunnallisesti järjestäytyneistä yhdistyksistä, jotka vastaavat esimerkiksi Suomen sisä- ja ulkolähetystyöstä, kehitysyhteistyöstä, sosiaalityöstä, julkaisu- ja kustannustoiminnasta, koulutuksesta ja kurssitoiminnasta (Kurki 2005, 35).

Seurakuntien väliseen yhteistyöhön halutaan helluntaiherätyksessä panostaa aktiivisesti. Yhtenäisyyttä lujittavat erilaiset juhlat ja tapahtumat, joista tärkein on vuosittain Keuruulla herätysliikkeen koulutus- ja konferenssikeskuksessa järjestettävä Juhannuskonferenssi. Vuosittain konferenssiin osallistuu noin 30 000–35 000 ihmistä. (Kurki 2005, 35.) Seurakuntienvälistä yhteistyötä pyritään rakentamaan myös muunlaisella toiminnalla, kuten työntekijäpäivillä. Talvipäivät kokoavat kerran vuodessa Suomen helluntaiseurakuntien vaikuttajat yhteen. Koska herätysliikkeen seurakunnat ovat itsenäisiä, ei talvipäivillä ole päätäntävaltaa, mutta ne toimivat keskustelufoorumeina, joissa kaikilla osallistujilla on mahdollisuus ottaa kantaa käsiteltäviin aiheisiin. Lisäksi maakunnittain järjestetään vielä erilliset työntekijäpäivät kahdesti vuodessa. (Ahonen 1994, 150; Kuosmanen 1986, 61.)

2 VIESTINTÄ- JA AMMATTIOSAAMINEN

2.1 Viestintäosaaminen puheviestintätieteessä

Hyvin väljästi määriteltynä viestintäkompetenssilla eli -osaamisella voidaan tarkoittaa yksilön kykyä viestiä toisen kanssa (Valkonen 2003, 25). Viestintäosaamisen tutkimushistoria on monitieteinen. Puheviestintätieteen lisäksi sosiaalipsykologiassa, mediatutkimuksessa, tiedotusopissa, yhteiskuntatieteissä, filosofiassa, kielitieteissä, käyttäytymistieteissä ja psykologiassa on viestintäosaamista määritelty ja tarkasteltu erilaisista näkökulmista. (ks. Valkonen 2003, 27.) Varhaisimmat pyrkimykset käsitteen määrittelemiselle ja ohjeet, kuinka osaamista voitaisiin kehittää, löytyvät jo antiikin sofisteilta, erityisesti Aristoteleen Retoriikasta. Tällöin viestintäosaamista tarkasteltiin puhujan luotettavuutta teoretisoimalla. Nykyisin viestintäosaaminen on käsitteenä laajentunut sisältämään puhetaidon lisäksi muut vuorovaikutustaidot sekä lukemisen, medialukutaidon ja kirjoittamisen. (Rubin 1990, Valkosen 2003, 25 mukaan.)

Viestintäosaaminen on siis käsitteenä moniulotteinen, eikä koske ainoastaan yksilön viestintätaitoja. Viestintäosaamisen käsite on taito-käsitettä laajempi. Viestintäosaaminen koostuu kolmesta osatekijästä: kognitiivisesta (tieto, metakognitiiviset viestintätaidot), behavioraalisesta (käyttäytyminen, taito) ja affektiivisesta (motivaatio, asenteet). Lisäksi viestintäosaamiseen liitetään tehokkuuden ja tarkoituksenmukaisuuden näkökulma. Tällä tarkoitetaan yksilön tietoa siitä, mikä on tehokasta ja tarkoituksenmukaista viestintäkäyttäytymistä, taitoa viestiä kyseisellä tavalla sekä motivaatiota käyttäytyä niin, että kaikki viestintätilanteen osapuolet pitävät viestintään liittyvää toimintaa kyseisenlaisina. Tarkoituksenmukaisuus on sosiaalisten ja interpersonaalisten odotusten, normien ja sääntöjen mukaista käyttäytymistä ja tehokkuus taas kykyä saavuttaa viestinnälle asetetut tavoitteet. (Duran 1989; Rubin 1990, Valkosen 2003, 25–26 mukaan; Spitzberg 1991; Spitzberg & Cupach 1984.) Tilanneherkkyys ja joustavuus ovat myös viestintäosaamiseen liitettäviä käsitteitä (Parks 1994, 595). Lisäksi Valkonen (2003, 236) tiivistää puheviestintäkompetenssia

käsittelevää kirjallisuutta ja liittää siihen pohjautuen minäkäsityksen ja viestijäkuvan vaikuttavan yksilön asennoitumiseen ja osallistumiseen eri vuorovaikutustilanteissa. Minäkäsityksellä tarkoitetaan sitä ymmärrystä ja käsitystä, joka yksilöllä on itsestään. Esimerkiksi omat ajatukset, arvot, asenteet, kyvyt ja tavoitteet muovaavat yksilön minäkäsitystä. Viestijäkuva on osa minäkäsitystä ja kuvaa sitä, millainen käsitys yksilöllä on itsestään viestijänä. (Valkonen 2003, 236–237.) Valkonen (2003, 26) yhdistää viestintäosaamisen määritelmässään kognitiiviset rakenteet, metakognitiiviset taidot, viestinnän eettiset periaatteet, viestinnän tiedot, affektiivisen ulottuvuuden ja puheviestintätaidot ja määrittelee myös viestintäosaamisen seuraavasti:

”tietoa tehokkaasta ja tarkoituksenmukaisesta viestintäkäyttäytymisestä, motivaatiota ja taitoa toimia viestintätilanteissa tavalla, jota viestintään osallistuvat pitävät tehokkaana ja tarkoituksenmukaisena, taitoa ennakoida, suunnitella, säädellä ja arvioida viestintäkäyttäytymistä sekä sellaisten viestinnän eettisten periaatteiden noudattamista, jotka ei vaaranna viestintä suhteita eivätkä loukkaa toisia osapuolia.”

Kostianen (2003, 10) sitoo määritelmässään viestintäosaamisen ammattiosaamiseen seuraavasti:

”yksilön viestinnällistä toimintakykyä, jonka avulla yksilö toimii ammatissaan: niitä ihmisten väliseen vuorovaikutukseen liittyviä tietoja, taitoja, kykyjä ja ominaisuuksia, asennoitumista ja ymmärrystä, joita ammattilainen tarvitsee työssään menestyäkseen ja joille hän antaa omat merkityksensä ja oman painoarvonsa.”

Lisäksi Valkonen (2003, 33–34) jäsentää tutkimusaluetta seuraavasti: Puheviestintätieteessä viestintäkompetenssin kanssa esiintyvät myös rinnastettavat käsitteet interpersonaalinen kompetenssi ja relationaalinen kompetenssi. Interpersonaalisella ja relationaalisella kompetenssilla tarkoitetaan sekä tehokkaiden että tarkoituksenmukaisten viestintätaitojen ja -käyttäytymisen tulosten tarkastelua erityisesti vuorovaikutussuhteen tasolla tai taitoa luoda ja ylläpitää vuorovaikutussuhteita. (Valkonen 2003, 33–34.) Tämänkaltaista osaamista on kuvattu myös käsitteellä vuorovaikutusosaaminen (Mönkkönen & Finstad 2007, 37). Tässä tutkimuksessa viestintäosaamisen ja vuorovaikutusosaamisen käsitteille tehdään ero. Vuorovaikutusosaamisen käsitteen katsotaan painottavan juuri ihmisten välistä viestintää. Viestintäosaamisen käsitteen katsotaan sisältävän myös muunlaiset viestinnän

muodot, kuten esimerkiksi medianlukutaidon ja kirjoitusviestinnän.

Viestintäosaamisen määrittely ei käsitteen moninaisuuden vuoksi ole yksiselitteistä. Sen laajuus voidaan nähdä rikkautena, mutta myös rasiitteena, sillä voidaan pohtia, menettääkö käsite merkityksensä, kun se laajenee liiaksi. Erityisen ongelmallinen käsitteen määrittelyssä on kompetenssin osatekijöiden välisten suhteiden selvittäminen sekä tilannekohtaisuuden ja piirretyyppisyyden huomioiminen kompetenssia tarkasteltaessa (Valkonen 2003, 35). Tässä työssä viestintäosaamisen käsitettä tarkastellaan työelämän näkökulmasta, mutta käsitteen määrittelyä ei sidota kuitenkaan koskemaan vain ammatinharjoittamiseen liitettävää viestintää ja vaan viestintäosaaminen ymmärretään osana laajempaa kokonaisuutta. Edellä esitettyihin Valkosen että Kostiaisen määritelmiin pohjautuen viestintäosaamisen käsitteellä tarkoitetaan tässä tutkimuksessa:

...yksilön kykyä ja halua mukauttaa oma viestintäkäyttäytyminen tilanteen vaatimaksi niin, että se on tavoitteellista ja viestinnän eettisiä periaatteita noudattavaa toimintaa, niin, että myös vuorovaikutuksen toinen osapuoli kokee viestinnän tämän kaltaiseksi ja niin, että se ilmenee ymmärryksenä viestinnän merkittävydestä.

2.2 Ammatti- ja viestintäosaamisen suhde

Tässä luvussa kuvataan ammatti- ja viestintäosaamisen suhdetta toisiinsa. Viestinnällinen näkökulma pastorin työn ammattiosaamiseen korostaa ihmistenvälistä yhteyttä ja vuorovaikutusta. Niin sanotuissa vuorovaikutusammateissa viestinnän toimivuus ja työn onnistuminen ovat erityisen tiiviissä yhteydessä toisiinsa. Viestintäosaaminen ja ammattiosaaminen limittyvät toisiinsa, kun viestintäosaamista tarkastellaan ammatin näkökulmasta. Näin ollen viestintäosaaminen on siis tärkeä osa ammattiosaamista.

Ammattiosaamiseen läheisesti liitettäviä käsitteitä ovat ammattitaito, kvalifikaatio, kvalifikaatiovaatimus, kvalifikaatiotyyppi, kompetenssi ja osaaminen. Kostiaisen (2003, 21) mukaan käsitteitä kvalifikaatio, kompetenssi, pätevyys ja ammattitaito käytetään usein toistensa synonyymeinä, monessa eri merkityksessä ja hyvin sekavasti. Vaikka määrittelyjä ja käsiteanalyyskejä löytyy lukuisia, ei käsitteille ole löydettävissä yhteisesti hyväksytyjä määritelmiä (Ellström 1997, 48–49).

Ammattiosaamisen käsitettä voidaan jäsentää ammattitaidon käsitteellä (Vallas 1990, Kostiaisen 2003, 21 mukaan). Räsänen (1994, 27–31) määrittelee ammattitaitoa kaksitahoisesti. Hänen mukaansa ammatti on yhteiskunnallistuneen toiminnan käsite. Työnjaon lisäksi käsite ilmaisee kykyjä, pätevyyttä, tietoja ja taitoja ja muita persoonallisuuden kehitykseen liittyviä tekijöitä. Ammatin kautta yksilö toteuttaa itseään ja pystyy vaikuttamaan yhteiskuntaan. (Räsänen 1994, 27–31.) Tämänkaltaisen tekemistä korostava ammattitaidon määrittelemine ei kuitenkaan ole riittävän laaja kuvataksaan ammattitaitoa. Kostiaisen (2003, 22) lisäksi ammattitaito-käsitteen koskemaan yksilön käsitteellistä ja abstraktia suhdetta ympäristöön ja ympäristön ilmiöihin. Näin ollen kyse ei ole pelkistä menestyksekkäistä teoista vaan siitä, kuinka yksilö luo merkityksiä, ja miten hän ilmaisee niitä viestinnän välityksellä (Kostiaisen 2003, 22).

Ammattiosaamista voidaan lähestyä erilaisista näkökulmista, mm. tarkastelemalla sitä erilaisina suhteina, kuten työtehtävän ja työntekijän välisenä vuorovaikutuksena. Tästä näkökulmasta katsottuna voidaan ammattiosaaminen ymmärtää ihmisen suhteena omaan työhönsä, tehtäviin ja muihin työntekijöihin. (Tuohinen & Vuorinen 1987, 293; Vuorinen 1988, Kostiaisen 2003, 26 mukaan.) Räsänen (1994, 33–34) mukaan ammatti voidaan nähdä myös suhteessa johonkin kokonaisuuteen, esimerkiksi ihmisiin, tavaroihin tai ideoihin.

Kun ammattiosaamisen kautta ajatellaan esimerkiksi opettajan työtä, toteutuu ammattiosaamiseen sisältyvä viestintäosaaminen pyrkimyksessä vuorovaikutukseen ja yhteistyöhön oppilaiden, kollegojen, koulun ja sen sidosryhmien kanssa riippumatta

siitä, onko opettajan varsinainen opetettava aine viestintä vai ei (Kotilainen 2002, 8). Samoin on pastorin työssä. Pastorin työtä voitaisiin luonnehtia ammatiksi, joka tapahtuu suurelta osin vuorovaikutuksessa. Työyhteisö, jossa pastori toimii, on ihmisistä koostuva sosiaalinen järjestelmä (Räsänen 1994, 14).

Niitä ammatteja, joissa vuorovaikutuksella on syvä ulottuvuus työn teossa, voidaan kutsua interpersonaaliseksi ammateiksi tai ihmissuhdeammateiksi (Gerlander & Takala 2000, 157). Tässä työssä pastorin työstä käytetään kuitenkin käsitettä vuorovaikutusammatti, sillä pastorit kohtaavat ammatissaan monia erilaisia ihmisiä, mutta aina tapaamisista ei kuitenkaan voida puhua heti ”ihmissuhteena”. Vuorovaikutusammatit vaativat alan erityistietojen ja -taitojen lisäksi vuorovaikutustaitoja ja ymmärrystä ihmisen toiminnasta (ks. Rauste-von Wright & von Wright 1994, 168).

Pastorin työ on luonteeltaan hyvin ihmisläheinen ja moniulotteinen. Sen laaja-alaisuutta voidaan havainnollistaa seuraavasti: Esimerkiksi lääkärin ammattia pohdittaessa, siitä voidaan erottaa yksi, melko tarkkarajainen lääkäri-potilas-vuorovaikutussuhde. Tässä lääkärin ja potilaan välillä tapahtuvassa vuorovaikutuksessa on usein selkeät tavoitteet. Toisin kuin lääkärin ammatissa, esimerkiksi poliitikon ammatista ei voida erottaa yhtä näin tarkkarajaista ja selkeää vuorovaikutussuhdetta tai asettaa samankaltaisia tavoitteita viestinnälle. Pastorin työ sisältää kuitenkin molempia; ammatti on samanaikaisesti perinteinen yhteiskunnallinen professio, kuten lääkärin ammatti, mutta myös yhteiskunnallinen luottamus- ja edustustehtävä, kuten poliitikon ammatti. (ks. Mönkkönen & Finstad 2007, 34.)

Pastori kohtaa työssään ihmisiä yksilöinä, esimerkiksi sielunhoitokeskusteluissa, mutta edustaa samalla suurempaa instituutiota ja useampia erilaisia vuorovaikutussuhteita. Pastori on oltava valmis erilaisiin toimituksiin: kastamaan, vihkimään avioliittoon ja siunaamaan hautaan seurakunnan jäseniä. Yhden päivän aikana rooleja voi yhdellä pastorilla olla monia: hallinnoija, kuuntelija, organisoiija, opettaja, konsultti, bisnes-mies, hyväntekeväisyysvarainkerääjä, luottamusmies ja niin edelleen. Pastorin ammatti on

vaivannäköä vaativa työ, josta ei puutu haasteita. (Bailey 1980, 1.)

Helluntaiseurakunnissa pastoreiden työnkuvat vaihtelevat laajasti ja yksi tähän vaikuttava tekijä on seurakuntien koko. Isoimmilla seurakunnilla pastoreita saattaa olla useita ja työtehtävät jakautuvat näin ollen useamman tekijän kesken. Esimerkiksi yksi pastoreista saattaa vastata seurakunnan lähetystyöstä, toinen seurakunnan kautta tehtävästä koulutyöstä, kolmas nuorisotyöstä, neljäs lapsityöstä, viides perhetyöstä ja kuudes kansainvälisestä työstä. Tilanne on toinen pienillä paikkakunnilla, joissa yhden pastorin on vastattava kaikista seurakunnan toiminnan muodoista. (ks. esim. Isonkyrön helluntaiseurakunta 2011; Jyväskylän helluntaiseurakunta 2011.) Näin ollen myös ammattiosaamisen ja viestintäosaamisen vaatimukset vaihtelevat suuresti työnkuvasta riippuen. Pastorin työssä viestintäosaaminen kytkeytyy siihen kontekstiin, jossa pastori työskentelee. Tässä tutkimuksessa on pyritty valitsemaan tutkimuskohteeksi sellaiset pastorin työn viestintäosaamisen osa-alueet, jotka koskevat mahdollisimman laajasti kaikkien pastoreiden työkuvaan riippumatta heidän taustastaan.

2.3 Ammatti- ja viestintäosaaminen pastorin työssä

Seuraavaksi tarkastellaan pastorin työn toimenkuvaa tarkemmin, ja määritellään niitä viestintä- ja vuorovaikutusosaamisen alueita, joita ammatinharjoittaminen vaatii. Enemmistö pastoreista harjoittaa ammittaan seurakunnassa, mutta muita mahdollisia työpaikkavaihtoehtoja ovat esimerkiksi sairaalat, lähetystyön tarjoamat erilaiset kohteet, vankilat, koulut ja sotilasyhdyskunnat. Toimenkuvaan kuuluu seurakunnan tilaisuuksien johtaminen, saarnojen ja puheiden suunnitteleminen ja kirjoittaminen, muut kirkon suunnittelutehtävät, erilaisiin kokouksiin osallistuminen ja niiden johtaminen sekä seurakunnan erilaisten rekistereiden päivittäminen. Lisäksi joillakin paikkakunnilla pastori saattaa vastata seurakunnan taloudesta ja kiinteistöistä. Tämä ei tarkoita, että pastori välttämättä itse tekee esimerkiksi kiinteistön hoitamiseen liittyvät työtehtävät, mutta hän valtuuttaa, valvoo ja johtaa toimintaa. Toimenkuva saattaa sisältää myös tiedotustoimintaan ja kasvatukseen sekä sosiaali- ja lähetystyöhön liittyviä tehtäviä.

(Ammattinetti 2012, Opintoluotsi 2012.) Pastoreita sitoo myös vaitiolovelvollisuus, joten pastorin kanssa käydyt keskustelut ovat luottamuksellisia (Suomen evankelisluterilainen kirkko 2012).

Koska pastorit voivat työllistyä monenlaisiin tehtäviin, ja tehtävien vaatimukset poikkeavat usein toisistaan voimakkaasti, edellyttää työ tekijältään toimenkuvasta riippuen esimerkiksi kristillistä vakaumusta ja elämäkatsomusta, motivoituneisuutta, yhteistyökykyä, hyviä vuorovaikutustaitoja, ihmisten kanssa toimeentuloa, hyvää kirjallista ja suullista ilmaisutaitoa, kansainvälisyyttä, kielitaitoa, pitkäjänteisyyttä, keskittymiskykyä, ryhmä- ja tiimityöskentelytaitoja ja yhteistyötaitoja. (Ammattinetti 2012, Opintoluotsi 2012.) Pastorin työtä ja sen eri viestintään liittyviä osa-alueita kuvataan seuraavaksi valitun kirjallisuuden, asiantuntijatyön ja oman kontekstin tuntemuksen perusteella. Tarkemmin työn viestinnällistä puolta tarkastellaan siis esiintymisen, interpersonaalisen- ja ryhmäviestinnän sekä johtamisen osa-alueiden kautta. Näiden osa-alueiden katsotaan sisältyvän erityisesti pastorin ammattiin.

Esiintyminen ja yleisölle puhuminen

Esiintymistaidot ovat osa viestintäosaamista ja niitä on arvostettu aina antiikin ajoista asti. (ks. Rubin 1990, Valkosen 2003, 25 mukaan.) Tässä tutkimuksessa esiintyminen ajatellaan vuorovaikutusprosessina yleisön ja esiintyjän välillä. Tavallisia esiintymistilanteita ovat esimerkiksi alustuksen, puheen tai esitelmän pitäminen, työn raportointi tai vaikkapa runon lausuminen.

Pastoreiden työkuvaan pohtiessa tulee ensimmäisenä usein mieleen esiintyminen ja erityisesti yleisölle puhuminen – onhan saarnaaminen työn näkyvin osa. Yleisölle puhuminen on viestintätilanne, jossa puhujalla ja kuulijalla on eriytyneet roolit. Puhujan voidaan ajatella olevan päävastuussa tilanteesta: hän on tyypillisesti suurimman osan ajasta äänessä, hänellä on valta päättää käsiteltävistä aiheista ja näkökulmista ja yleensä rooli suo puhujalle myös oikeuden esittää omia mielipiteitään. Kuulijan rooli on puhujaa passiivisempi. Yleisölle puhuminen on siis viestintätilanteena varsin asymmetrinen. (Pörhölä 2000, 89–90.) Yleisölle puhumisen lisäksi pastorit juontavat tilaisuuksia ja

saattavat esiintyä myös muissa tehtävissä omien erityisten kykyjensä mukaan, esimerkiksi musisoiden. Koska yleisölle puhuminen ja esiintyminen kuuluvat hyvin tiiviisti pastorin toimenkuvaan ja ne voidaan ajatella suhteellisen vaativiksi viestintäkonteksteiksi, on perusteltua määrittää osa-alueita tässä tutkimuksessa.

Interpersonaalinen viestintä

Interpersonaalille viestinnälle ei ole olemassa universaalisti hyväksyttyä yhtä määritelmää. Jokainen määritelmä heijastelee jotakin tiettyä teoriaa tai näkökulmaa, ja kun teorit muuntuvat, muuntuvat myös määritelmät. Tässä tutkimuksessa interpersonaalilla viestinnällä tarkoitetaan vuorovaikutusta, jossa viestijät, pastori ja seurakunnan jäsen tai sen ulkopuolinen yksilö, ovat tietoisia toisistaan, identifioivat toisensa ja yhtäaikaaisesti sekä tuottavat että tulkitsevat sanomia. Interpersonaalissa viestinnässä sanomat nähdään yhdeltä yhdelle osoitetuiksi.

Tutkimusten mukaan yksilön kyvykyys interpersonaalissa viestinnässä on yhteydessä siihen, kuinka tyytyväiseksi yksilö kokee elämänsä (Gamble & Gamble 1998, 5). Pastorin työssä interpersonaalisten viestintäkoulutustarpeiden kartoittaminen on siis tärkeää jo hyvinvoinnin näkökulmasta. Pastorit ovat työssään monissa interpersonaalissa viestintätilanteissa, kuten esirikoushetkissä, sielunhoitokeskusteluissa, vainajien omaisten kohtaamistilanteissa ja vihkiparien tapaamisissa. Interpersonaalisia vuorovaikutustilanteita ovat myös hengelliset ohjaussuhteet, ystävyysuhteet, kollegiaaliset suhteet ja niin edelleen. Tällaisissa viestintätilanteissa pohditaan usein esimerkiksi sitä, onko pastori luotettava, voiko häneltä oppia jotakin tai voiko hänen kanssaan puhua suoraan ja rehellisesti (Häyrynen 2006, 157). Tässä tutkimuksessa interpersonaalisen viestinnän määrittelyssä ei oleteta, että viestijöillä olisi toisiinsa varsinainen sosiaalinen suhde (relationship) (Trenholm & Jensen 1996, 28–29). Olennaisena tässä tutkimuksessa pidetään sitä, että niin pastori kuin viestinnän toinen osapuoli identifioivat toisensa sen sijaan, että kyse olisi täysin satunnaisesta kohtaamisesta.

Ryhmäviestintä

Yleisesti ryhmällä tarkoitetaan pientä, vähintään kolmen hengen ihmisjoukkoa, jotka ovat vuorovaikutuksessa keskenään ja jakavat yhteiset tavoitteet ja säännöt siitä, kuinka ryhmässä toimitaan. Ryhmän jäsenmäärän ylärajaa on vaikea määrittää, mutta usein raja asetetaan kuitenkin noin kahteenkymmeneen henkeen. Jäsenten on oltava tietoisia ryhmään kuulumisestaan ja lisäksi he ovat toisistaan riippuvaisia. (Hirokawa, Cathcart, Samovar & Henman 2003, 1–2; Keyton 1999, 7–13; Schultz, 1996 4–5.)

Edellä mainittu määritelmä kertoo, millaisista osatekijöistä ryhmä koostuu, mutta jättää huomiotta erilaiset ympäristöt ja tilanteet, joissa ryhmät toimivat. On huomioitava, että ryhmät saattavat poiketa toisistaan suuresti ja niiden tarkoitus voi olla hyvinkin erilainen. Ryhmät eroavat toisistaan muun muassa rakenteeltaan, normeiltaan, rooleiltaan ja toiminnaltaan. Ryhmän rakenne on jaettavissa esimerkiksi viralliseen ja epäviralliseen, yksityiseen ja ammatilliseen tai suhde- ja tehtäväkeskeiseen ryhmään. Ryhmiä voidaan jaotella myös ajan mukaisesti lyhyt ja pitkäkestoisiin ryhmiin tai tehtävän mukaisesti yhden ja useamman tehtävän ryhmiin. Lisäksi voidaan tarkastella ryhmien viestintärakenteita ja luokitella niitä sen mukaisesti joko suljettuun tai avoimeen (hajautettuun) ryhmään. (Galanes, Adams & Brillhart 2003,11; Keyton 1999 12, 21, 125–126.) Ryhmän sisältä saattaa löytyä myös erilaisia ja erikokoisia verkostoja ja osaryhmiä (Baron & Kerr, 2003, 10–11, 18). Oleellinen tekijä ryhmän olemassa olon ja sen toiminnan ylläpidon kannalta on vuorovaikutus. Ryhmä ei ole ryhmä, jos jäsenten välillä ei tapahdu vuorovaikutusta. (Frey, 1994, x; Keyton, 1999, 56.) Tutkimusten mukaan vuorovaikutus on myös tärkein tekijä esimerkiksi tuloksellisessa päätöksen teossa (Hirokawa 2003, 127; Hirokawa & Salazar 1999).

Pastori toimii ja saattaa johtaa työssään monia erilaisia ryhmiä, kuten muun muassa vanhemmistoa, erilaisia vapaaehtoistyöntekijöiden tiimejä, rukouspiirejä ja kehityspalavereita. Koska työ sisältää ja vaatii ryhmätyöskentelyä, on tarkoituksenmukaista kartoittaa tässä tutkimuksessa myös ryhmäviestinnän osa-alueeseen liittyviä asioita.

Johtamisviestintä

Sana ”pastor” on latinaa ja tarkoittaa paimenta. Pastoraalisella johtamisella tarkoitetaan kirkon hengellisen tehtävän vastuullista toteuttamista, ja se on keskeinen osa seurakuntatyön johtamista. Pastorit eivät johda ainoastaan seurakunnan hengellistä osaa aluetta vaan myös muuta siellä tapahtuvaa toimintaa kuten hallinnointia sekä työyhteisön ja seurakuntalaisten johtamista. (Turunen 2001, 14, 31.) Pastorin alaisia voivat olla toiset seurakunnan palkalliset työntekijät, mutta tässä tutkimuksessa alaisiksi käsitetään myös muut seurakunnan jäsenet, sillä monet heistä toimivat erilaisissa luottamustehtävissä vapaaehtoisina.

Seurakunta voidaan nähdä ja ajatella organisaationa. Vaikka seurakunta on hengellinen yhteisö, jonka tarkoitus on evankeliumin toteuttaminen, on se samanaikaisesti toiminnan ja työn yhteisö, organisaatio, jossa vallitsevat samat lainalaisuudet ja rajat kuin muissakin yhteisöissä. Seurakuntaa ei siis voida tarkastella ainoastaan hengellisestä näkökulmasta, vaan sen sosiologinen luonne on huomioitava. (Turunen 2001, 13.) Sanotaan, että seurakunnan johtaminen muistuttaa muiden organisaatioiden johtamista, mutta seurakunnassa toteutuvassa johtajuudessa vaikuttaa hengellisyys ja sen tuoma erityislaatu.

Puheviestinnällisestä näkökulmasta tarkasteltuna oleellista ovat johtajuuteen liitettävät viestinnälliset taidot ja viestintäosaamisen näkökulma johtajuuteen. Rouhiainen-Neunhäuserer (2009, 11) tarkoittaa johtajan vuorovaikutusosaamisella ”tietoa tehokkaasta ja tarkoituksenmukaisesta viestinnästä ja vuorovaikutuksesta, taitoa käyttää tietoa vuorovaikutustilanteen ja oman vuorovaikutuskäyttäytymisen arvioinnissa, taitoa viestiä tehokkaasti ja tarkoituksenmukaisesti sekä motivaatiota viestiä ja olla vuorovaikutuksessa toisten kanssa”. Rouhiainen-Neunhäusererin (2006, 5) mukaan lähes kuka tahansa voi kehittää johtamisviestintään liittyvää osaamistaan ja taitojaan menestyksekkääksi. Johtajuuteen liittyvät viestintätaidot kehittyvät opettelemalla, käytännön kokemuksella ja kehittyviä suhteita seuraamalla. Vaikka johtajuus vaatii monia erityisiä taitoja, lähes kaikki voivat kehittää niitä puolia itsessään. (Hackman & Johnson 2004, 344–357.) Pastoraalista johtajuutta viestinnän näkökulmasta on siis muun

muassa tämän takia tärkeää ja perusteltua tutkia. Johtajuus on olennainen osa pastorin työtä, ja siksi se on perusteltu osa tätä tutkimusta.

3 KOULUTUSTARVE

Tässä luvussa käsitellään koulutustarvetta ja sen merkittävyyttä sekä yksilöllisestä että yhteiskunnallisesta näkökulmasta. Ennen käsittelyä perehdytään kuitenkin elinikäisen oppimisen ideologiaan, joka ohjaa Suomalaisen yhteiskunnan ajattelua, kun kyse on koulutuksesta ja kouluttautumisesta.

3.1 Perustana elinikäisen oppimisen näkökulma

Elinikäisen oppimisen -käsitettä on määritelty monella tapaa. Useissa määritelmissä korostuu kuitenkin seuraavat kolme asiaa: 1) oppiminen on ihmiselle luontainen toiminto, 2) oppimisen saatavuutta halutaan parantaa ja mahdollisuus oppimiseen ei saisi olla riippuvainen taustatekijöistä, kuten iästä, sukupuolesta tai yhteiskunnallisesta asemasta, 3) oppiminen on usein muodoltaan ei-formaalia. Määritelmät sisältävät usein myös vaatimuksia opetukselle ja sitä tarjoaville tahoille. Esimerkiksi motivointi, rohkaisu ja oppimisen taitojen opettaminen tulevat esille tämänkaltaisissa määritelmissä. (Hasan 1996, 35.) Seuraavassa tarkastellaan ELLI:n (eurooppalaisen elinikäisen oppimisen yhteisjärjestö) määritelmää elinikäisestä oppimisesta:

LIFELONG LEARNING IS... the development of human potential through a continuously supportive process which stimulates and empowers individuals to acquire all the knowledge, values, skills and understanding they will require throughout their lifetimes and to apply them with confidence, creativity and enjoyment in all roles, circumstances, and environments. (Longworth & Davies 1996, 22.)

Määritelmä antaa tavallista laajemman kuvan niistä seikoista, jotka sisältyvät elinikäiseen oppimiseen, ja siksi se on valittu tähän tutkimukseen. Määritelmä lähtee liikkeelle siitä ajatuksesta, että jokaisessa yksilössä on niin sanottua oppimisen potentiaalia (human potential). Oppimiskykyyn liittyvät rajoitukset johtuvat harvoin yksilön biologisista tai fyysisistä puutteista. Useammin kyse on yksilön omista puutteellisista odotuksista. Elinikäinen oppiminen vaatii positiivista suhtautumistapaa

oppimiseen. Tällä tarkoitetaan ymmärrystä siitä, että jokainen yksilö, taustatekijöistään riippumatta, voi nauttia oppimisesta ja kehittää omaa oppimisen potentiaaliaan. Oppimisen potentiaaliin liitetään kiinteäksi osaksi myös jatkuvuuden (continous) ja prosessin (process) käsitteet. Jatkuvuudella tarkoitetaan määritelmässä sitä, että kaikilla ihmisillä, ikään tai sukupuoleen katsomatta, tulisi olla mahdollisuus oppimiseen heidän haluamallaan tavalla. Prosessi taas kuvaa oppimista henkilökohtaisena toimintana, joka tapahtuu joko itsenäisesti, ilman ryhmästä saatavaa tukea, tai sitten ryhmän tuella. (Longworth & Davies 1996, 22–24.)

Määritelmä mainitsee myös stimuloinnin (stimulate) ja valtuuttamisen (empowerment) käsitteet. Stimuloinnilla tarkoitetaan sitä, että oppiminen tehdään miellyttäväksi ja palkitsevaksi. Valtuuttaminen taas asettaa yksilön vastuuseen omasta oppimisestaan, sillä hänet nähdään kykenevänä päätöksentekoon, ongelmanratkaisuun sekä toimintojen kautta ajattelemiseen. Määritelmä korostaankin yksilön roolia päätöksentekijänä ja oppimisprosessin hyötyjänä. Jatkuva oppimisen prosessi ja siinä tapahtuva stimulointi ja valtuuttaminen mahdollistavat yksilön tietämyksen (knowledge), arvojen (values), taitojen (skills) ja ymmärryksen (understanding) kehityksen. Tietämys on tulkintaa tiedosta. Tulkinnan kautta opittu asia voidaan merkityksentää ja sijoittaa oppimisen jatkumolle. Arvot taas ovat osa yksilön henkilökohtaista kehitystä. Esimerkiksi henkilökohtaisten arvojen kautta yksilö voi luoda itsellensä vankan pohjan kehityksen ja oman potentiaalinsa huomaamiselle. Taitojen kautta opittu pystytään siirtämään tiedon tasolta käytännön tasolle. Taitojen oppimisen myötä yksilön itseluottamus voi kasvaa, ja hän voi saada onnistumisen kokemuksia oppijana. Tärkeää on huomata kuitenkin se, että ilman ymmärrystä oppiminen on epätäydellistä. Ymmärryksen kautta opittua voidaan soveltaa. (Longworth & Davies 1996, 21–23.)

Määritelmän lopussa puhutaan koko eliniän ajan kestävästä oppimisesta, joka tarkoittaa sitä, että yksilöllä on oikeus oppimiseen, niin kauan ja pitkälle elämässä, kun hän sitä haluaa. Ajatusta oppimisesta voisi luonnehtia sanoin ”aina kehdestä hautaan”. (Longworht & Davies 1996, 21–23.) Tämänkaltaiseen koulutushalukkuuteen vaikuttaa yksilön motivaatio oppia uutta. Motivaatiosta puhuttaessa se luokitellaan usein sisäiseen

ja ulkoiseen motivaatioon. Sisäinen motivaatio on ihmisen luontainen herkkyys oppia ja omaksua uutta. Sitä voidaan kuvata myös sisäisenä haluna suoriutua tietyistä tehtävistä. Ulkoisessa motivaatiossa kyse on taas yksilön ja suoritettavan tehtävän ulkopuolisista tekijöistä. Sisäisesti motivoituneet yksilöt suoriutuvat usein paremmin oppimisesta, sillä heillä on halu ja innokkuus oppia asioista. Oppiminen on tällöin usein syvällistä ja se koetaan mielekkääksi. Ulkoisesti motivoituneen yksilön motivointitekijänä toimii taas usein jokin lahjus tai suoriutumisen saatava palkinto. Tutkimusten mukaan palkkiot nostavat ulkoista mutta laskevat sisäistä motivaatiota. Vaikka sisäinen motivaatio saa aikaan syvällistä oppimista, ei ulkoinen motivaatiokaan ole turha, sillä se saa yksilön pyrkimään kohti tavoitteita ja päämäärää silloinkin, kun kiinnostus asiaa kohtaan on hävinnyt. Ulkoinen motivaatio luokkiin pohjan monesti tavoitteiden asettamiselle. Kuitenkin ulkoinen motivaatio voi olla myös hetkellisempää, sillä palkkion pienentyessä pienentyy usein myös motivaatio. (Reena & Bonjour 2010, 146–153.) Tästä syystä sisäinen motivaatio on tärkeää, sillä elinikäisen oppimisen määritelmän mukaan luottamus (confidence), luovuus (creativity) ja ilo (enjoyment) ovat ne tekijät, jotka saavat oppimisen tuntumaan tehdyn työn ja nähdyn vaivan arvoiselta. Oppimisen nähdään luovan miellyttävä suhde tietoon ja oppiminen itsessään synnyttää luottamusta ja luovuutta. Kaikissa rooleissa (roles), tilanteissa (circumstances) ja ympäristöissä (environments) tapahtuu elinikäistä oppimista. (Longworth & Davies 1996, 21–23.)

3.2 Täydennyskouluttautuminen

Koulutuksen voidaan ajatella kuuluvan hyvinvointiyhteiskunnan ihmisen perusoikeuksiin. Yksi näkökulma tarkastella koulutustarpeen määräytymistä on juuri yksilön tarve saada koulutusta eli yksilöllinen koulutustarve. Yksilöllinen koulutustarve on koulutuksen kysyntämenetelmä, jossa koulutusjärjestelmää pyritään mukauttamaan sen mukaisesti, kun tietylle koulutukselle on kysyntää. Tämän menetelmän avulla saadaan selville sellaisia asioita, joita muut menetelmät eivät lainkaan selitä (mm. persoonallisuuden kehittäminen, tasa-arvoisuuden lisääminen jne.) (Montén 1997.) Yksilöllisestä näkökulmasta tarkasteltuna tarve nähdään koulutushalukkuudesta

nousevana koulutustarpeena (Hahkala 1997).

Koulutustarpeen voidaan myös ajatella hakevan signaaleja niistä asioita, joille on kysyntää tulevina vuosina (Hahkala 1997). Yksilöllinen koulutustarpeiden selvittäminen ei menetelmänä kuitenkaan sovellu tämänkaltaisten yhteiskunnallisten koulutustarpeiden määrittämiseen. Yhteiskunnallinen koulutustarve perustuu ajatukselle, että koulutus on keskeistä yhteiskunnan ja sen hyvinvoinnin kehittämisen kannalta. Inhimillinen pääoma koetaan tärkeäksi tuotannontekijäksi, ja tästä syntyy yhteiskunnalle tarve kouluttaa jäseniään. (Montén 1997.) Tässä tutkimuksessa ei kuitenkaan perehdytä yhteiskunnallisen koulutustarpeen näkökulmaan, sillä fokus on juuri yksilön koulutushalukkuudessa ja tämän synnyttämässä koulutustarpeen kokemuksessa. On kuitenkin todettava, että yksilölliset ja yhteiskunnalliset koulutustarpeet joutuvat usein erilaisuutensa johdosta kysynnän ja tarjonnan kohtaanto-ongelmaan: joillakin aloilla koulutushalukkuus ylittää yhteiskunnallisen koulutustarpeen ja joillakin aloilla on vaikeus saada riittävästi halukkaita opiskelijoita (Montén 1997).

Suomen työ- ja elinkeinoministeriön verkkosivuilla (2012) oman osaamisen kehittäminen nähdään yrityksen tuottavuuden parantumisen edellytyksenä. Pelkät taloudelliset investoinnin esimerkiksi uusimpiin työvälineisiin eivät riitä, sillä toiminnan muutokset edellyttävät myös aina uudenlaista osaamista. Työntekijän oppimisen ja osaamisen kehittäminen liitetään tärkeäksi osaksi organisaation liiketoiminnan kehittämistä: ”Organisaation kilpailukyvyä ja liiketoiminnan kehittäminen perustuu osaavaan henkilöstöön”. Osaamisen kehittäminen nähdään jatkuvana työssä ja työn ohessa tapahtuvana liiketoimintaa tukevana prosessina. Ministeriö vetoaa verkkosivuillaan työntekijöiden lisäksi myös työnantajiin ja yrityksiin ja osoittaa työntekijöiden jatkuvan kouluttamisen olevan ”fiksun yrityksen” tapa toimia. Lisä- ja täydennyskouluttaminen, niin formaalissa kuin ei-formaalissa muodossa, vahvistaa yrityksen kilpailukykyä ja motivoi henkilöstöä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012.)

Tutkimukset ovat osoittaneet suomalaisen palkkatyöläisen arvostavat erityisesti henkilökohtaisia kehittymisen mahdollisuuksia. Työ- ja elinkeinoministeriö (2012) muistuttaakin verkkosivuillaan tehtävien tasapuolisesta jaosta, mahdollisuudesta vaikuttaa omaan työhön, työn hallinnan tulemisesta osaksi organisaatio rakenteita ja osaamisen hyödyntämisestä. Kun oma työ on mielekästä, sen voi kokea tärkeäksi ja näin myös kyky selviytyä haasteista paranee. Lisäksi työtyytyväisyydellä on positiivinen vaikutus sairauspoissaolojen määrään sekä stressin hallinnan tunteeseen. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012.)

Myös seurakunnista on käytetty nimitystä ”organisaatio” (ks. esim. Antturi 1983, 154–159). Monien seurakuntien toiminta voidaan rinnastaa yritystoimintaan, jossa esimerkiksi omaa liiketoimintaa halutaan kehittää ja kilpailukykyä lisätä. Seurakunnan kohdalla tämä voisi tarkoittaa esimerkiksi oman toiminnan kehittämistä, oli kyse sitten julkisista seurakunnan tilaisuuksista, hallinnollisista seikoista tai johdon rakenteesta. Seurakunnan joutuvat myös kilpailemaan muiden yritysten tapaan ihmisten huomiosta ja ajasta. Niinpä seurakunnat saattavat esimerkiksi panostaa tunnettuihin esiintyjiin ja yrittää näin saada ihmisten mielenkiinnon heräämään. Pastoreiden lisä- ja täydennyskouluttaminen voisi siis mahdollisesti vahvistaa myös seurakuntaa, kuten työntekijöiden kouluttaminen vahvistaa yritystä. Lisäksi pastoreiden työtyytyväisyys voisi parantua koulutuksen avulla ja samalla voitaisiin mahdollisesti parantaa myös seurakuntalaisten tyytyväisyyttä.

Omaa osaamista voi täydentää koulutuksen avulla. Lisä- ja täydennyskoulutuksen tavoitteena on vastata niihin haasteisiin ja tarpeisiin, joita työelämässä kohdataan sekä myös muihin yhteiskunnan vaatimiin valmiuksiin. Koulutusorganisaatioiden tulisi ylläpitää työelämän ja koulutuksen välisen yhteyden kehittämistä ja huomioida pastoreiden koulutustarpeet. Koulutus ja sitä kautta tapahtuva oppiminen ovat läpi yksilön, myös pastorin, uran kulkeva prosessi – kyse on elinikäisestä oppimisesta. (Grusander 2009, 8.)

3.3 Viestintäkoulutus

Viestintätaito on osa ammattitaitoa. Koska työelämässä tapahtuvaan viestintään kohdistetaan paljon odotuksia, on toimiva työyhteisöviestintä haaste. Esimerkiksi tiedonkulku, muutoksen toteuttaminen, asiakassuhteiden hallitseminen ja ihmisten johtaminen vaativat korkeatasoista ja ammattimaista viestintää. Viestintäkoulutuksen kautta oman osaamisen voi päivittää haasteita vastaavaksi. Koulutus on keino ylläpitää ja kehittää työyhteisöön kuuluvien jäsenten viestintäosaamista ja myös kokonaisvaltaisemmin työyhteisössä tapahtuvaa viestintää.

Viestintäkoulutus on prosessi, jossa viestintäosaamista pyritään kehittämään, jotta jokin työ tai tehtävä voitaisiin suorittaa tehokkaammin. Kokenut kouluttaja osaa adaptoida koulutuksen koskemaan niitä erityisiä tarpeita, joita koulutettavilla on. (Beebe, Mottet & Roach 2004, Beebe 2007, 250 mukaan.) Koulutettavien erityiset oppimistarpeet ovat usein viestintään liittyviä taitoja, kuten yleisölle puhumisen, interpersonaalisen viestinnän taitoja. Tarpeet spesifioituvat aina tapauksen mukaan koskemaan vielä tarkemmin jotakin viestintäosaamisen aluetta, esimerkiksi asiakaspalvelutilanteessa myyntipuheen pitämistä. (Beebe 2007, 250.) Koulutus, sen laajuus ja sisältö määräytyy aina asiakkaan tarpeiden mukaan: koulutusta räätälöidään, täsmennetään ja asiasisältöjä painotetaan aina asiakkaan ja kohderyhmän tarpeita vastaaviksi.

Viestintää voidaan kouluttaa laaja-alaisesti. Kyse voi olla viestinnän valmennuksesta (training) tai viestinnän opetuksesta (education). Pähkinänkuoressa eroa voitaisiin kuvata seuraavasti: valmennus keskittyy enemmän behavioraaliseen osa-alueeseen eli käyttäytymiseen kun taas opetuksessa on kyse kognitiivisesta eli mieleen liittyvästä osa-alueesta. Näiden kahden välisiä eroja voidaan tarkastella ainakin viidestä näkökulmasta: 1) viestintävalmennus korostaa siis tekemistä, viestinnän opetus taas painottaa tietämistä, 2) viestinnän valmennuksessa pyritään myös saavuttamaan tietty osaamisaste, kun taas opetus ei sisällä tämänkaltaista taitojen vertailun kautta tapahtuvaa osaamisen määrittelyä, 3) viestinnän valmennuksessa viestintäosaamisen harjoittaminen on sidottu tiettyihin käsityksiin oikeasta ja väärästä toimintatavasta, opetuksessa ollaan

avoimempia erilaisille toimintasovelluksille, 4) koulutuksessa painotetaan tiettyjä vaatimuksia, joita työn menestyksekkäs suorittaminen vaatii, kun taas tämänkaltainen tiettyyn ammattiin liittyvä tavoitteellisuus on opetukselle vieraampaa ja 5) valmennus painottaa taitojen kehittämistä ennalta määrättyjen toimintatapojen kautta ja opetuksessa taas ei viestintäkäyttäytymistä pyritä kehittämään yhtä lineaaristen ohjeiden mukaisesti. Viestintävalmennuksessa ihmisille opetetaan taitoja, eikä ainoastaan identifioida ja kuvata teorioita, ideoita, pääperiaatteita tai konsepteja. Viestintävalmennus sisältää harvoin suoraa keskustelua viestinnän teorioista, vaikka tietenkin kouluttajan tehtävä on esittää vain sellaisia asioita, joita teoriat tukevat. (Beebe 2007, 250.) Kuitenkin voidaan pohtia, onko viestintäkoulutuksen jakaminen valmennukseen ja opetukseen tarpeellinen. Vaikka viestintävalmennus ja viestinnän opetus poikkeavat toisistaan, ei niitä tulisi nähdä vastakohtina ja toisensa poissulkevinä tekijöinä. On tärkeää ymmärtää käytännöllinen näkökulma, mutta sen perustaminen akateemiseen ja teoreettiseen tietoon antaa ymmärryspohjaa ja käsitteitä viestinnän ilmiöiden tarkastelulle. Hyvä viestintäkoulutus vaatii molempia – niin käytäntöä kuin teoriaakin.

Viestintä on aina ollut käytännöllinen kenttä, sillä sen kouluttaminen pyrkii lisäämään ihmisten elämän tehokkuutta. On pohdittava, missä määrin viestintäkoulutuksella voidaan vaikuttaa työyhteisön viestintään ja vuorovaikutukseen. Tutkimusten mukaan vaikuttava viestintäkoulutus edellyttää koulutuksen liittämistä työelämän kontekstiin, niihin työprosesseihin ja liiketoimintastrategioihin, joita yritys tai organisaatio noudattaa. Onkin ehdotettu, että koulutuksen sijaista olisi tarkoituksenmukaisempaa puhua konsultoivasta kehittämiskumppanuudesta ja asiakasorganisaation työn kehittämisestä. Koulutuksen ei tulisi olla irrallinen suorite, joka vain tilataan, tuotetaan ja kulutetaan, vaan sen tulisi olla suhteessa arjen työn kanssa. Viestintäkoulutukselle olisikin tärkeä asettaa lyhyen ja pitkän aikavälin tavoitteet. On myös kyseenalaistettava, saako hyvin järjestetty ja toteutettu koulutus automaattisesti aikaan positiivista muutosta osaamisen kehittämisessä ja toimintatapojen muutoksessa. Vaikuttavuuden parantaminen edellyttää tavoitteiden asettamisen lisäksi paneutumista kehittämisprosessin suunnitteluun ja sen toteuttamiseen. Viivästyneillä haastatteluilla lyhytaikaiseen viestintäkoulutukseen osallistuneet tutkittavat kertoivat, että kursseilta

saatiin hyödyllistä tietoa, mutta tieto ei välttämättä siirtynyt käytäntöön. Strategisen ajattelun kehittäminen vaatiikin pidempää viestintäkoulutusta. (Työsuojelurahasto 2010.)

Kuitenkin onnistuneella viestintäkoulutuksella voidaan vaikuttaa positiivisesti esimerkiksi yritysten ja organisaatioiden asiakassuhteiden menestymiseen ja näin talouteen, uusien ideoiden ja innovaatioiden syntymiseen, yhteisten tavoitteiden asettamiseen ja niiden saavuttamiseen sekä yksilön ajattelun kehittämiseen (Lucier 2008, 482–489). Tämä tutkimus pyrkii osaltaan edesauttamaan pastoreiden onnistumiseen tähtäävien viestintäkoulutuksien suunnittelua, rakentamista ja toteutusta pastoreiden viestintäkoulusta ja viestintäkoulutustarpeita selvittämällä. Onnistunut viestintäkoulutus, jossa käytäntö, teoria ja työelämänläheisyys ovat tasapainossa, voi olla elintärkeä organisaation ja siinä toimivan yksilön kannalta.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1 Tutkimuskysymykset

Tutkimuksessa kartoitetaan saadun viestintäkoulutuksen määrää, ja niitä viestinnän aihe-alueita, joista koulutusta on jo saatu. Tämä on tutkimuksen ensimmäinen perspektiivi, viestintäkoulutustausta. Koulutustaustaa selvittämällä saadaan tietoa siitä, millainen pohja Suomen helluntaiseurakuntien pastoreilla on viestintään liittyvistä aiheista. Näin saadaan hyödyllistä tietoa myös siitä, kuinka tulevaisuuden koulutukset voidaan suhteuttaa jo opittuun. Koulutustausta selvittämisen kautta halutaan saavuttaa myös syvempi ymmärrys pastoreiden kokemista koulutustarpeista. Kyselyssä viestinnän aiheen merkitseminen koulutustarpeeksi ei välttämättä kerro siitä, ettei opetusta aiheesta olisi saatu. Kyse saattaa olla siis koulutushalusta, siitä, että jokin aihe kiinnostaa pastoria erityisen paljon: aiheesta halutaan saavuttaa yhä syvempi ymmärrys, vaikka koulutusta aiheesta on jo aikaisemminkin saatu. Näin ollen ensimmäinen tutkimuskysymys on:

1) Millaista viestinnän koulutusta pastorit ovat saaneet?

Tutkimuksessa halutaan selvittää pastoreiden suhtautumista oman ammattiosaamisensa kehittämiseen ja viestintään liittyvään lisäkoulutukseen. Tämä on tutkimuksen toinen perspektiivi, viestintäkoulutukseen suhtautuminen. Yleisesti ollaan kiinnostuneita siitä, kokevatko pastorit ylipäättään halukkuutta kehittyä ammattinsa harjoittamisessa. Aihe tarkennetaan koskemaan pelkästään viestintään liittyvää lisäkoulutushalukkuutta, sillä tämä on tutkimuksen tavoitteiden täyttymisen ja rajauksen kannalta tarpeellista. Lisäksi halutaan selvittää, eroaako pastoreiden suhtautuminen oman ammattiosaamisen kehittämiseen ja viestinnän lisäkoulutukseen taustoista johtuvista tekijöistä. Vielä halutaan tarkastella niitä tekijöitä, jotka motivoivat pastoreita lisäkouluttautumaan ja sitä, kuinka taustatekijät ovat mahdollisesti yhteydessä motivaatiotekijöihin. Koulutukseen suhtautumista mittaavat tutkimuskysymykset ovat:

2) *Kuinka pastorit suhtautuvat oman ammattiosaamisensa kehittämiseen ja viestinnän lisäkoulutukseen?*

3) *Miten pastoreiden viestintäkoulutukseen suhtautuminen on yhteydessä taustatekijöihin? (sukupuoli, ikä, korkein suoritettu koulutusaste, valmistumisvuosi korkeimmasta suoritetusta koulutusasteesta, työpaikan alueellinen sijainti, työsuhteen muoto, ammattinimike, toimiaika, seurakunnan jäsenmäärä)*

4) *Minkälaiset tekijät motivoivat pastoreita kouluttautumaan viestinnän alalla ja kuinka taustatekijät ovat yhteydessä motivaatiotekijöihin?*

Jotta koulutustarpeisiin voitaisiin vastata kouluttavien tahojen puolelta mahdollisimman tarkasti, on tärkeä selvittää myös muita koulutukseen liittyviä tekijöitä. Tämä on tutkimuksen kolmas perspektiivi, viestintäkoulutustarpeet. Koska tässä tutkimuksessa vastaajat ovat jo työelämässä toimivia pastoreita, on kyse heidän kohdallaan koulutuksesta, joka tapahtuu työn ohessa. Useat vastaajat saattavat myös olla perheellisiä. Näin ollen on tärkeää selvittää se, millainen koulutus vastaisi heidän tarpeitaan parhaiten. Ei ole tarkoituksen mukaista selvittää pastoreiden koulutustarpeiden aiheita, jos aiheista ei tarjota heille sopivaa ja mieluista koulutusmuotoa. Tästä syystä yksi koulutustarvetta määrittävä tutkimuskysymys on:

5) *Millaista viestintäkoulutusta pastorit haluaisivat?(muoto ja pituus)*

Koska tutkimus lähestyy lisäkouluttautumista ja oppimista yksilön näkökulmasta on tarkoituksenmukaista kysyä pastoreilta itseltään, mistä viestinnän osa-alueista he itse kokevat, että tietoa ja koulutusta olisi mahdollisesti hyvä saada enemmän. Alan asiantuntijat, pastorit itse, pystyvät parhaiten määrittelemään sen, millainen viestintäkoulutus olisi juuri heidän oman ammattiosaamisensa kehittämisen kannalta tarpeellista. Tutkimuksen koulutustarpeissa aiheena on viestintä, mutta siinä painotetaan vuorovaikutuksen osa-alueita. Koska koulutuskartoitus toteutetaan kvantitatiivisena verkkokyselynä, on tutkimusmenetelmän vuoksi mahdollista tarkastella myös erilaisten tekijöiden yhteyksiä. Tässä tutkimuksessa huomiota kiinnitetään siihen, kuinka koulutustarvekokemukset ovat yhteydessä toisiinsa. Koulutustarpeeseen liittyviä tutkimuskysymyksiä ovat seuraavat:

6) Millaisia viestintään ja erityisesti vuorovaikutukseen liittyviä koulutustarpeita pastoreilla on?

7) Kuinka viestintäkoulutustarpeet ovat yhteydessä toinen toisiinsa?

4.2 Tutkimusmenetelmä

4.2.1 Kyselyn taustaa

Tästä tutkimuksesta käytetään nimitystä koulutuskartoitus. Koulutuskartoituksella tarkoitetaan sekä jo saadun koulutuksen että koulutustarpeiden määrittämistä. Lisäksi koulutuskartoituksen katsotaan keräävän tietoa myös siitä, miten lisäkoulutukseen suhtaudutaan, mitkä tekijät motivoivat kouluttautumaan, minkä asteinen koulutus vastaajia kiinnostaa, ja minkä muotoisena he sitä suorittaisivat mieluiten. Koulutuskartoitus mahdollistaa seurakuntien pastoreiden ja pastoriksi opiskelevien koulutuksen suunnittelun sekä työelämänläheisen ja heille sopivan koulutuksen toteuttamisen. Lisäksi tämä tutkimus antaa kuvaa siitä, millaista viestintään liittyvää osaamista pastorin työssä tarvitaan ja mahdollistaa näin koulutustarpeiden määrittämisen ja kohdistamisen. Koulutuskartoituksen avulla voidaan koulutus kohdentaa oikeisiin osaamistarvealueisiin.

Tutkijan käsitykset tutkittavasta ilmiöstä ja tutkimusongelman luonne vaikuttavat siihen, kuinka tutkimusaineisto kerätään. Tutkimusotetta valitessa, on pohdittava tieteen filosofisia, niin ontologisia kuin tieto-opillisia, kysymyksiä. Ontologisia kysymyksiä tarkastellessaan, tutkija pyrkii saamaan vastauksia tutkittavan ilmiön luonteesta. Kyse on siis siitä, kuinka tutkija hahmottaa tutkittavan ilmiön, mikä ilmiössä on todellista ja millaisia asioita voidaan pitää todisteina. Tieto-opilliset kysymykset koskettavat tiedostamisen ja tiedonsaannin ongelmia. Tutkija etsii vastauksia näihin kysymyksiin pohtimalla muun muassa miten ja millaista tietoa saadaan. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2001, 117–119.) Koulutuskartoituksen tekemiseen laaditut tutkimuskysymykset etsivät luonteeltaan objektiivisia, deduktiivisia ja yleispäteviä vastauksia. Näin ollen kvalitatiiviset tutkimusmenetelmät eivät soveltuneet

tutkimukseen, sillä laadullisilla menetelmillä haetut vastaukset ovat luonteeltaan pikemminkin subjektiivisia, induktiivisia ja relativistisia. Kvantitatiivisesta tutkimuksesta voidaan käyttää myös nimityksiä hypoteettis-deduktiivinen tai positivistinen. Nämä kaikki nimitykset pyrkivät kuvaamaan taustalla vallitsevaa realistista ontologiaa, jossa todellisuus rakentuu objektiivisesti todettavista asioista. Näin ollen tässä tutkimuksessa käytettiin kvantitatiivista survey-tutkimuksen keskeistä menetelmää, kyselyä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2001, 129.)

Kyselyillä on pitkä historiallinen traditio ja on olemassa monia erilaisia kyselymuotoja. Kun tarkoituksena on saada tietoa yksilöstä, voidaan valita erilaisia tapoja kartoittaa yksilöä. Tässä tutkimuksessa tarkoituksena oli mitata yksilön sisäisiä subjektiivisia tunteuksia, joista ollaan enemmän ja vähemmän samanmielisiä tai jotka vastaavat enemmän tai vähemmän vastaajan mielipidettä. Lisäksi voitiin selvittää yksilön luontaista kiinnostusta ja suhtautumista viestintäkoulutusta kohtaan. Nämä kyselymuodot valittiin, sillä mielenkiinnonkohteiden kartoitus avaa usein uusia ajatuksia sekä vastaajalle että muille tutkimukseen liittyville tahoille. Luontaista kiinnostusta tutkimalla taas saadaan yleisesti tutkittavista paljon syvällistä tietoa – tutkimuksen kohteena on yksilö kaikkine intoineen, motiiveineen ja haluineen. (ks. Metsämuuronen 2011, 99, 103–105, 110.)

Tämä koulutuskartoitus toteutettiin verkossa täytettävänä kyselynä. Vastauksien kerääminen verkossa mahdollisti sen, että vastaaja pystyi osallistumaan tutkimukseen silloin, kun se hänelle itselleen parhaiten sopi. Tämä oli pastoreiden vaihtelevien työaikojen takia vastaajaystävällinen tutkimustapa ja huomioi työhön sisältyvän kiireen ja epäsäännöllisyyden. Lisäksi kyselyn levittäminen onnistui helpommin kuin postitse, sillä tutkimus lähestyi koko Suomen kattavasti helluntaiseurakuntien pastoreita. Yleisesti kyselytutkimuksen etuna on, että sen avulla voidaan kerätä laaja aineisto – tutkimukseen voi osallistua paljon henkilöitä ja siinä voidaan kysyä monia kysymyksiä. Kyselytutkimuksen heikkouksiksi on nähty se, että väärinymmärryksiä on vaikea kontrolloida, sillä kysymykset ja vastausvaihtoehdot voivat olla epäselviä vastaajille. Lisäksi tutkija ei pysty tietämään, kuinka vakavasti vastaajat suhtautuvat kyselyyn ja

täyttävätkö he sen huolellisesti. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2001, 129, 132, 155, 180, 182.) Jotta koulutuskartoitus herättäisi vastaajilla luottamusta ja jotta tutkimukseen suhtauduttaisiin asiankuuluvan vakavasti, haettiin tutkimukselle suosituksia.

Tutkija haki sähköpostitse suositusta kahdelta merkittävältä Suomen helluntaiseurakuntien toimijalta – Hyvä Sanoma ry:ltä ja Iso Kirja -opistolta. Hyvä Sanoma ry on yhdistys, joka vastaa muun muassa Suomen helluntaiseurakuntien evankelista-, koulu-, vammais-, vankila-, veteraani-, ohjelma- ja materiaalipalveluista. Yhdistys pyrkii tukemaan toiminnallisesti seurakuntia, edistämään raamatunopetusta, auttamaan syrjäytyneitä ja ehkäisemään sosiaalisia ongelmia. (Hyvä Sanoma ry 2012.) Iso Kirja -opisto on kristillinen kansaopisto ja raamattukoulu, jossa voi opiskella lähi-, monimuoto- ja etäopiskelijana lyhyitä kursseja tai pidempiä useamman vuoden opintokokonaisuuksia (Iso Kirja -opisto 2012). Sekä Hyvä Sanoma ry:n toiminnanjohtaja että Iso Kirja -opiston rehtori kirjoittivat suosituksen, jossa kehoitettiin pastoreita vastaamaan herätysliikkeelle merkittävään kyselyyn (ks. Liite 1). Suosituksen hakemisen kautta tutkija halusi ilmaista herätysliikkeen kouluttaville tahoille tutkimuksestaan, viestintään liittyvästä koulutuskartoituksesta, ja osoittaa vastaajille osallistumisen tärkeyden.

4.2.2 Kyselylomake

Koulutuskartoitus toteutettiin standardoidulla verkkokyselyllä. Verkkokyselyn tekemisessä hyödynnettiin Kostiaisen (2003, 296–302) rakentamaa kyselyä teknisen ja kaupallisen alan ammattikorkeakoulun viestinnän opettajille, opiskelijoille ja jo valmistuneille. Jo olemassa olevan mittarin hyödyntäminen onkin suositeltavaa. Näin mittari on useimmiten jo ennalta testattu ja sen luotettavuus on tutkittu ja kuvattu. (Metsämuuronen 2011, 67.) Mallia koulutuskartoituksen tekemiseen otettiin kyselyn rakenteen lisäksi saatekirjeeseen, taustatietojen määrittämiseen ja viestinnän osa-alueiden käsitteellistämiseen. Kostiaisen määrittämiä viestinnän osa-alueita luokiteltiin pastorin työnkuvan mukaisesti yleisen viestinnän, esiintymisen, interpersonaalisen-, ryhmä- ja johtamisviestinnän otsikoiden alle. Luokitteluvaiheessa tutkija muunsi

joitakin Kostiaisen käyttämiä sanamuotoja, esimerkiksi tarkentamalla tai yhteensaattamalla viestinnän osa-alueita. Pastoreille suunnatussa koulutuskartoituksessa osa-alueiden yksityiskohtainen täydentäminen oli ammatin luonteen vuoksi tarpeellista. Lisäksi tutkija käytti kyselyn rakentamiseen teoreettisen kirjallisuuden pohjalta nousevia teemoja ja käsitteitä.

Jokaisen osion kohdalla, joka mittavälineeseen kuuluu, tulee arvioida sitä, kuinka hyvin se mittaa kyseistä käsitettä. Tavoite on, että mittaväline kattaa mittaamisen kohteena olevan käsitteen. Toiseksi mittavälineen osiojoukon on oltava riittävän edustava eli kaikki käsitteen osa-alueet on saatava mittauksen kohteeksi. (Erätuuli ym. 1994, 106.) Tämän tutkimuksen käsitteet operationaalistettiin tutkittavaa ilmiötä mittaavien muuttujien kautta. Kyselylomake on liitteenä (Liite 1). Taulukko 1 on kuvattu käsitteiden operationaalistamista ja kyselylomakkeen kokoamista.

TAULUKKO 1 Kyselylomakkeen operationaalistaminen

A) OMA NYKYINEN TYÖNKUVA (Ammattia määrittävät taustatekijät)

- A1) Työsuhteen muoto (osio 5)
- A2) Ammattinimike (osio 6)
- A3) Kauanko on toiminut pastorina (osio 7)
- A4) Seurakunnan, johon on työyhteydessä, jäsenmäärä (osio 8)
- A5) Työpaikan maakunnallinen sijainti (osio 9)

B) LISÄKOULUTUKSEEN SUHTAUTUMINEN JA SEN SUORITTAMINEN

- B1) Kiinnostus oman ammattiosaamisen kehittämistä kohtaan, lisäkouluttautumista motivoivien tekijöiden määrittäminen, halukkuus osallistua viestintäkoulutukseen, viestintäkoulutuksen tarpeellisuuden kokeminen (osiot 10, 11, 26, 27)
- B2) Mieluisimman lisäkoulutusmuodon ja -tason määrittäminen (osiot 12, 13)

C) VIESTINTÄÄN LIITTYVIEN KOULUTUSTARPEIDEN KARTOITTAMINEN

- Pastorin työnkuvan ja sen mukaan määriteltyjen viestintäosaamisen osa-alueiden koulutustarvekartoitus
- C1) Yleinen viestintä (osio 14)
- C2) Esiintyminen (osio 15)
- C3) Interpersonaalinen viestintä (osio 16)

(jatkuu)

TAULUKKO 1 (jatkoa)

C4) Ryhmäviestintä (osio 17)

C5) Johtamisviestintä (osio 18)

D) SAADUN VIESTINTÄKOULUTUKSEN KARTOITTAMINEN

- Saadun viestintäkoulutuksen kartoittaminen pastorin työnkuvan mukaisista viestintäosaamisen osa-alueista

D1) Yleinen viestintä (osio 19)

D2) Esiintyminen (osio 20)

D3) Interpersonaalinen viestintä (osio 21)

D4) Ryhmäviestintä (osio 22)

D5) Johtamisviestintä (osio 23)

D6) Viestintäkoulutuksen määrä (osiot 24, 25)

E) TAUSTATIEDOT (Henkilöä määrittävät taustatekijät)

- Sukupuoli, ikä, korkein suoritettu koulutusaste, valmistumisvuosi (osiot 1, 2, 3, 4)

Kyselyn vastaamisessa käytettiin viisiportaista Likert-asteikkoa (osiot 10, 14–24, 27) tutkijan laatimia valmiita vastausvaihtoehtoja (osiot 1–9, 11–13, 25, 26) ja avoimia, ”muuta, mitä?” -tyyppisiä (osiot 3, 5, 6, 11–23) kysymyksiä. Lisäksi kyselyn lopussa vastaajilla oli mahdollisuus antaa vapaaehtoista palautetta ja kirjoittaa muita kyselyn herättämiä ajatuksia (osio 28). Kyselyn rakentamisen jälkeen se viestiin verkkoon DimensionNet 5.5 mrInterview (Professional with CATI) 5.5 -ohjelmalla. Kysely koostui kaiken kaikkiaan 28 osiosta.

4.3 Aineiston keruu ja vastaajat

Ennen kyselyn varsinaista julkaisua ja lähettämistä kaksi pastoria testasi kyselyn. Testaajia pyydettiin antamaan palautetta erityisesti kyselyn rakenteesta, kysymysten selkeydestä ja ymmärrettävyydestä. Lisäksi heitä pyydettiin mittaamaan vastaamiseen kuluva aika. Tämä aika ilmaistiin muille vastaajille varsinaisessa sähköpostissa. Esikysely oli varsin toimiva, joten saadun palautteen perusteella ei muutoksia tehty.

Tämän jälkeen lähetettiin varsinainen sähköposti. Sähköpostiin kuului saatekirje ja linkki verkkokyselyyn. Saatekirje sisälsi Hyvä Sanoma ry:ltä ja Iso-Kirja -opistolta saadut suositukset, tarkemmat tiedot kyselyyn osallistumisesta (tutkimusaiheen esittely, ohjeet tutkimukseen osallistumisesta), tutkijan esittelyn ja tutkijan yhteystiedot. Saatekirje on liitteenä (Liite 1). Aineisto kerättiin strukturoidusti ja tällä tarkoitetaan sitä, että kyselyssä asioita kysyttiin kaikilta vastaajilta täysin samalla tavalla.

Tämän kyselytutkimuksen perusjoukkona voitiin pitää kaikkia Suomen helluntaiseurakunnan pastoreita, jotka olivat yhä työelämässä ja harjoittivat ammattiaan Suomessa. Perusjoukon ulkopuolelle rajattiin siis jo eläkkeelle jääneet pastorit sekä suomalaiset pastorit, jotka toimivat työssään ulkomailla. Hyvä Sanoma ry luovutti tutkijalle kaiken kaikkiaan 217 pastorin sähköpostiosoitteet. Tästä joukosta muodostui tutkimuksen kehikkoperusjoukko (frame population). Kehikkoperusjoukolla tarkoitetaan joukkoa, joka voitiin käytännössä tavoittaa. (ks. esim. Heikkilä 2001, 34.) Kaiken kaikkiaan Suomessa on 265 helluntaiseurakuntaa ja vuonna 2002 kotimaassa toimivia pastoreita oli kaiken kaikkiaan 525 (Suomen helluntaikirkko 2012; Kivikangas 2002, 174–182, Kurjen 2005, 47 mukaan). Kehikkoperusjoukko edusti herätysliikettä monipuolisesti, sillä vastaajat olivat taustaltaan hyvin erilaisia (ks. s. 42–44).

Sähköpostin lähettämisen jälkeen kehikkoperusjoukolle annettiin kahden viikon vastausaika. Kahden viikon aikana lähetettiin myös kaksi muistutusviestiä kyselyyn osallistumisesta. Toisen muistutusviesteistä lähetti tutkija itse, toisen Hyvä Sanoma ry:n toiminnanjohtaja. Vastausajan umpeuduttua kyselyyn oli vastannut 31,3 % eli 68 Suomessa toimivaa pastoria. Tutkimukseen hyväksyttiin kaikki loppuun asti täytetyt vastaukset. Kahdessa kysymyksessä yksi yksittäinen vastaus jätettiin huomioimatta, sillä vastauksen ei katsottu vastaavan esitettyyn kysymykseen.

Taulukoon 2 on koottu yhteenveto kyselyyn vastanneiden pastoreiden frekvenssi- ja prosenttijakaumista. Taulukossa on lueteltu vain ne muuttujat, jotka saivat arvoja. 0 % (f = 0) tuottaneet muuttujat on poistettu taulukosta. Taustatekijöitä ovat tässä tutkimuksessa vastaajan sukupuoli, ikä, koulutusaste ja valmistumisvuosi, jotka

määrittävät vastaajan henkilökohtaisia tietoja ja kertovat tutkimuksen kannalta tarpeellisen siitä, millainen vastaaja on. Lisäksi taustatekijöitä ovat tarkemmin ammattia määrittävät kysymykset työsuhteen muodosta, ammattinimikkeestä, toimiajasta, seurakunnan jäsenmäärästä ja työpaikan sijainnista. Sekä kysymyksissä ”koulutusaste” että ”työsuhteen muoto” yksi vastaus jätettiin huomioimatta, sillä vastauksen ei katsottu vastaavan kysymykseen. Taustatekijöistä kysymykset 1.–4. määrittävät henkilöön ja 5.–9. ammattiin liittyviä tekijöitä.

TAULUKKO 2 Vastaajien taustatiedot muuttujittain

(N = 67–68)					
1. Sukupuoli	f	%	6. Työsuhteen muoto	f	%
Nainen	9	13	Vakituisen työntekijä	56	82
Mies	59	87	Määräaikainen työntekijä	5	7
<i>Yhteensä</i>	<i>68</i>	<i>100</i>	Osa-aikainen työntekijä	4	6
			Vapaaehtoistyöntekijä	2	3
			<i>Yhteensä</i>	<i>67</i>	<i>98</i>
2. Ikä	f	%	7. Ammattinimike	f	%
21–25	2	3	Aluetyönpastori	1	1
26–30	6	9	Diakoniapastori	1	1
31–35	10	15	Johtava pastori	29	43
36–40	3	5	Kiertävä opettaja	1	1
41–45	7	10	Kolmas pastori	1	1
46–50	7	19	Kotimaantyön pastori	1	1
51–55	19	28	Lapsityön pastori	2	3
56–	14	21	Lapsi- ja nuorisotyön pastori	1	1
<i>Yhteensä</i>	<i>68</i>	<i>100</i>	Lähetyspastori	1	1
			Musiikkipastori	1	1
3. Koulutusaste	f	%	Nuorisotyön pastori	10	15
Peruskoulu	14	21	Pastori	2	3
2.asteen ammatillinen koulutus/opistotutkinto	16	24	Pastori-evankelista	4	6
Ylioppilastutkinto	10	15	Perhetyön pastori	2	3
Amk-tutkinto	4	6	Saarnaaja	2	3
Yliopistotutkinto	23	34	Toinen pastori	8	13
<i>Yhteensä</i>	<i>67</i>	<i>98</i>	<i>Yhteensä</i>	<i>68</i>	<i>100</i>
4. Valmistumisvuosi	f	%	8. Toimiaika	f	%
1951–1960	3	4	alle vuoden	6	9
1961–1970	6	9	1–2 vuotta	4	6
1971–1980	13	19	3–4 vuotta	8	12
1981–1990	10	15	5–6 vuotta	3	4
1991–2000	10	15	7–8 vuotta	6	9
2001–2012	26	38	9–10 vuotta	5	7
<i>Yhteensä</i>	<i>68</i>	<i>100</i>	11–15 vuotta	9	13
			16–20 vuotta	7	10
5. Sijainti	f	%			
Etelä-Pohjanmaa	11	16			

(jatkuu)

TAULUKKO 2 (jatkoa)

5. Sijainti			9. Srk:n jäsenmäärä	f	%
Kanta-Häme	1	1	alle 100 jäsentä	12	18
Keski-Pohjanmaa	2	3	100–300 jäsentä	19	28
Keski-Suomi	6	9	301–500 jäsentä	13	19
Kymenlaakso	2	3	501–700 jäsentä	2	3
Lappi	3	4	701–900 jäsentä	6	9
Pirkanmaa	5	7	1101–1300 jäsentä	4	6
Pohjanmaa	2	3	1301–1500 jäsentä	3	4
Pohjois-Karjala	3	4	1501–1700 jäsentä	2	3
Pohjois-Savo	6	9	1701–1900 jäsentä	2	3
Päijät-Häme	3	4	yli 2100 jäsentä	5	7
Satakunta	4	6	<i>Yhteensä</i>	68	100
Uusimaa	12	18			
Varsinais-Suomi	4	6			
<i>Yhteensä</i>	68	100			

Henkilöä määrittävät taustatekijät

Verkkokyselyyn vastanneista (N = 68) miehiä oli 87 % (f = 59) ja naisia 13 % (f = 9). Iältään vastaajat olivat aina 21–25-vuotiaista vanhempiin, yli 56-vuotiaisiin. Heistä peruskoulun tai vastaavan oli suorittanut 21 % (f = 14). Toisen asteen koulutuksista ammatillisen koulutuksen tai opistotutkinnon suorittaneita oli 24 % (f = 16) ja ylioppilastutkinnon 15 % (f = 10). Korkea-asteen tutkinnon suorittaneita vastaajia oli ammattikorkeakoulun puolelta 6 % (f = 4) ja yliopistosta taas 32 % (f = 22). Tutkinnot olivat suurimmaksi osaksi valmistuneet vuosien 2001–2012 välisenä aikana (38 %, f = 26). Lisäksi pastoreista 15 % (f = 10) oli valmistunut vuosien 1991–2000 ja 1981–1990 välillä, 19 % (f = 13) vuosien 1971–1980 välillä, 9 % (f = 6) vuosien 1961–1970 välillä ja 4 % (f = 3) vuosien 1951–1960 välillä.

Ammattia määrittävät taustatekijät

Muodoltaan työsuhteet olivat suurimmaksi osaksi vakituisia (82 % (f = 56)). Lisäksi muutamilla vastaajilla työsuhde oli muodoltaan määräaikainen (7 % (f = 5)) tai osa-aikainen (6 % (f = 4)). Myös 3 % (f = 2) vastaajista ilmoitti työn olevan muodoltaan vapaaehtoistyötä. Ammattinimikkeeltään pastorit olivat seuraavia: johtavia-, toisia-, kolmansia-, nuoriso-, lapsityön-, nuoriso- ja lapsityön-, perhetyön-, aluetyön-, diakonia-, musiikki-, lähetys- ja kotimaantyön pastoreita, evankelistoja, kiertäviä opettajia,

saarnaajia ja pelkällä pastori-nimellä toimivia. Vastaajajoukon monipuolisuutta toi esille myös se, että heillä oli hyvin erilainen määrä alan työkokemusta takanaan. Työkokemusta mitattiin vuosina. Pastoreiden työkokemus vaihteli alle vuoden kokemuksesta yli 21 vuoden kokemukseen. Osa vastaajista oli siis vasta-alkajia, toiset taas ammatin pitkäaikaisia harjoittajia. Myös seurakuntien, johon vastaajat olivat työyhteydessä, koot vaihtelivat suuresti. Pienimmät seurakunnat koostuivat alle 100 jäsenestä ja suurimmat taas yli 2100 jäsenestä. Suurin osa, reilu neljännes, seurakunnista oli kooltaan 100–300 jäsenen suuruisia. Vastaajajoukko koostui lähes koko Suomen alueelta. Kaiken kaikkiaan Suomen 20 maakunnasta pastoreiden vastauksia tuli niistä 16. Vain Ahvenanmaalta, Etelä-Karjalasta, Kainuusta ja Pohjois-Pohjanmaalta ei tullut yhtään vastausta.

4.4 Aineiston analysointi

Aineiston tilastolliset analyysit suoritettiin IMB SPSS Statistics 19 -ohjelmalla. Ennen varsinaisen analyysin tekemistä taustatiedot uudelleen koodattiin. Henkilöä määrittävistä taustatiedoista ikäluokat jaettiin kolmeen eri ryhmään: 35-vuotiaat ja sitä nuoremmat, 36–50-vuotiaat ja 51-vuotiaat ja sitä vanhemmat. Myös koulutusaste luokiteltiin niin ikään kolmeen eri ryhmään, jolloin vastaajat jaoteltiin peruskoulun, 2. asteen koulutuksen ja korkea-asteen koulutuksen suorittaneisiin. Lisäksi valmistumisvuosien välimatka-asteikkoa suurennettiin, jolloin lopulliset analysoinnissa käytetyt luokat olivat 1951–1970, 1971–1990 ja 1991–2012 välillä valmistuneet.

Myös ammattia määrittävät taustatiedot luokiteltiin analysoinnin kannalta edullisiksi. Työsuhteen muotoa ei jaettu enää vakituiseen, määrä-aikaiseen, osa-aikaiseen tai vapaaehtoiseen, vaan vastaajat luokiteltiin vakituisiin työntekijöihin ja muihin työntekijöihin. Ammattinimikkeiden kirjo oli suuri, joten sitäkin supistettiin niin, että koko seurakunnassa toimivat pastorit ja erityisosa-alueen pastorit luokiteltiin molemmat omaksi joukokseen. Seurakunnan kokoluokituksessa tehtiin kaksi ryhmää, pienet ja keskisuuren seurakunnat (300 jäsentä ja sen alle) sekä suuret seurakunnat (yli 300

jäsentä). Luokitus perustuu Suomen helluntaiseurakuntien keskimääräiseen kokoon (kts. Kivikangas 2012). Pastoreiden työpaikan sijaintia ei analysointivaiheessa enää tutkittu maakuntakohtaisesti vaan maakunnat luokiteltiin Pohjois-, Etelä-, Itä- ja Länsi-Suomeen. Keski-Suomen maakunta sijoitettiin Itä-Suomeen kuuluvaksi frekvenssien analysoitavuuden johdosta.

Taustatietojen uudelleenluokituksen lisäksi kysymysten ”kuinka kiinnostunut olet oman ammattiosaamisesi kehittämistä”, ”missä määrin uskot tarvitsevasi juuri viestintään liittyvä lisäkoulutusta” ja ”kuinka paljon opintosi ovat sisältäneet viestintään liittyvää opetusta” viisiportainen Likert-asteikko muunnettiin kolmeportaiseksi niin, että asteet 1 ja 2 tulkittiin negatiiviksi, 3 neutraaliksi ja 4 ja 5 positiivisiksi. Samoin tehtiin jo saadun viestintäkoulutuksen ja viestintäkoulutustarpeiden kysymyksille. Analysointia varten muodostettiin myös summamuuttujia sellaisista osioista, jotka teoreettisesta näkökulmasta katsottuna liittyvät toinen toisiinsa. Viestintäkoulutustaustaa ja -tarpeita mittaavien osa-alueiden (yleinen viestintä, esiintyminen, interpersonaalinen-, ryhmä- ja johtamisviestintä) alaiset aiheet muodostivat aina yhden summamuuttujan.

Tutkimuksen varsinaisessa analysoinnissa käytettiin eri tilastollisia menetelmiä. Kunkin tutkimuskysymyksen tilastolliset analysointimenetelmät löytyvät taulukosta 3. Aineiston analysoinnissa huomioitiin myös vastaajien jättämät vapaaehtoiset kommentit, joita oli mahdollisuus kirjoittaa kyselyn loppuun palauteosioon. Nämä kommentit analysoitiin laadullisesti.

TAULUKKO 3 Tilastolliset analysointimenetelmät tutkimuskysymysten mukaan

TUTKIMUSPERSPEKTIIVI	TUTKIMUSKYSYMYS	MENETELMÄ
Viestintäkoulutustausta	Millaista viestintäkoulutusta pastorit ovat saaneet?	-prosentit -frekvenssit -keskiarvot -keskihajonnat
Viestintäkoulutukseen suhtautuminen	Kuinka pastorit suhtautuvat viestinnän lisäkoulutukseen?	-prosentit -frekvenssit -keskiarvot -keskihajonnat

(jatkuu)

TAULUKKO 3 (jatkoa)

Viestintäkoulutukseen suhtautuminen	Miten pastoreiden viestintäkoulutukseen suhtautuminen on yhteydessä taustatekijöihin?	-prosentit -frekvenssit -ristiintaulukointi -tilastollinen merkitsevyys
	Minkälaiset tekijät motivoivat pastoreita kouluttautumaan viestinnän alalla ja kuinka taustatekijät ovat yhteydessä motivaatiotekijöihin?	- prosentit -frekvenssit -ristiintaulukointi -tilastollinen merkitsevyys
Viestintäkoulutustarpeet	Millaista viestintäkoulutusta pastorit haluaisivat?	-prosentit -frekvenssit
	Millaisia viestintään ja erityisesti vuorovaikutukseen liittyviä koulutustarpeita pastoreilla on?	-prosentit -frekvenssit -keskiarvot -keskihajonnat
	Kuinka viestintäkoulutustarpeet ovat yhteydessä toinen toisiinsa?	-korrelaatioanalyysi

Ensimmäisen perspektiivin tutkimuskysymys, joka pyrki määrittämään pastoreiden viestintäkoulutustaustaa, analysoitiin frekvenssejä, prosentteja, keskiarvoja ja -hajontoja tarkastelemalla. Näin tehtiin myös toisen perspektiivin ensimmäiselle tutkimuskysymykselle, jossa määritettiin suhtautumista oman ammattiosaamisen kehittämiseen ja lisäkoulutukseen osallistumiseen. Toisen perspektiivin tutkimuskysymys taustatekijöiden ja viestintäkoulutukseen suhtautumisen välisestä mahdollisesta yhteydestä analysoitiin käyttämällä tilastollisista menetelmistä ristiintaulukointia. Lisäksi tutkimuskysymyksen kohdalla tarkasteltiin tilastollista merkitsevyyttä khii-toiseen testin p:n arvon avulla. Merkitsevyyttä tutkittaessa kiinnitettiin huomiota mahdollisiin otoksessa havaittaviin eroavaisuuksiin ja eroavaisuuden sisällöllisen merkitsevyyden suuruuteen. Niin ikään toisen osan viimeinen tutkimuskysymys lisäkoulutukseen osallistumiseen vaikuttavista motivaatiotekijöistä, ja niiden ja taustatekijöiden välisestä yhteydestä analysoitiin ristiintaulukoinnin ja tilastollisen merkitsevyyden avulla. Lisäksi tarkasteltiin myös esiintyviä frekvenssejä ja prosentteja.

Kolmannen perspektiivin tutkimuskysymysten analysoinnissa käytettiin prosenttien ja frekvenssien tarkastelua koulutuksen muodon ja pituuden sekä varsinaisten viestintään liittyvien koulutustarveaiheiden määrittämisessä. Koulutustarveaiheita analysoitiin myös keskiarvoja ja -hajontoja tarkastelemalla. Viestintäkoulutustarpeiden keskinäisen yhteyden tarkastelussa analysointikeinona käytettiin korrelaatioanalyysiä (Pearsonin korrelaatiokerroin).

4.5 Tutkimusprosessin eettisiä kysymyksiä

Seuraavassa käsitellään tämän tutkimuksen eettisiä arvoja ja niiden toteutumista tutkimuksen toteuttamisen vaiheessa. Eettisten periaatteiden pohtiminen jo tutkimuksen alkuvaiheessa on tärkeää. Tutkijan on pohdittava sekä yleisöä, jolle tutkimuksen kautta saatavat tiedot halutaan välittää että vastaajia, siinä suhteessa, kun näille on luvattu jotakin osallistumisen ehdoksi. (Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 1995, 295.)

Tässä tutkimuksessa vastaajille luvattiin anonymiteetti, joten se, kuka vastaajista vastasi mitenkään, ei tule ilmi. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tämä tarkoittaa käytännössä sitä, ettei tuloksia esitetä liian pienistä ryhmistä. (Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 1995, 295.) Tästä syystä vastaajien joukko kattaa kaikki Suomen helluntaiseurakuntien pastorit ja vastaajien taustatietojen vastausvaihtoehdot koodattiin uudelleen.

Muodollisissa raportointi vaatimuksissa korostetaan avoimuutta ja rehellisyyttä (Alkula Pöntinen & Ylöstalo 1995, 295–297). Avoimuuden eettisen periaatteen noudattaminen otettiin huomioon tämän tutkimuksen kirjoituksessa ja kielessä. Tutkimus pyrittiin kirjoittamaan selkeästi ja perusteluja käyttäen. Tehdyt tutkimusta koskevat valinnat kirjoitettiin lukijalle auki, jotta tutkimuksen teon vaiheita voitaisiin seurata kriittisesti. Lisäksi tutkimusote pyrittiin tietoisesti ja tarkasti säilyttämään objektiivisena kaikissa tutkimuksen teon eri vaiheissa.

Lukijan on myös tiedostettava, että tulosten analysointi on aina subjektiivista, mutta tässä tutkimuksessa pyrittiin tuomaan esiin ne tieteelliset ajatussuuntaukset, joiden perusteella analysointi toteutettiin. Tutkimuksen analysoinnissa pitäydettiin vain niissä asioissa, jotka tutkimus osoitti oikeutetuiksi.

5 TUTKIMUSTULOKSET

Viidennessä luvussa tarkastellaan tutkimustuloksia, jotka on saatu analysoimalla tutkimuksen määrällistä aineistoa tilastollisin keinoin. Luvussa 5.1 käsitellään tutkimuksen perspektiiveistä pastoreiden viestintäkoulutustaustaa, luku 5.2 koskee pastoreiden viestintäkoulutukseen suhtautumista ja luku 5.3 pastoreiden viestintäkoulutustarpeita. Tässä tulosluvussa tutkimuksen jokaisesta viidestä pastorin työtä kuvaavasta viestinnän pääryhmästä – yleisestä viestinnästä, esiintymisestä, interpersonaalista viestinnästä, ryhmäviestinnästä ja johtamisviestinnästä – käytetään nimitystä osa-alue. Näihin viiteen osa-alueeseen eritellyistä yksityiskohtaisemmista viestinnän ilmiöistä taas käytetään nimitystä aihe-alue.

5.1 Pastoreiden viestintään liittyvä koulutustausta

Työelämässä toimivat pastorit arvioivat omaa viestintäkoulutustaustaansa, sitä, millaisista viestinnän aiheista koulutusta on saatu ja kuinka paljon. Yleisesti voidaan tiivistää, että tulokset jakautuvat koko arvoasteikolle, kun tarkastellaan yksittäisiä viestintäkoulutusaiheita: osa pastoreista on saanut viestinnän aiheista koulutusta erittäin paljon tai paljon, osa kohtalaisesti ja osa hieman tai ei lainkaan. Taulukoista on tummennettu ne kohdat, jotka ylittävät 50 %. Tämä raja ilmaisee aihe-alueet, joissa pastorit arvioivat viestintäkoulutustaustaansa yhtenäisimmin. Kun taulukosta poimitaan nämä kohdat, huomataan, että 50 % raja ylittyy ainoastaan ”hieman / ei lainkaan” kohdassa, asteikon negatiivisessa ääripäässä. Näin ollen viestintäkoulutuksen määrä on siis ollut vähäistä enemmistön aikaisemmissa opinnoissa. Kun tarkastellaan viestintäkoulutusosa-alueiden summamuuttujien keskiarvoja, havaitaan, ettei yhdestäkään osa-alueesta ole saatu koulutusta edes kohtalaisesti. Kaikkein vähiten koulutusta on saatu yleisen viestinnän osa-alueesta (summamuuttujan $ka = 1,68$), ja tätä seuraavat pienillä eroilla ryhmäviestintä (summamuuttujan $ka = 1,69$), interpersonaalinen viestintä (summamuuttujan $ka = 1,71$), johtamisviestintä

(summamuuttujan ka = 1,76) ja esiintyminen (summamuuttujan ka = 1,84). Seuraavassa esitellään tarkemmin pastoreiden viestintäkoulutustausta osa-alueiden mukaisesti. Taulukoissa 4–8 ovat lueteltuina pyöristetyt prosenttiosuudet ja keskiarvot kunkin koulutusaiheen kohdalta sekä viestintäkoulutusosa-alueiden summamuuttujien keskiarvot.

Yleinen viestintä

TAULUKKO 4 Saadun yleisen viestintäkoulutuksen aihealueet, määrät ja keskiarvot

(N = 68)					
Arvioi, missä määrin olet aikaisemmin saanut viestintäkoulutusta seuraavista aiheista					
	erit. paljon/ paljon	kohtalaisesti	hieman / ei lainkaan	Yhteensä	ka
YLEINEN VIESTINTÄ	%	%	%	%	
henkilökohtaiset viestintätäytylit	27,9	30,9	41,2	100,0	1,87
verkostoituminen	14,7	27,9	57,4	100,0	1,57
viestinnän etiikka	17,6	23,5	58,8	100,0	1,59
viestinnän tärkeys	35,3	22,1	42,6	100,0	1,93
sosiaaliset taidot	36,8	29,4	33,8	100,0	2,03
mitä viestintä on ja mitä se ei ole	17,6	22,1	60,3	100,0	1,57
viestintä ja tunteet	19,1	23,5	57,4	100,0	1,62
sanojen merkitys ja voima	29,4	36,8	33,8	100,0	1,96
viestintäilmapiirin luominen	19,1	25,0	55,9	100,0	1,63
mainonta	22,1	25,0	52,9	100,0	1,70
kulttuurienvälinen viestintä	25,0	30,9	44,1	100,0	1,81
oman viestijäkuvan tunnistaminen	8,8	22,1	69,1	100,0	1,40
uutisointi	16,2	25,0	58,8	100,0	1,57
viestintäkanavien ominaisuudet	10,3	20,6	69,1	100,0	1,41
sosiaalinen media (esim. facebook)	8,8	19,1	72,1	100,0	1,37
naisten ja miesten viestinnän ominaispiirteet	11,8	20,6	67,6	100,0	1,44
palautteen vastaanottaminen	27,9	33,8	38,2	100,0	1,90
palautteen antaminen	30,9	36,8	32,4	100,0	1,99
suunnitelmallisuus viestinnässä	14,7	30,9	54,4	100,0	1,60
Aihealueiden keskiarvojen keskiarvo					1,68

Yleisen viestinnän osiossa yli puolet vastaajista on saanut hieman tai ei lainkaan koulutusta mainonnasta (52,9 % f = 36), suunnitelmallisesta viestinnästä (54,4 %, f = 37), viestintäilmapiirin luomisesta (55,9 %, f = 38), viestinnän ja tunteiden välisestä suhteesta (57,4 %, f = 39), verkostoitumisesta (57,4 %, f = 39), viestinnän etiikasta (58,8

%, f = 40), uutisoinnista (58,8 %, f = 40), siitä, mitä viestintä on ja mitä se ei ole (60,3 %, f = 41), naisten ja miesten viestinnän ominaispiirteistä (67,6 %, f = 46), eri viestintäkanavien ominaisuuksista (69,1 %, f = 47), oman viestijäkuvan tunnistamisesta (69,1 %, f = 47) ja sosiaalisesta mediasta (72,1 %, f = 49), Yleisen viestinnän osa-alueen 19 aihealueesta koulutusta on saatu hieman tai ei lainkaan 50 % ylittävästi siis 12 aiheesta. Tämä on 63,2 % koko osa-alueesta.

Kun pastoreiden koulutustaustaa tarkastellaan siitä näkökulmasta, millaisista viestinnän aiheista koulutusta on saatu eniten, tarkastellaan kolmiportaisen arvoasteikon positiivista ääripäätä, koulutusta aiheesta ”erittäin paljon / paljon”. Kuten jo edellä todettiin, ylittyy 50 % ainoastaan asteikon toisessa päässä. Kuitenkin yli kahden keskiarvon, kohtalaisen määrän, ylittää aiheista sosiaaliset taidot (ka = 2,03, kh = 0,85). Tästä aiheesta on yleisen viestinnän osa-alueesta saatu siis eniten koulutusta.

Esiintyminen

TAULUKKO 5 Saadun esiintymiskoulutuksen aihealueet, määrät ja keskiarvot

(N = 68)					
Arvioi, missä määrin olet aikaisemmin saanut viestintäkoulutusta seuraavista aiheista					
	erit. paljon/ paljon	kohtalaisesti	hieman / ei lainkaan	Yhteensä	ka
ESIINTYMINEN	%	%	%	%	
puhe-esityksen rakentaminen	45,6	36,8	17,6	100,0	2,28
muistiinpanoista puhuminen	30,9	39,7	29,4	100,0	2,01
esityksen pitäminen	47,1	32,4	20,6	100,0	2,26
esityksen havainnollistaminen	36,8	33,8	29,4	100,0	2,07
esiintymisjännityksen hallinta	20,6	23,5	55,9	100,0	1,65
kuulijoihin vaikuttaminen	29,4	32,4	38,2	100,0	1,91
esiintyminen mediassa	17,6	22,1	60,3	100,0	1,57
esityksen aiheen valinta	22,1	35,3	42,6	100,0	1,80
esiintyminen yleisön					
näkökulmasta	19,1	17,6	63,2	100,0	1,56
vakuuttavan kuvan					
luominen itsestä	17,6	16,2	66,2	100,0	1,51
kyky esittää asiat					
ymmärrettävästi	26,5	36,8	36,8	100,0	1,90
sanaton viestintä					
(esim. ilmeet, eleet)	26,5	33,8	39,7	100,0	1,87

(jatkuu)

TAULUKKO 5 (jatkoa)

äänenkäyttö	32,4	30,9	36,8	100,0	1,96
argumentointi ja perusteleminen	22,1	32,4	45,6	100,0	1,76
tilaisuuden juontaminen	23,5	30,9	45,6	100,0	1,78
ei-hengellisen puheen pitäminen (esim. onnittelu- kiitospuhe)	19,1	23,5	57,4	100,0	1,62
Aihealueiden keskiarvojen keskiarvo					1,84

Tarkasteltaessa samoja lukuja esiintymisen osa-alueessa, huomataan, että vähiten koulutusta on saatu esiintymisjännityksen hallinnasta (55,9 %, f = 38), ei-hengellisen puheen pitämisestä (57,4 %, f = 39), mediassa esiintymisestä (60,3 %, f = 41), esiintymistilanteen tarkastelusta yleisön näkökulmasta (63,2 %, f = 43) ja vakuuttavan kuvan luomisesta itsestä (66,2 %, f = 45). Osa-alueen 16 aiheesta tämä on hieman alle kolmannes (31,3 %). Esiintymisen osa-alueesta onkin saatu eniten viestintäkoulutusta, kun sitä verrataan muihin viestintäkoulutuksen osa-alueisiin.

Eniten viestintäkoulutusta esiintymisen osa-alueesta on saatu puhe-esityksen rakentamisesta (45,6 %, f = 31). Tämä on ainut aihe-alue kaikkien osa-alueiden joukossa, jossa 40 % ylittyy. Puhe-esityksen rakentamisella on siis kaikkein korkein keskiarvo kaikista aiheista (ka = 2,28, kh = 0,75). Muita yli kahden keskiarvon saaneita esiintymisviestinnän aihe-alueita ovat muistiinpanoista puhuminen (ka = 2,01, kh = 0,78), esityksen havainnollistaminen (ka = 2,07, kh = 0,82) ja esityksen pitäminen (ka = 2,26, kh = 0,78). Kaikista viestinnän osa-alueista suurimmat keskiarvot sijoittuvat selkeästi esiintymisen osa-alueeseen.

Interpersonaalinen viestintä

TAULUKKO 6 Saadun interpersonaalisen viestintäkoulutuksen aihealueet, määrät ja keskiarvot

(N = 68)					
Arvioi, missä määrin olet aikaisemmin saanut viestintäkoulutusta seuraavista aiheista					
INTERPERSONAALINEN VIESTINTÄ	erit. paljon/ paljon %	kohtalaisesti %	hieman / ei lainkaan %	Yhteensä %	ka
uuden ihmissuhteen					
synty ja kehitys	14,7	32,4	52,9	100,0	1,62
ihmissuhteiden ylläpito	16,2	36,8	47,1	100,0	1,69
sielunhoito viestintätilanteena	26,5	32,4	41,2	100,0	1,85
erilaisten ihmisten					
kohtaaminen	35,3	33,8	30,9	100,0	2,04
konfliktinratkaisukeinot	22,1	32,4	45,6	100,0	1,76
haastattelemine	23,5	16,2	60,3	100,0	1,63
haastateltavana oleminen	13,2	23,5	63,2	100,0	1,50
kuunteleminen	29,4	41,2	29,4	100,0	2,00
keskustelutaidot	29,4	36,8	33,8	100,0	1,96
varmuus ja epävarmuus					
viestinnässä	11,1	17,6	70,6	100,0	1,41
stereotypiat viestinnässä	10,3	13,2	76,5	100,0	1,34
Aihealueiden keskiarvojen keskiarvo					1,71

Niin ikään interpersonaalisen viestinnän osa-alueessa yli 50 % ylittävät luvut esiintyvät vain arvoasteikon negatiivisessa päässä. Nämä aiheet ovat seuraavat: uuden ihmissuhteen synty ja kehitys (52,9 %, f = 36), haastattelemine (60,3 %, f = 41), haastateltavana oleminen (63,2 %, f = 43), varmuus ja epävarmuus viestinnässä (70,6 %, f = 48) ja stereotypiat viestinnässä (76,5 %, f = 52). Aiheiden osuus kohdan 11 aiheesta on hieman alle puolet (45,5 %). Eniten interpersonaalisen viestinnän koulutusta on saatu kuuntelemisesta (ka = 2,00, kh = 0,77) ja erilaisten ihmisten kohtaamisesta (ka = 2,04, kh = 0,82). Näistä aiheista koulutusta on saatu ”kohtalaisesti” ja ”erittäin paljon / paljon arvojen” väliltä.

Ryhmäviestintä

TAULUKKO 7 Saadun ryhmäviestintäkoulutuksen aihealueet, määrät ja keskiarvot

(N = 68)					
Arvioi, missä määrin olet aikaisemmin saanut viestintäkoulutusta seuraavista aiheista					
	erit. paljon/ paljon	kohtalaisesti	hieman / ei lainkaan	Yhteensä	ka
RYHMÄVIESTINTÄ	%	%	%	%	
ryhmätyöskentelytaidot ryhmässä toimimisen edut ja haasteet	25,0	41,2	33,8	100,0	1,91
hajaantuneen ryhmän (esim. eri paikkakunnilla asuvien) viestintä	5,9	19,1	75,0	100,0	1,31
ryhmän muodostuminen ja kehittyminen	20,6	27,9	51,5	100,0	1,69
ryhmätoiminnan ylläpitäminen	16,2	30,9	52,9	100,0	1,63
ryhmän tavoitteiden asettaminen	22,1	30,9	47,1	100,0	1,75
ryhmän yhteenkuuluvuuden lisääminen	16,2	27,9	55,9	100,0	1,60
ryhmän erilaiset roolit	17,6	30,9	51,5	100,0	1,66
ongelmanratkaisu ryhmässä	19,1	35,3	45,6	100,0	1,74
neuvottelutaidot	17,6	30,9	51,5	100,0	1,66
kokoustaidot	26,5	26,5	47,1	100,0	1,79
kokouksen ennaltsuunnittelu	25,0	35,3	39,7	100,0	1,85
sihteerinä toimiminen	17,6	17,6	64,7	100,0	1,66
uuden ryhmän jäsenen huomioiminen	17,6	30,9	51,5	100,0	1,53
Aihe-alueiden keskiarvojen keskiarvo					1,69

Ryhmäviestinnän 14 aiheesta kahdeksassa (57,1 %) ylittyy 50 % osuus arvoasteikon negatiivisessa päässä. Nämä ryhmäviestinnän aihe-alueet ovat ryhmän erilaiset roolit (51,5 %, f = 35), neuvottelutaidot (51,5 %, f = 35), uuden jäsenen huomioiminen (51,5 %, f = 35), ryhmän muodostuminen ja kehittyminen (51,5 %, f = 35), ryhmätoiminnan ylläpitäminen (52,9 %, f = 36), ryhmän yhteenkuuluvuuden lisääminen (55,9 %, f = 38), sihteerinä toimiminen (64,7 %, f = 44) ja hajaantuneen ryhmän viestintä (75,0 %, f = 51). Ryhmäviestinnän osa-alueen aiheista mikään ei saa tai ylitä kahden keskiarvoa. Kaikista muista osa-alueista löytyy vähintään yksi aihe, josta on saatu viestintäkoulutusta kahden keskiarvon ylittävästi eli ainakin kohtalaisesti.

Johtamisviestintä

TAULUKKO 8 Saadun johtamisviestintäkoulutuksen aihealueet, määrät ja keskiarvot

(N = 68)					
Arvioi, missä määrin olet aikaisemmin saanut viestintäkoulutusta seuraavista aiheista					
	erit. paljon/ paljon	kohtalaisesti	hieman / ei lainkaan	Yhteensä	ka
JOHTAMISVIESTINTÄ	%	%	%	%	
johtamisen ja					
johtajuuden suhde	26,5	29,4	44,1	100,0	1,82
näkökulmat johtajuuteen	29,4	32,4	38,2	100,0	1,91
muiden aktivoiminen	27,9	33,8	38,2	100,0	1,90
kyky ohjata muita	30,9	30,9	38,2	100,0	1,93
ryhmän johtaminen	30,9	38,2	30,9	100,0	2,00
henkilöstön hallinta	16,2	38,2	45,6	100,0	1,71
lyhytaikaisten projektien johtaminen	23,5	26,5	50,0	100,0	1,74
pidempiaikaisten projektien johtaminen	19,1	27,9	52,9	100,0	1,66
johtamistyylyt (esim. demokraattinen)	30,9	27,9	41,2	100,0	1,90
vapaaehtoistyöntekijöiden johtaminen	25,0	19,1	55,9	100,0	1,70
johtaminen ja valta	26,5	19,1	54,4	100,0	1,72
johtajuus alaisen					
näkökulmasta	17,6	25,0	57,4	100,0	1,60
alaisten huomioiminen	22,1	26,5	51,5	100,0	1,71
johtaminen kriisitilanteessa	22,1	23,5	54,4	100,0	1,68
muutoksen johtaminen	23,5	26,5	50,0	100,0	1,74
jaettujohtajuus	17,6	20,6	61,8	100,0	1,56
mentorointi	19,1	27,9	52,9	100,0	1,66
Aihealueiden keskiarvojen keskiarvo					1,76

Samoin kuin ryhmäviestinnän osa-alueessa, myös johtamisviestinnässä 50 % ylittävät aiheet ovat yli puolet osa-alueen kaikista aihe-alueista (58,8 %). Osa-alueen aiheista suurimmasta osasta koulutusta on saatu siis hieman tai ei lainkaan. 50 % ylittävät aiheet ovat lyhytaikaisten projektien vetäminen (50,0 %, f = 34), muutoksen johtaminen (50,0 %, f = 34), alaisten huomioiminen (51,5 %, f = 35), mentorointi (52,9 %, f = 36), pidempiaikaisten projektien vetäminen (52,9 %, f = 36), johtajuuden ja vallan suhde (54,4 %, f = 37), johtaminen kriisitilanteessa (54,4 %, f = 37), vapaaehtoisten johtaminen (55,9 %, f = 38), johtajuus alaisen näkökulmasta (57,4 %, f = 39) ja jaettujohtajuus (61,8 %, f = 42). Eniten johtamiseen liittyvää viestintäkoulutusta on saatu kahden keskiarvolla ryhmän johtamisesta (ka = 2,00, kh = 0,79).

Yhteenveto

Kaiken kaikkiaan näyttäisi siltä, että pastorit ovat saaneet viestintään liittyvää koulutusta arvojen ”hieman / ei lainkaan” ja ”kohtalaisesti” arvojen väliltä. Kun taulukkoja 5–9 tarkastellaan yhdessä, havaitaan, että kaikkein yhtenäisimmin koulutustaustaa on arvioitu yli 70 % rajan ylittävillä aihealueilla. Nämä aihealueet ovat varmuus ja epävarmuus viestinnässä (interpersonaalinen viestintä: 70,6 %, $f = 48$, $ka = 1,41$, $kh = 0,70$), sosiaalinen media (yleinen viestintä: 72,1 %, $f = 49$, $ka = 1,37$, $kh = 0,64$), hajaantuneen ryhmän viestintä (ryhmäviestintä: 75,0 %, $f = 51$, $ka = 1,31$, $kh = 0,58$) ja stereotyypiat viestinnässä (interpersonaalinen viestintä: 76,5 %, $f = 52$, $ka = 1,34$, $kh = 0,66$). Aiheilla on myös kaikkein matalimmat keskiarvot, joten niistä on kaiken kaikkiaan saatu vähiten viestintäkoulutusta.

Yksittäisten koulutusaiheiden lisäksi pastoreilta kysyttiin kokoavasti, kuinka paljon heidän aikaisemmat opintonsa ovat sisältäneet viestintään liittyvää opetusta. Pastoreista jopa yli puolet, 54,4 % ($f = 37$), kertoo opintojen sisältäneet vain hieman tai ei lainkaan viestintään liittyvää opetusta. Noin kolmasosa, 33,8 % ($f = 23$), pastoreista on taas aikaisemmissa opinnoissaan saanut viestinnän opetusta kohtalaisesti. Vain 11,8 % ($f = 8$) pastoreista kokee aikaisempien opintojen sisältäneen viestintään liittyvää opetusta paljon tai erittäin paljon. Myös näiden lukujen keskiarvo ($ka = 1,57$, $kh = 0,70$), vahvistaa, että viestintään liittyvää opetusta pastorit ovat saaneet arvojen ”hieman / ei lainkaan” ja ”kohtalaisesti” väliltä.

Lisäksi viestintään liittyvän koulutustaustan kartoituksessa haluttiin selvittää, ovatko pastorit saaneet viestintään liittyvää lisäkoulutusta sen jälkeen, kun varsinaiset opinnot on suoritettu ja työelämään on siirrytty. Pastoreista selvä enemmistö, 61,8 % ($f = 42$), ei ole saanut viestintään liittyvää lisäkoulutusta. Vain 35,3 % ($f = 24$) pastoreista mainitsee saaneensa aiheesta jonkinlaista lisäkoulutusta työelämään siirryttyään. Lisäksi 2,9 % ($f = 2$) ei osaa sanoa, ovatko he saaneet viestinnän lisäkoulutusta.

Viestinnän osa-alueiden ”muuta, mitä?” -osioihin on jätetty kommentteja myös informaalista oppimisesta formaalin oppimisen sijaan. Kommenteissa mainitaan, että yleisen viestinnän aihe-alueet on jouduttu opiskelemaan itse, esiintymistä on opittu yrityksen ja erehdyksen kautta sekä johtamisesta ovat opettaneet elämä ja sen tuomat haasteet. Myös työssäoppiminen ja ammatin harjoittamisen kautta tapahtuva kehitys mainitaan vastauksissa.

(V12): ”Lähes kaikki on joutunut opiskelemaan itse - -”

(V12): ”Kaikki on yrityksen ja erehdyksen kautta opittua”

(V12): ”Ei ole saanut koulutusta vaan ELÄMÄ ja sen tuomat haasteet ovat opettaneet”

(V29): ”Toki työssäoppimista on tapahtunut - - ”

5.2 Pastoreiden suhtautuminen viestinnän koulutukseen

5.2.1 Suhtautuminen oman ammattitaidon kehittämiseen ja viestinnän lisäkoulutukseen

Kun pastoreilta kysyttiin, kuinka kiinnostuneita he ovat oman ammattiosaamisensa kehittämistä, tulos oli erittäin positiivinen: 92,6 % (f = 63) pastoreista on erittäin kiinnostunut tai kiinnostunut oman ammattiosaamisensa kehittämistä. Kysymyksen keskiarvoksi saadaan 2,88 (kh 0,47), joka ilmaisee myös erittäin positiivista suhtautumista. Ainoastaan yksi pastori ei ole kiinnostunut oman ammattiosaamisensa kehittämistä. Näiden kahden väliin jää muutaman pastorin joukko, 4,4 % (f = 3), joka on melko kiinnostunut tämänkaltaisesta kehittymisestä. Lisäksi yksi pastori ei osaa sanoa kantaansa asiaan. Yleisesti pastorit ovat siis erittäin myönteisiä oman ammattiosaamisensa kehittämistä kohtaan. Lisäksi pastoreiden mieluisinta lisäkoulutusmuotoa ja -tasoa kysyttäessä kukaan vastaajista ei valinnut vaihtoehtoja ”en

halua lisäkoulutusta” ja ”en tarvitse lisäkoulutusta”. Näitä kysymyksiä tarkastellaan syvemmin luvussa 5.3. Nämä tulokset eivät vielä kerro pastoreiden suhtautumista viestinnän lisäkoulutukseen, mutta ne ilmentävät yleistä, erittäin koulutusmyönteistä, asennetta. Pastoreiden asenteita ja suhtautumistapaa juuri viestintäkoulusta kohtaan tarkastellaan seuraavaksi.

Pastoreiden suhtautumista kartoitettiin kysymällä heidän halukkuuttaan saada viestinnän lisäkoulutusta ”kyllä–ei” -tyyppisellä kysymyksellä. Selvä enemmistö, 69,1 % (f = 47), kyselyyn osallistuneista pastoreista haluaisi saada viestinnän lisäkoulutusta. Vaihtoehtoisesti 7,4 % (f = 5) ei halua saada kyseisenlaista koulutusta. Vajaa neljäsosa (23,5 %, f = 16) ei osaa sanoa kantaansa asiaan. Pastoreilta kysyttiin samaan asiaa kartoittavasti, missä määrin he uskovat tarvitsevansa juuri viestintään liittyvää lisäkoulutusta. Vastauksista selvisi, että 44,1 % (f = 30) kokee tarvitsevansa viestinnän lisäkoulutusta erittäin paljon tai paljon. Hieman suurempi joukko, 47,1 % (f = 32), arvioi viestinnän lisäkoulutustarpeensa kohtalaiseksi. Pastoreista 8,8 % (f = 6) ei koe tarvitsevansa viestintään liittyvää lisäkoulutusta. Tarvetta määrittävien lukujen keskiarvoksi saadaan 2,35 (kh 0,64), joka ilmentää myönteistä suhtautumistapaa viestintään liittyvään lisäkoulutukseen. Viestinnän lisäkoulutusta voidaan sanoa tarvittavan pastoreiden keskuudessa keskimääräistä enemmän.

Myös koulutusosa-alueiden summamuuttujien tarkastelussa selvisi pastoreiden koulutusmyönteisyys viestintää kohtaan. Lisäopetusta he haluavat kaikista viidestä osa-alueesta, niin yleisestä viestinnästä, esiintymisestä, interpersonallisesta-, ryhmä- kuin johtamisviestinnästäkin keskiarvoltaan ”kohtalaisesti” ja ”paljon / erittäin paljon” arvojen väliltä. Tietenkin osa-alueiden joukossa on yksittäisiä aiheita, joista koulutusta ei haluta, mutta silti tulos ilmentää selvää viestintään liittyvää koulutusmyönteisyyttä. Luvussa 5.3 tarkastellaan pastoreiden viestinnän koulutustarpeiden osa- ja aihealueita syvemmin.

Lisäksi vapaaehtoisen palautteen maininnoista voidaan havaita koulutusmyönteinen asenne viestintää kohtaan. Palautteessa mainitaan, että on tärkeä huomioida pastorin työn koulutuksellinen puoli hengellisen puolen lisäksi. Erityisesti vaikuttamis- ja johtamistaitojen hiomista korostetaan. Palautteessa alleviivataan sitä, kuinka yksin hengelliset tekijät tai koulutukseen liittyvät tekijät eivät tee hyvää pastoria, vaan molempia puolia tarvitaan tasapainossa:

(V1): ”Mielestäni on tärkeä huomioida pastorin ammatin koulutuksellinen puoli juurikin käytännössä ja huomioida myös se, että pastorin on erittäin tärkeä hioa varsinkin vaikuttamis- ja johtamiskeinot huippuunsa hengellisen puolen lisäksi! ”koulutettu pastori on hyvä, henkeä täynnä oleva pastori on erittäin hyvä ja koulutettu henkeä täynnä oleva pastori on paras””

Saadusta palautteesta löytyy myös vastaajien mainintoja siitä, kuinka viestintään liittyvää koulutusta on jo saatu jonkin verran, mutta aiheeseen liittyvät lisäopinnot koetaan hyväksi. Jotakin viestinnän osa-alueita on aikaisemmin opiskeltu, mutta ajan myötä opit ovat unohtuneet, joten myös kertaus ja uuden oppiminen nähdään virkistävänä. Palautteessa viestinnän alue nimetään myös erittäin tärkeäksi ja viestintätaitojen osuuden lisääminen koulutukseen koetaan aiheelliseksi.

(V28): ”Olen saanut viestinnästä koulutusta jonkun verran, mutta lisäopinnot olisivat varmaan hyväksi..”

(V65): ”On paljon sellaisia asioita viestinnässä, jotka on opiskellut, mutta jotka ovat peittyneet jonnekin aivojen pohjalle. Kertaus ja uuden oppiminen olisi varmaan virkistävää.”

(V56): ”Alue on erittäin tärkeä, ja olisi varmaan aiheellista lisätä viestintätaitojen osuutta - -”

Yhdessä nämä, oman ammattiosaamisen kehittäminen, viestintäkoulutukseen osallistumisen halukkuus ja tarve ja muista kysymyksistä pääteltävät vastaukset, kertovat pastoreiden olevan suurimmaksi osaksi erittäin myönteisiä viestinnän lisäkoulutusta ja yleisemminkin oman ammattiosaamisen kehittämistä kohtaan.

5.2.2 Taustatekijöiden yhteys suhtautumiseen

Seuraavaksi tarkastellaan taustatekijöiden yhteyttä siihen, kuinka pastorit suhtautuvat oman ammattitaitonsa kehittämiseen, kuinka halukkaita he ovat osallistumaan viestinnän lisäkoulutukseen ja kuinka tarpeelliseksi he kokevat viestinnän lisäkoulutuksen. Tarkastelu suoritetaan ristiintaulukoinnilla ja tilastollisen merkitsevyyden testaamisella (χ^2 -testi). Jotta tilastollinen merkitsevyys voidaan laskea jostakin vastaajajoukosta, on joukon alarajana pidetty viittä henkilöä. Tässä tutkimuksessa ehto ei täyty vastaajajoukon melko pienen koon vuoksi kaikissa kohdin. On siis huomioitava, että tulokset ovat suuntaa-antavia. Seuraavassa tarkastellaan ensin henkilöä ja sitten työpaikkaa määrittävien taustatekijöiden yhteyttä pastoreiden suhtautumistapaan.

5.2.2.1 Henkilöä määrittävien taustatekijöiden yhteys suhtautumiseen

Pastoreiden sukupuolta, ikää, koulutusastetta ja valmistumisvuotta tarkastellessa selvää, että erot suhtautumistapaan ovat ryhmien välillä pieniä. Näin ollen vastaukset ilmentävät yleistä koulutusmyönteisyyttä. Tilastollista merkitsevyyttä ei voitu testata, sillä kaikki vastausryhmät eivät täyttäneet testaukselle asetettua henkilörajaa. Näin ollen henkilötietojen välillä esiintyvät erot pätevät vain tässä otoksessa. Taulukoissa 9–11 tulokset on ilmaistu tarkemmin.

Oman ammattiosaamisen kehittäminen

TAULUKKO 9 Henkilöä määrittävien taustatekijöiden yhteys kiinnostukseen oman ammattiosaamisen kehittämisestä

SUHTAUTUMINEN			HENKILÖÄ MÄÄRITTÄVÄT TAUSTATEKIJÄT											
			Sukupuoli		Ikä			Koulutusaste			Valmistumisvuosi			
			<i>Naiset</i>	<i>Miehet</i>	<i>35 tai alle</i>	<i>36 – 50</i>	<i>51 tai yli</i>	<i>perusaste</i>	<i>2. aste</i>	<i>korkea-aste</i>	<i>1951–1970</i>	<i>1971–1990</i>	<i>1990–2012</i>	
Oman ammattiosaamisen kehittäminen	<i>olen erittäin kiinnostunut</i>	% <i>f</i>	100 9	91,4 54	100 18	100 17	84,4 28	85,7 12	96,2 25	92,6 25	77,8 7	95,7 22	94,4 34	
	<i>olen melko kiinnostunut</i>	% <i>f</i>		5,1 3			9,1 3	7,1 1	3,8 1	3,7 1	11,1 1	4,3 1	2,8 1	
	<i>en ole kiinnostunut</i>	% <i>f</i>		1,7 1			3,0 1	7,1 1			11,1 1			
	<i>en osaa sanoa</i>	% <i>f</i>		1,7 1			3,0 1			3,7 1				2,8 1
	<i>Yht. =</i>		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	<i>N =</i>		9	59	18	17	33	14	26	27	9	23	36	36
	$\chi^2 =$		-*			-*			-*				-*	
	<i>p =</i>		-*			-*			-*				-*	

*Huom! Khii-toiseen testiä ei voitu suorittaa, sillä kaikki vastausvaihtoehtojen vastaajamäärät eivät täyttäneet tilastollisen merkitsevyyden testaamiselle määrättyä viiden henkilön rajaa.

Pastoreiden ammattiosaamisen kehittämiseen suhtautumisen ja henkilötietojen ristiintaulukoinnin perusteella sukupuoli ei näytä olevan yhteydessä siihen, kuinka kiinnostuneita pastorit ovat oman ammattiosaamisensa kehittämisestä. Muutamaa yksittäistä poikkeusta lukuun ottamatta, pastorit suhtautuvat erittäin myönteisesti oman ammattiosaamisensa kehittämiseen. Suurin osa miehistä sekä kaikki naiset ovat erittäin kiinnostuneita ammattiosaamisensa kehittämisestä (naiset: 100,0 %, *f* = 9; miehet: 91,5 %, *f* = 54). Kuitenkin muutamat miehet mainitsevat olevansa melko kiinnostuneita tämänkaltaisesta kehittämisestä (5,1 %, *f* = 3). Lisäksi yksi miehistä ei ole kiinnostunut oman ammattiosaamisensa kehittämisestä, ja yksi mies ei osaa sanoa kantaansa asiaan.

Kun pastoreiden kiinnostusta oman ammattiosaamisensa kehittämistä kohtaan ja iän yhteyttä tarkastellaan, huomataan, ettei iällä näytä olevan merkitystä siihen, kuinka asiaan suhtaudutaan. Iästä huolimatta oman ammattiosaamisen kehittämistä ollaan erittäin kiinnostuneita. Kaikki 50-vuotiaat ja sitä nuoremmat ilmaisevat olevansa erittäin kiinnostuneita oman ammattiosaamisensa kehittämistä (100,0 %, f = 35). Myös suurin osa 51-vuotiasta ja sitä vanhemmista on erittäin kiinnostunut asiasta (84,4 %, f = 28). Kuitenkin muutamat 51-vuotiaat ja sitä vanhemmat ilmaisevat olevansa melko kiinnostuneita (9,1 %, f = 3). Lisäksi yksi yli 51-vuotias ei ole kiinnostunut tämänkaltaisesta kehityksestä ja yksi ei osaa sanoa kantaansa.

Koulutusastetta ja oman ammattiosaamisen kehittämistä tarkasteltaessa huomataan, että 85,7 % (f = 12) peruskoulun, 96,2 % (f = 25) toisen asteen koulutuksen ja 92,6 % (f = 25) korkeakoulututkinnon suorittaneista on erittäin kiinnostunut tämänkaltaisesta kehittämisestä. Toisen asteen koulutuksen käyneet pastorit suhtautuvat koulutusasteluokista kehitystä kohtaan positiivisimmin. Heitä seuraavat korkea-asteen ja viimeisenä peruskoulun suorittaneet pastorit. Melko kiinnostunut oman ammattiosaamisensa kehittämistä on yksi peruskoulun ja yksi toisen asteen koulutuksen suorittanut pastori. Yksi peruskoulun käynyt pastori ei koe kiinnostusta asiaa kohtaan. Lisäksi yksi korkea-asteen suorittanut pastori ei osaa sanoa suhtautumistapaansa.

Valmistumisvuoden ja oman ammattiosaamisen kehittämisen suhtautumisen yhteyttä tarkasteltaessa huomataan pieni eroavaisuus vastaajien välillä: vuosien 1951–1970 välillä valmistuneista 77,8 % (f = 7), 1971–1990 välillä valmistuneista 95,7 % (f = 22) ja 1991–2012 välillä valmistuneista 94,4 % (f = 34) on erittäin kiinnostunut oman ammattiosaamisensa kehittämistä. Kuitenkin selvä enemmistö kaikista valmistumisvuoden luokista on siis tätä mieltä. Melko kiinnostuneita oman ammattiosaamisensa kehittämistä on jokaisessa muuttujaluokassa yksi. Lisäksi yksi vuosien 1951–1970 välillä valmistuneista ei ole kiinnostunut asiasta ja yksi vuosien 1991–2012 välillä valmistuneista ei osaa sanoa kantaansa.

Osallistumishalukkuus viestinnän lisäkoulutukseen

TAULUKKO 10 Henkilöä määrittävien taustatekijöiden yhteys viestinnän lisäkoulutuksen osallistumishalukkuuteen

SUHTAUTUMINEN			HENKILÖÄ MÄÄRITTÄVÄT TAUSTATEKIJÄT										
			Sukupuoli		Ikä			Koulutusaste			Valmistumisvuosi		
			<i>Naiset</i>	<i>Miehet</i>	<i>35 tai alle</i>	<i>36 – 50</i>	<i>51 tai yli</i>	<i>perusaste</i>	<i>2. aste</i>	<i>korkea-aste</i>	<i>1951–1970</i>	<i>1971–1990</i>	<i>1990–2012</i>
Osallistumishalukkuus viestinnän lisäkoulutukseen	<i>kyllä</i>	% <i>f</i>	77,8 7	67,8 40	66,7 12	70,6 12	69,7 23	64,3 9	69,2 18	70,4 19	66,7 6	73,9 17	69,1 47
	<i>en</i>	% <i>f</i>		8,5 5	11,1 2	5,9 1	6,1 2	7,1 1	7,7 2	7,4 2	11,1 1		7,4 5
	<i>en osaa sanoa</i>	% <i>f</i>	22,2 2	23,7 14	22,2 4	23,5 4	24,2 8	28,6 4	23,1 6	22,2 6	22,2 2	26,1 6	23,5 16
	<i>Yht.</i>		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	<i>N</i>		9	59	18	17	33	14	26	27	9	23	36
	χ^2		.*		.*		.*		.*		.*		.*
	<i>p</i>		.*		.*		.*		.*		.*		.*

*Huom! Khii-toiseen testiä ei voitu suorittaa, sillä vastausvaihtoehtojen vastaajamäärät eivät täyttäneet tilastollisen merkitsevyyden testaamiselle määrättyä viiden henkilön rajaa.

Kun pastoreiden halukkuutta osallistua viestinnän lisäkoulutukseen ja sukupuolta tarkastellaan ristiintaulukoinnin avulla yhdessä, voidaan havaita, että selvä enemmistö sekä miehistä että naisista haluaisi saada viestinnän koulutusta (naiset: 77,8 %, $f = 7$; miehet: 67,8 %, $f = 40$). Naiset osoittautuvat miehiä hieman lisäkoulutusmyönteisemmäksi. Muutamat naiset ja miehet eivät osaa sanoa kantaansa asiaan (naiset: 22,2 %, $f = 2$; miehet: 23,7 %, $f = 14$). Lisäksi ainoastaan miesten joukossa ilmenee vastauksia, joissa viestinnän lisäkoulutukseen ei haluta osallistua (8,5 %, $f = 5$).

Iän ja viestinnän lisäkoulutuksen osallistumishalukkuuden yhteyttä tutkittaessa huomataan, että suurin osa kaikista ikäluokista haluaisi osallistua tämänkaltaiseen koulutukseen. Halukkaimpia ovat 36–50-vuotiaat (70,6 %, $f = 12$), heidän jälkeensä 51-vuotiaat ja sitä vanhemmat (69,7 %, $f = 23$) ja sitten 35-vuotiaat ja sitä nuoremmat (66,7

%, $f = 12$). Muutamat kaikista ikäluokista eivät kuitenkaan ole kiinnostuneita asiasta: 35-vuotiaista ja sitä nuoremmista 11,1 % ($f = 2$), 36–50-vuotiaista yksi ja 51-vuotiaista ja sitä vanhemmista 6,2 % ($f = 2$) ei halua osallistua viestintään liittyvään lisäkoulutukseen. Lisäksi 35-vuotiaista ja sitä nuoremmista 22,2 % ($f = 4$), 36–50-vuotiaista 23,5 % ($f = 4$) ja 51-vuotiaista ja sitä vanhemmista 24,2 % ($f = 8$) ovat epävarmoja mielipiteestään.

Koulutusasteen ja viestinnän lisäkoulutuksen osallistumishalukkuuden prosenttiosuudet jakautuvat melko tasaisesti kaikkien koulutusasteluokkien välille. Peruskoulun tai vastaavan suorittaneista 64,3 % ($f = 9$), toisen asteen koulutuksen suorittaneista 69,2 % ($f = 18$) ja korkea-asteen koulutuksen suorittaneista 70,4 % ($f = 19$) olisi halukas osallistumaan tämänkaltaiseen koulutukseen. Toisaalta yksi peruskoulun tai vastaavan suorittaneista, 7,7 % ($f = 2$) toisen asteen koulutuksen suorittaneista ja 7,4 % ($f = 2$) korkea-asteen koulutuksen suorittaneista ei haluaisi osallistua viestinnän lisäkoulutukseen. Epävarmoja kannastaan on 28,6 % ($f = 4$) peruskoulun tai vastaavan suorittaneista, 23,1 % ($f = 6$) toisen asteen koulutuksen suorittaneista ja 22,2 % ($f = 6$) korkea-asteen koulutuksen suorittaneista.

Valmistumisvuoden yhteyttä tarkasteltaessa ilmenee, että 66,7 % ($f = 6$) vuosien 1951–1970 välillä valmistuneista, 73,9 % ($f = 17$) vuosien 1971–1990 välillä valmistuneista ja 66,7 % ($f = 24$) vuosien 1991–2012 välillä valmistuneista haluaisi osallistua viestinnän lisäkoulutukseen. Kielteisesti asiaan suhtautuu yksi vuosien 1951–1970 välillä valmistunut pastori ja 7,4 % ($f = 5$) vuosien 1991–2012 välillä valmistuneista pastoreista. Lisäksi epävarma kannastaan on 22,2 % ($f = 2$) vuosien 1951–1970 välillä valmistuneista, 26,1 % ($f = 6$) vuosien 1971–1990 välillä valmistuneista ja 23,5 % ($f = 16$) vuosien 1991–2012 välillä valmistuneista pastoreista.

Viestinnän lisäkoulutuksen tarve

TAULUKKO 11 Henkilöä määrittävien taustatekijöiden yhteys kokemukseen viestinnän lisäkoulutuksen tarpeesta

SUHTAUTUMINEN			HENKILÖÄ MÄÄRITTÄVÄT TAUSTATEKIJÄT										
			Sukupuoli		Ikä			Koulutusaste			Valmistumisvuosi		
			<i>Naiset</i>	<i>Miehet</i>	<i>35 tai alle</i>	<i>36 – 50</i>	<i>51 tai yli</i>	<i>perusaste</i>	<i>2. aste</i>	<i>korkea-aste</i>	<i>1951–1970</i>	<i>1971–1990</i>	<i>1990–2012</i>
Viestinnän lisäkoulutuksen tarve	<i>tarvitsen koulutusta paljon</i>	% <i>f</i>	44,4 4	44,1 26	55,6 10	35,3 6	42,4 14	35,7 5	46,2 12	44,4 12	11,1 1	4,3 1	11,1 4
	<i>tarvitsen koulutusta kohtalais.</i>	% <i>f</i>	44,4 4	47,5 28	38,9 7	58,8 10	45,5 15	50,0 7	50,0 13	44,4 12	44,4 4	56,5 13	41,7 15
	<i>en tarvitse koulutusta</i>	% <i>f</i>	11,1 1	8,5 5	5,6 1	5,9 1	12,1 4	14,3 2	3,8 1	11,1 3	44,4 4	39,1 9	47,2 17
	<i>Yht.</i> <i>N =</i>		100 9	100 59	100 18	100 17	100 33	100 14	100 26	100 27	100 9	100 23	100 36
	$\chi^2 =$ <i>p =</i>		-* -*	-* -*	-* -*	-* -*	-* -*	-* -*	-* -*	-* -*	-* -*	-* -*	-* -*

*Huom! Khii-toiseen testiä ei voitu suorittaa, sillä vastausvaihtoehtojen vastaajamäärät eivät täyttäneet tilastollisen merkitsevyyden testaamiselle määrättyä viiden henkilön rajaa.

Sukupuolen ja viestinnän lisäkoulutustarpeen yhteyttä tarkasteltaessa selviää, että enemmistö sekä nais- että miespastoreista uskoo tarvitsevan viestinnän lisäkoulutusta kohtalaisesti. Naiset kokevat samassa suhteessa tarpeensa suureksi ja kohtalaiseksi (44,4 %, *f* = 4). Miehillä ero suuren ja kohtalaisen tarpeen välillä on pieni: heistä 44,1 % (*f* = 26) kokee koulutustarpeensa suureksi ja hieman suurempi joukko, 47,5 % (*f* = 28) kohtalaiseksi. Viestintäkoulutuksen tarpeettomaksi kokee vain yksi nainen ja 8,5 % (*f* = 5) miehistä.

Iän ja tarpeen yhteyttä tutkittaessa huomataan, että enemmistö 36–50-vuotiaista (58,8 %, *f* = 10) ja 51-vuotiaista ja sitä vanhemmista (45,5 %, *f* = 15) kokee tarpeensa kohtalaiseksi. Pieni eroavaisuus näihin on, että 35-vuotiaista ja sitä nuoremmista enemmistö kokee viestintään liittyvän lisäkoulutustarpeensa suureksi (55,6 %, *f* = 10).

Kohtalaiseksi 35-vuotiaista ja sitä nuoremmista koulutustarpeensa kokee 38,5 % (f = 7), kun taas suureksi 36–50-vuotiaista kokee 35,3 % (f = 6) ja 51-vuotiaista ja sitä vanhemmista 42,4 % (f = 14). Tarpeettomaksi viestinnän lisäkoulutuksen kokee 35-vuotiaista ja sitä nuoremmista ja 36–50-vuotiaista pastoreista vain yksi pastori. Negatiivisimmin suhtautuvat 51-vuotiaat, joista 12,1 % (f = 4) ei koe viestintää tarpeelliseksi lisäkoulutusaiheeksi.

Koulutusasteen ja tarpeen yhteyden tarkastelussa huomataan, että suureksi viestinnän koulutustarpeensa kokee 35,7 % (f = 5) peruskoulun tai vastaavan käyneistä, 46,2 % (f = 12) toisen asteen koulutuksen käyneistä ja 44,4 % (f = 12) korkea-asteen koulun käyneistä. Kohtalaiseksi tarpeensa kokee taas puolet peruskoulun tai vastaavan (50,0 %, f = 7) ja toisen asteen (50,0 %, f = 13) käyneistä. Korkea-asteen koulutuksen suorittaneista kohtalaiseksi tarpeensa kokee yhtä suuri joukko kuin suureksi kokevissa (44,4 %, f = 12). Enemmistö peruskoulun tai vastaavan ja toisen asteen koulutuksen käyneistä pastoreista kokee tarpeensa siis kohtalaiseksi, ja korkea-asteella koettu tarve jakautuu tasan kohtalaisen ja suuren tarpeen välille. Tarpeettomaksi viestinnän lisäkoulutuksen kokevat vain pieni joukko kaikista koulutusasteluokista: peruskoulu tai vastaava 14,3 % (f = 2), toisen asteen koulutus yksi pastori ja korkea-asteen koulutus 11,1 % (f = 3).

Valmistumisvuoden yhteyttä tarkasteltaessa havaitaan, että 1951–1970 vuosien välillä valmistuneet kokevat yhtäläisesti tarpeensa suureksi ja kohtalaiseksi (44,4 %, f = 4). 1971–1990 välillä valmistuneista viestintään liittyvän lisäkoulutustarpeensa suureksi kokee 39,1 % (f = 9) ja kohtalaiseksi enemmistö, 56,5 % (f = 13). Asia on kuitenkin toisin päin, kun tarkastellaan 1991–2012 välillä valmistuneiden prosenttijakaumaa: suureksi tarpeen kokee enemmistö, 47,2 % (f = 17), ja kohtalaiseksi 41,7 % (f = 15) vastaajista. Tarpeettomaksi viestinnän lisäkoulutuksen kokee 1951–1970 välillä valmistuneista ja 1971–1990 välillä valmistuneista yksi pastori ja 1991–2012 välillä valmistuneista 11,1 % (f = 4).

5.2.2.2 Ammattia määrittävien taustatekijöiden yhteys suhtautumiseen

Pastoreiden ammattia määrittävien taustatekijöiden, työsuhteen muodon, ammattinimikkeen, toimiajan, seurakunnan jäsenmäärän ja sijainnin, ja suhtautumisen ristiintaulukoinnilla selvisi, että eroavaisuudet ryhmien välillä ovat hyvin pieniä. Ammattia määrittävät taustatekijät eivät siis näytä tässä otoksessa vaikuttavan siihen, kuinka oman ammattiosaamisen kehittämiseen, viestinnän koulutushalukkuuteen ja -tarpeeseen suhtaudutaan. Tilastollisella merkitsevyydellä ei voitu varmentaa yleistettävyyttä koko perusjoukossa. Taulukoissa 12–14 ovat tarkemmat tiedot työpaikkaa määrittävien taustatekijöiden ja suhtautumisen välisistä yhteyksistä.

Oman ammattiosaamisen kehittäminen

TAULUKKO 12 Ammattia määrittävien taustatekijöiden yhteys kiinnostukseen oman ammattiosaamisen kehittämisestä

AMMATTIA MÄÄRITTÄVÄT TAUSTATEKIJÄT			SUHTAUTUMINEN					
			Oman ammattiosaamisen kehittäminen					
			<i>olen erittäin kiinnost.</i>	<i>olen melko kiinnost.</i>	<i>en ole kiinnost.</i>	<i>en osaa sanoa</i>		
Työ- suhteen muoto	<i>Vakituinen</i>	% <i>f</i>	92,5 52	3,6 2	1,8 1	1,8 1	Yht.=100 N=56	$\chi^2 = -*$ p = -*
	<i>Muu</i>	% <i>f</i>	90,9 10	9,1 1			Yht.=100 N=11	
Ammatti- nimike	<i>Koko srk:n pastori</i>	% <i>f</i>	93,0 40	2,3 1	2,3 1	2,3 1	Yht.=100 N=43	$\chi^2 = -*$ p = -*
	<i>Erityisosa-alueen pastori</i>	% <i>f</i>	92,0 23	8,0 2			Yht.=100 N=25	
Toimiaika	<i>alle vuoden</i>	% <i>f</i>	100 6				Yht.=100 N=6	$\chi^2 = -*$ p = -*
	<i>1–2 vuotta</i>	% <i>f</i>	100 4				Yht.=100 N=4	
	<i>3–4 vuotta</i>	% <i>f</i>	100 8				Yht.=100 N=8	
	<i>5–6 vuotta</i>	% <i>f</i>	100 3				Yht.=100 N=3	
	<i>7–8 vuotta</i>	% <i>f</i>	100 6				Yht.=100 N=6	

(jatkuu)

TAULUKKO 12 (jatkoa)

Toimialka	9-10 vuotta	% f	100 5				Yht.=100 N=5	$\chi^2 = -*$ p = -*
	11-15 vuotta	% f	100 9				Yht.=100 N=9	
	16-20 vuotta	% f	85,7 6	14,3 1			Yht.=100 N=7	
	yli 21 vuotta	% f	80,0 16	10,0 2	5,0 1	5,0 1	Yht.=100 N=20	
Seura-kunnan jäsen-määrä	suuri srk.	% f	100 37				Yht.=100 N=37	$\chi^2 = -*$ p = -*
	keskisuuri / pieni srk.	% f	83,9 26	9,7 3	3,2 1	3,2 1	Yht.=100 N=31	
Alueellinen sijainti Suomessa	Pohjoinen	% f	100 3				Yht.=100 N=3	$\chi^2 = -*$ p = -*
	Etelä	% f	100 19				Yht.=100 N=19	
	Itä	% f	88,9 16	11,1 2			Yht.=100 N=18	
	Länsi	% f	89,3 25	3,6 1	3,6 1	3,6 1	Yht.=100 N=28	

*Huom! Khii-toiseen testiä ei voitu suorittaa, sillä vastausvaihtoehtojen vastaajamäärät eivät täyttäneet tilastollisen merkitsevyyden testaamiselle määrättyä viiden henkilön rajaa.

Kun tarkastellaan työsuhteen muodon ja oman ammattiosaamisen kehittämisen kiinnostuksen yhteyttä toisiinsa, havaitaan, että vakituudessa työsuhhteissa olevat pastorit ovat erittäin kiinnostuneita oman ammattiosaamisensa kehittämisestä (92,9 %, f = 52). Muunlaisessa kuin vakituudessa työsuhhteissa toimivat ovat hieman vähemmän kiinnostuneita asiasta, mutta silti selkeä enemmistö heistä arvioi kiinnostuksensa arvoasteikon myönteisimpään päähän (90,9 %, f = 10). Melko kiinnostuneita oman ammattiosaamisen kehittämisestä on vakituisista työntekijöistä 3,6 % (f = 2) ja muunlaisessa työsuhhteessa toimivista yksi pastori. Lisäksi vakituisista työntekijöistä yksi ei ole lainkaan ammattiosaamisensa kehittämistä ja yksi ei osaa sanoa suhtautumistapaansa asiaan.

Ammattinimikettä ja oman ammattiosaamisen kehittämisen kiinnostusta tarkasteltaessa voidaan huomata, että suurin osa koko seurakunnassa toimivista pastoreista (93,0 %, f = 40) ja erityisosa-alueen pastoreista (92,0 %, f = 23) on erittäin kiinnostunut oman ammattiosaamisensa kehittämistä. Vain pieni joukko, yksi koko seurakunnan pastori ja 8,0 % (f = 2) erityisosa-alueen pastoreista, on melko kiinnostunut asiasta. Lisäksi koko

seurakunnan pastoreiden keskuudessa yksi pastori ei ole kiinnostunut tämänkaltaisesta kehityksestä. Samassa ryhmässä yksi pastoreista ei osaa sanoa kantaansa asiaan.

Pastorin toimiajan ja oman ammattiosaamisen kehittämisen kiinnostuksen välistä yhteyttä tarkasteltaessa selviää, että suurin osa pastoreista, työssäolovuosista huolimatta, on erittäin kiinnostunut kyseisestä aiheesta. Alle vuoden toimineista jo 15 vuotta alalla työskennelleisiin pastoreihin 100,0 % (f = 3–9) on erittäin kiinnostunut oman ammattiosaamisensa kehittamisestä. 16–20 vuotta alalla toimineista 85,7 % (f = 6) ja yli 21 vuotta toimineista 80,0 % (f = 16) on erittäin kiinnostuneita asiasta. Vain yksi yli 16 vuotta toiminut pastori ja 10,0 % (f = 2) yli 21 vuotta toimineista on melko kiinnostunut tämänkaltaisesta kehittämisestä. Lisäksi yli 21 vuotta toimineista yksi on hieman tai ei lainkaan kiinnostunut asiasta ja yksi joukon vastaajista ei osaa sanoa kantaansa.

Seurakunnan jäsenmäärän merkitystä tutkittaessa huomataan, että enemmistö sekä pienten tai keskisuurien ja suurten seurakuntien pastoreista on erittäin kiinnostunut oman ammattiosaamisensa kehittamisestä: Suurista seurakunnista näin vastasi 100,0 % (f = 37) ja pienistä tai keskisuurista seurakunnista vain 83,9 % (f = 26). Muutama pieni tai keskisuuri seurakunta on melko kiinnostunut asiasta (9,7 %, f = 3) ja yksi tämän kokoisen seurakunnan pastoreista ei osaa sanoa kantaansa.

Työpaikan alueellisen sijainnin vaikutusta tutkittaessa huomataan, että niin Pohjois-, Etelä-, Itä- kuin Länsi-Suomessakin toimivat pastorit ovat suurimmaksi osaksi erittäin kiinnostuneita oman ammattiosaamisensa kehittamisestä (Pohjoinen: 100,0 %, f = 3; Etelä: 100,0, f = 19; Itä: 88,9 %, f = 16; Länsi: 89,3 %, f = 25). Itä-Suomesta 11,1 % (f = 2) ja Länsi-Suomesta yksi pastoreista on kohtalaisen kiinnostunut aiheesta. Lisäksi Länsi-Suomesta yksi pastoreista ei osaa sanoa, kuinka kiinnostunut hän on oman ammattiosaamisen kehittamisestä.

Osallistumishalukkuus viestintään liittyvään lisäkoulutukseen

TAULUKKOA 13 Ammattia määrittävien taustatekijöiden yhteys viestinnän lisäkoulutuksen osallistumishalukkuuteen

AMMATTIA MÄÄRITTÄVÄT TAUSTATEKIJÄT			SUHTAUTUMINEN				
			Osallistumishalukkuus viestinnän lisäkoulutukseen				
			<i>kyllä</i>	<i>en</i>	<i>en osaa sanoa</i>		
Työ- suhteen muoto	<i>Vakituinen</i>	% <i>f</i>	75,0 42	7,1 4	17,9 10	Yht.=100 N=56	$\chi^2 = -*$ p= -*
	<i>Muu</i>	% <i>f</i>	45,5 5		54,5 6	Yht.=100 N=11	
Ammatti- nimike	<i>Koko srk:n pastori</i>	% <i>f</i>	74,4 32	7,0 3	18,6 8	Yht.=100 N=43	$\chi^2 = -*$ p= -*
	<i>Erityisosa- alueen pastori</i>	% <i>f</i>	60,0 15	8,0 2	32 8	Yht.=100 N=25	
Toimialka	<i>alle vuoden</i>	% <i>f</i>	66,7 4		33,3 2	Yht.=100 N=6	$\chi^2 = -*$ p= -*
	<i>1-2 vuotta</i>	% <i>f</i>	50,0 2	25,0 1	25,0 1	Yht.=100 N=4	
	<i>3-4 vuotta</i>	% <i>f</i>	62,5 5		37,5 3	Yht.=100 N=8	
	<i>5-6 vuotta</i>	% <i>f</i>	100,0 3			Yht.=100 N=3	
	<i>7-8 vuotta</i>	% <i>f</i>	66,7 4	16,7 1	16,7 1	Yht.=100 N=6	
	<i>9-10 vuotta</i>	% <i>f</i>	80,0 4		20,0 1	Yht.=100 N=5	
	<i>11-15 vuotta</i>	% <i>f</i>	66,7 6	11,1 1	22,2 2	Yht.=100 N=9	
	<i>16-20 vuotta</i>	% <i>f</i>	85,7 6		14,3 1	Yht.=100 N=7	
	<i>yli 21 vuotta</i>	% <i>f</i>	65,0 13	10,0 2	25,0 5	Yht.=100 N=20	
Srk:n jäsen- määrä	<i>Suuri srk.</i>	% <i>f</i>	62,3 19	9,7 3	29,0 9	Yht.=100 N=31	$\chi^2 = -*$ p= -*
	<i>Keskisuuri / pieni srk.</i>	% <i>f</i>	75,7 28	5,4 2	18,9 7	Yht.=100 N=37	
Alueellinen sijainti Suomessa	<i>Pohjoinen</i>	% <i>f</i>	100,0 3			Yht.=100 N=3	$\chi^2 = -*$ p= -*
	<i>Etelä</i>	% <i>f</i>	73,7 14	10,5 2	15,8 3	Yht.=100 N=19	
	<i>Itä</i>	% <i>f</i>	83,3 15		16,7 3	Yht.=100 N=18	
	<i>Länsi</i>	% <i>f</i>	53,6 15	10,7 3	35,7 10	Yht.=100 N=28	

*Huom! Khii-toiseen testiä ei voitu suorittaa, sillä vastausvaihtoehtojen vastaajamäärät eivät täyttäneet tilastollisen merkitsevyyden testaamiselle määrättyä viiden henkilön rajaa.

Työsuhteen ja viestinnän lisäkoulutuksen osallistumishalukkuuden välistä yhteyttä tarkasteltaessa huomataan ero vakituisten ja muunlaisessa työsuhteessa toimivien pastoreiden välillä. Selvä enemmistö vakituisista työntekijöistä (75,0 %, f = 42) haluaa osallistua viestintään liittyvään lisäkoulutukseen. Vastaavasti kokee muunlaisessa työsuhteessa toimivista vai hieman alle puolet (45,5 %, f = 5) pastoreista. Muunlaisessa kuin vakituksessa työsuhteessa olevista pastoreista enemmistö, yli puolet vastaajista, ei osaa sanoa, haluaisivatko he osallistua viestinnän lisäkoulutukseen vai eivät (54,5 %, f = 6). Myös vakituiset työntekijät ovat osin epävarmoja asiasta (17,9 %, f = 10). Kielteisesti lisäkoulutuksen osallistumiseen suhtautuu 7,1 % (f = 4) vakituisista työntekijöistä. Muunlaisessa työsuhteessa toimivista näin ei ole vastannut kukaan.

Ammattinimikkeen yhteyttä tarkasteltaessa havaitaan, että 74,4 % (f = 32) koko seurakunnan pastoreista ja 60,0 % (f = 15) erityisosa-alueen pastoreista osallistuisi viestintään liittyvään lisäkoulutukseen. Vaihtoehtoisesti 7,0 % (f = 3) koko seurakunnan pastoreista ja 8,0 % (f = 2) erityisosa-alueen pastoreista ei halua osallistua aihetta käsittelevään koulutukseen. Myös osa pastoreista on epävarmoja kannastaan: ”en osaa sanoa” vastasi 18,6 % (f = 8) koko seurakunnan pastoreista ja 32,0 % (f = 8) erityisosa-alueen pastoreista.

Toimijajan yhteyden tarkastelussa huomataan, että alle vuoden toimineista pastoreista 66,7 % (f = 4), 1–2 vuotta toimineista 50,0 % (f = 2), 3–4 vuotta toimineista 62,5 % (f = 5), 5–6 vuotta toimineista 100,0 % (f = 3), 7–8 vuotta toimineista 66,7 % (f = 4), 9–10 vuotta toimineista 80,0 % (f = 4), 11–15 vuotta toimineista 66,7 % (f = 6), 16–20 vuotta toimineista 85,7 % (f = 6) ja yli 21 vuotta toimineista 65,0 % (f = 13) haluaisi osallistua viestintään liittyvään lisäkoulutukseen. Vain 10,0 % (f = 2) yli 21 vuotta toimineista pastoreista ja yksi pastori 1–2 vuotta, 7–8 vuotta ja 11–15 vuotta alalla toimineista pastoreista ei halua osallistua viestinnän koulutukseen. Lisäksi kaikissa muissa toimijajan joukoissa koettiin osallistumishalukkuuteen liittyvää epävarmuutta paitsi 5–6 vuotta alalla toimineiden joukossa.

Seurakunnan jäsenmäärän yhden tarkastelussa huomataan, että vastaajat ovat jäsenmäärästä huolimatta enimmäkseen halukkaita osallistumaan viestintään liittyvään lisäkoulutukseen. Pienissä tai keskisuurissa seurakunnissa 61,3 % (f = 19) ja suuri seurakunnissa 75,7 % (f = 28) pastoreista osallistuisi koulutukseen, jossa käsiteltäisiin viestinnän ja vuorovaikutuksen aiheita. Vain 9,7 % (f = 3) pienten tai keskisuurten seurakuntien ja 5,4 % (f = 2) suurten seurakuntien pastoreista ei osallistuisi koulutukseen. Lisäksi 29,0 % (f = 9) pienten tai keskisuurten ja 18,9 % (f = 7) suurten seurakuntien pastoreista ei osaa sanoa kantaansa viestintään liittyvässä lisäkoulutuksen osallistumishalukkuutta mittaavassa kysymyksessä.

Työpaikan alueellisen sijainnin ja viestinnän lisäkoulutuksen osallistumishalukkuuden yhteyden tarkastelussa havaittiin, että enemmistö niin Pohjois-, Etelä-, Itä- kuin Länsi-Suomenkin pastoreista haluaisi osallistua kyseiseen koulutukseen (Pohjoinen: 100,0 %, f = 3; Etelä: 73,7 %, f = 14; Itä: 83,3 %, f = 15; Länsi: 53,6 %, f = 15). Etelä-Suomen pastoreista 10,5 % (f = 2) ja Länsi-Suomen pastoreista 10,7 % (f = 3) ei haluaisi osallistua viestinnän koulutukseen. Lisäksi 15,3 % (f = 3) Etelä-Suomen pastoreista, 16,7 % (f = 3) Itä-Suomen pastoreista ja 35,7 % (f = 10) Länsi-Suomen pastoreista ei osaa sanoa, haluaisivatko he osallistua vai eivät.

Viestinnän lisäkoulutuksen tarve

TAULUKKO 14 Ammattia määrittävien taustatekijöiden yhteys kokemukseen viestinnän lisäkoulutuksen tarpeesta

AMMATTIA MÄÄRITTÄVÄT TAUSTATEKIJÄT			SUHTAUTUMINEN				
			Viestinnän lisäkoulutuksen tarve				
			<i>tarvitsen koulutusta paljon</i>	<i>tarvitsen koulutusta kohtalais.</i>	<i>en tarvitse koulutusta</i>		
Työ- suhteen muoto	<i>Vakituinen</i>	% <i>f</i>	48,2 27	42,9 24	8,9 5	<i>Yht. = 100</i> <i>N = 56</i>	$\chi^2 = - *$ $p = - *$
	<i>Muu</i>	% <i>f</i>	27,3 3	72,7 8		<i>Yht. = 100</i> <i>N = 11</i>	
Ammat- ti- nimike	<i>Koko srk:n pastori</i>	% <i>f</i>	48,8 21	41,9 18	9,3 4	<i>Yht. = 100</i> <i>N = 43</i>	$\chi^2 = - *$ $p = - *$
	<i>Erityisosa- alueen pastori</i>	% <i>f</i>	36,0 9	56,0 14	8,0 2	<i>Yht. = 100</i> <i>N = 25</i>	

(jatkuu)

TAULUKKO 14 (jatkoa)

Toimikaika	<i>alle vuoden</i>	% <i>f</i>	66,7 4	33,3 2		Yht.=100 N=6	$\chi^2 = - *$ $p = - *$
	<i>1-2 vuotta</i>	% <i>f</i>	50,0 2	50,0 2		Yht.=100 N=4	
	<i>3-4 vuotta</i>	% <i>f</i>	50,0 4	50,0 4		Yht.=100 N=8	
	<i>5-6 vuotta</i>	% <i>f</i>	66,7 2	33,3 1		Yht.=100 N=3	
	<i>7-8 vuotta</i>	% <i>f</i>	33,3 2	66,7 4		Yht.=100 N=6	
	<i>9-10 vuotta</i>	% <i>f</i>	60,0 3	20,0 1	20,0 1	Yht.=100 N=5	
	<i>11-15 vuotta</i>	% <i>f</i>	55,6 5	33,3 3	11,1 1	Yht.=100 N=9	
	<i>16-20 vuotta</i>	% <i>f</i>	28,6 2	71,4 5		Yht.=100 N=7	
	<i>yli 21 vuotta</i>	% <i>f</i>	30,0 6	50,0 10	20,0 4	Yht.=100 N=20	
Srkn jäsen- määrä	<i>Suuri srk</i>	% <i>f</i>	51,4 19	43,2 16	5,4 2	Yht.=100 N=31	$\chi^2 = - *$ $p = - *$
	<i>Keskisuuri / pieni srk</i>	% <i>f</i>	35,5 11	51,6 16	12,9 4	Yht.=100 N=37	
Alueellinen sijainti Suomessa	<i>Pohjoinen</i>	% <i>f</i>	33,3 1	66,7 2		Yht.=100 N=3	$\chi^2 = - *$ $p = - *$
	<i>Etelä</i>	% <i>f</i>	42,1 8	52,6 10	5,3 1	Yht.=100 N=19	
	<i>Itä</i>	% <i>f</i>	55,6 10	44,4 8		Yht.=100 N=18	
	<i>Länsi</i>	% <i>f</i>	39,3 11	42,9 12	17,9 5	Yht.=100 N=28	

*Huom! Khii-toiseen testiä ei voitu suorittaa, sillä vastausvaihtoehtojen vastaajamäärät eivät täyttäneet tilastollisen merkitsevyyden testaamiselle määrättyä viiden henkilön rajaa.

Kun ristiintaulukoidaan selitettävä tekijä, missä määrin pastorit kokevat tarvitsevansa viestintään liittyvää lisäkoulutusta, selittävän tekijän, työsuhteen muodon, kanssa, havaitaan pieni eroavuus vakituisten ja muunlaisessa työsuhteessa toimivien pastoreiden välillä. Tarpeensa suureksi tai erittäin suureksi kokee enemmistö vakituisista työntekijöistä (48,2 %, $f = 27$) kun taas enemmistö muunlaisessa kuin vakituisessa työsuhteessa toimivista työntekijöistä arvioi tarpeensa kohtalaiseksi (72,7 %, $f = 8$). Suureksi tai erittäin suureksi tarpeensa ei-vakituisista työntekijöistä arvioi 27,3 % ($f = 3$) ja kohtalaiseksi taas vakituisista työntekijöistä 42,9 % ($f = 24$). Vakituisten työntekijöiden vastaukset jakautuvat siis melko tasan kohtalaisen ja suuren tai erittäin suuren tarpeen välille, kun taas muunlaisessa työsuhteessa toimivista selvä enemmistö

pitää tarvettaan kohtalaisena. Lisäksi vakituisista työntekijöistä tarpeensa vähäiseksi tai tarpeettomaksi kokee 8,9 % (f = 5).

Ammattinimikkeen yhteyttä tarkasteltaessa huomataan, että kohtalaiseksi koko seurakunnan pastoreista tarpeensa kokee 41,9 % (f = 18) ja vähäiseksi tai tarpeettomaksi 9,3 % (f = 4). Järjestys vaihtuu hieman, kun tarkastellaan erityisosa-alueella toimivia pastoreita. Enemmistö heistä ei koe tarvettaan suureksi tai erittäin suureksi (36,0 %, f = 9) vaan kohtalaiseksi (56,0 %, f = 14). Viestintään liittyvän lisäkoulutustarpeensa vähäiseksi tai tarpeettomaksi kokee 7,0 % (f = 3) koko seurakunnan pastoreista ja 8,0 % (f = 2) erityisosa-alueen pastoreista.

Toimiajan yhteyden tarkastelussa havaitaan, että alle vuoden ja 5–6 vuotta toimineista pastoreista 66,7 % (f = 2–4), 9–10 vuotta toimineista pastoreista 60,0 % (f = 3) ja 11–15 vuotta toimineista pastoreista 55,6 % (f = 5) kokee tarpeensa erittäin suureksi, ja muodostavat näin oman joukkonsa enemmistön. Kohtalaiseksi heistä tarpeensa kokee 33,3 % (f = 2) alle vuoden toimineista, yksi 5–6 vuotta toimineista, yksi 9–10 vuotta toimineista ja 33,3 % (f = 3) 11–15 vuotta toimineista pastoreista. 1–2 ja 3–4 vuotta alalla toimineiden pastoreiden vastaukset jakautuvat tasan puoliksi erittäin suuren ja kohtalaisen koulutustarpeen välillä (50,0 %, f = 2–4). Toiset enemmistöt muodostuvat kohtalaiseksi koetun tarpeen kohdalle: 7–8-vuotta toimineista pastoreista 66,7 % (f = 4), 16–20 vuotta toimineista pastoreista 71,4 % (f = 5) ja yli 21 vuotta toimineista pastoreista 50,0 % (f = 10) kokee koulutustarpeensa kohtalaiseksi. 7–8 vuotta toimineista pastoreista tarpeensa erittäin suureksi kokee 33,3 % (f = 2), 16–20 vuotta toimineista taas 28,6 % (f = 2) ja yli 21 vuotta toimineista 30,0 % (f = 6). Tarpeettomaksi viestinnän lisäkoulutuksen pastoreista kokee yksi 9–10 vuotta ja 11–15 vuotta alalla toimineista pastoreista ja 20,0 % (f = 4) yli 21 vuotta alalla toimineista pastoreista.

Seurakunnan jäsen määrän toimiessa koetun viestintäkoulutustarpeen määrän selittävänä tekijänä selviää, että pienissä tai keskisuurissa seurakunnissa tarpeensa erittäin suureksi kokee 35,5 % (f = 11) pastoreista ja suurissa seurakunnissa taas enemmistö eli 51,4 % (f

= 19). Pienten tai keskisuurten seurakuntien enemmistö, yli puolet (51,6 %, f = 16), vastaajista kokee tarpeensa kohtalaiseksi. Suurissa seurakunnissa kohtalaiseksi tarpeensa kokee 43,2 % (f = 16) pastoreista. Vähemmistö molemmista joukosta kokee tarpeensa täysin tarpeettomaksi (pieni tai keskisuuri seurakunta: 12,9 %, f = 4; suuri seurakunta: 5,4 %, f = 2).

Työpaikan alueellisen sijainnin yhteyttä tarkasteltaessa huomataan, että ainoastaan Itä-Suomessa enemmistö kokee tarpeensa erittäin suureksi (55,6 %, f = 10). Muissa osissa Suomea erittäin suureksi tarpeen kokee yksi pastori Pohjois-Suomesta, 42,1 % (f = 8) Etelä-Suomen ja 39,3 % (f = 11) Länsi-Suomen pastoreista. Pohjoisessa, etelässä ja lännessä enemmistö kokee tarpeensa kohtalaiseksi. Pohjoisessa 66,7 % (f = 2), Etelässä 52,6 % (f = 10) ja Lännessä 42,9 % (f = 12) muodostavat kyseisen enemmistön. Kohtalaiseksi Itä-Suomessa tarpeensa kokee 44,4 % (f = 8) pastoreista. Etelä-Suomessa yksi pastori ja Länsi-Suomessa 17,9 % (f = 5) pastoreista ei koe viestintäkoulutusta tarpeelliseksi.

5.2.3 Lisäkouluttautumista motivoivat tekijät

Seuraavaksi tarkastellaan niitä tekijöitä, jotka motivoivat pastoreita lisäkouluttautumaan. Tiivistetysti voidaan todeta, että selvästi eniten pastoreita motivoi oman ammattitaidon ja itsensä kehittäminen sekä seurakunnan yleinen menestyminen. Taas kiinnostus uutta alaa kohtaan, varautuminen työmarkkinoiden muutokseen ja mahdollisuus parempaan palkkaan ovat esimerkkejä niistä tekijöistä, jotka eivät motivoi. Avoimissa vastausvaihtoehdoissa mainittiin myös monia hengellisiä motivaatiotekijöitä. Taulukossa 15 on lueteltu kaikki kyselyssä kysytyt motivaatiotekijät, sekä kysymykseen vastanneiden pastoreiden frekvenssi- ja prosenttilukujen jakautuminen.

TAULUKKO 15 Pastoreiden lisäkouluttautumista motivoivat tekijät

MOTIVAATIOTEKIJÄ	FREKVENSSEIT (N=68)	PROSENTIT (%)
oman ammattitaidon kehittämien	59	86,8
oman itsensä kehittäminen	58	85,3
seurakunnan yleinen menestyminen	52	76,5
seurakunnan jäsenmäärän kasvaminen	29	42,6
kiinnostus koulutusaihetta kohtaan	28	41,2
tutkinnon suorittaminen	12	17,6
koulutuksen arvostus	11	16,2
halu uusiin työtehtäviin	7	10,3
mahdollisuus parempaan palkkaan	6	8,8
varautuminen työmarkkinoiden muutokseen	5	7,4
kiinnostus uutta alaa kohtaan	3	4,4

Taulukosta 15 voidaan huomata, että suurimmat pastoreiden lisäkouluttautumista motivoivat tekijät ovat oman ammattitaidon kehittäminen (86,8 %, $f = 59$) ja oman itsensä kehittäminen (85,3 %, $f = 58$). Näitä seuraavat seurakuntaan ja yhteisöön liittyvät motivaatiotekijät, jotka koskettavat seurakunnan yleistä menestymistä (76,5 %, $f = 52$) ja jäsenmäärän kasvattamista (42,6 %, $f = 29$).

Koulutukseen liittyvät asiat motivoivat myös itsessään. Oma henkilökohtainen kiinnostunut koulutusaihetta kohtaan motivoi 41,2 % ($f = 28$) pastoreista osallistumaan viestinnän lisäkoulutukseen. Myös tutkintojen suorittamisesta 17,6 % ($f = 12$) pastoreista on motivoitunut. Lisäksi tuloksissa ilmenee, että 16,2 % ($f = 11$) pastoreista motivoi yleinen koulutuksen arvostus.

Aineellinen hyöty motivoi vain osaa pastoreista. Niillä, joita tekijät kuitenkin motivoivat, voi viestinnän lisäkoulutuksen kautta olla tavoitteena päästä uusiin työtehtäviin (10,3 %, $f = 7$) tai saada parempaa palkkaa (8,8 %, $f = 6$). 7,4 % ($f = 5$) pastoreista kertoo, että lisäkoulutukseen osallistumista motivoi varautuminen työmarkkinoiden muutokseen. Lisäksi muutamat pastorit ilmaisevat kiinnostuksen täysin

uutta alaa kohtaan motivoivan viestinnän lisäkoulutukseen osallistumista (4,4 %, $f = 3$). Tutkijan laatimien, taulukossa 16 lueteltujen ja edellä käsiteltyjen motivaatiotekijöiden, lopussa vastaajilla oli mahdollisuus vastata lyhyesti ”muuta, mitä?” -tyyppiseen kysymykseen ja kertoa, mikäli jokin heitä motivoiva tekijä ei löydy vastausvaihtoehdoista. Vastauksissa ilmeni, että myös monet hengelliset tekijät motivoivat pastoreiden lisäkouluttautumista viestinnän alalla. Näitä ovat esimerkiksi halu oppia lisää hengellisistä asioista, lähetys, kutsumus ja Jumalan tunteminen.

(V2) ”Oppia lisää siitä mitä Jeesuksen opetuslapseus tarkoittaa minulle ja toisille sekä oppia laittamaan sanaa käytäntöön omassa sekä toisten elämässä”

(V5) ”Lähetys”

(V8) ”Kutsumus”

(V43) ”Jumalan tunteminen”

5.2.4 Taustatekijöiden yhteys motivaatiotekijöihin

Seuraavassa tarkastellaan taustatekijöiden ja motivaatiotekijöiden välistä yhteyttä. Tavoitteena on saada selville, motivoivatko erilaiset asiat erilaisista taustoista tulevia pastoreita, kun kyse on lisäkoulutukseen osallistumisesta. Seuraavassa aihe käsitellään ristiintaulukoinnin ja tilastollisen merkitsevyyden tarkastelun avulla motivaatiotekijöiden mukaisesti. Taustatekijät toimivat selittävinä ja motivaatiotekijät selitettävänä tekijöinä. Tilastollista merkitsevyyttä tarkasteltaessa jotkin muuttujaluokat eivät sisällä tarkastelulle vaadittua viittä henkilöä. Tällöin χ^2 -testiä ei voitu suorittaa.

5.2.4.1 Henkilöä määrittävien taustatekijöiden yhteys motivaatiotekijöihin

Henkilömäärittävien taustatekijöiden ja motivaatiotekijöiden välisiä yhteyksiä tarkasteltaessa voidaan prosenttijakaumien perusteella havaita pieniä eroavaisuuksia muuttujaluokkien välillä. Näiden tulosten tilastollista merkitsevyyttä ei kuitenkaan voitu testata ja näin yleistää, sillä kaikki vastausluokat eivät täydy vaadittua henkilörajaa. Tulokset ovat siis suuntaa-antavia, pätevät tässä otoksessa ja perustuvat

prosenttijakaumiin. Taulukoissa 16–26 ovat tarkemmat tiedot prosenttien ja frekvenssien jakautumisesta.

Oman ammattitaidon kehittäminen

TAULUKKO 16 Henkilötietojen ja motivaatiotekijän, oman ammattitaidon kehittämisen, välinen yhteys

MOTIVAATIOTEKIJÄ			HENKILÖÄ MÄÄRITTÄVÄT TAUSTATEKIJÄT										
			Sukuoli		Ikä			Koulutusaste			Valmistumisvuosi		
			<i>Naiset</i>	<i>Miehet</i>	<i>35 tai alle</i>	<i>36 – 50</i>	<i>51 tai yli</i>	<i>perusaste</i>	<i>2. aste</i>	<i>korkea-aste</i>	<i>1951–1970</i>	<i>1971–1990</i>	<i>1990–2012</i>
Oman ammattitaidon kehittäminen	<i>Kyllä</i>	<i>% f</i>	100 9	84,7 50	100 18	94,1 16	75,8 25	71,4 10	84,6 22	96,3 26	88,9 8	69,6 16	97,2 35
	<i>Ei</i>	<i>% f</i>		15,3 9		5,9 1	24,2 8	28,6 4	15,4 4	3,7 1	11,1 1	30,4 7	2,8 1
	<i>Yht. = N=</i>		100 9	100 59	100 18	100 17	100 33	100 14	100 26	100 27	100 9	100 23	100 36
	<i>χ²= p=</i>			1.58 0.21		.* .*			.* .*			.* .*	

*Huom! Khii-toiseen testiä ei voitu suorittaa, sillä vastausvaihtoehtojen vastaajamäärät eivät täyttäneet tilastollisen merkitsevyyden testaamiselle määrättyä viiden henkilön rajaa.

Sukupuolen ja motivaatiotekijän, oman ammattitaidon kehittämisen, välistä eroavaisuutta tarkasteltaessa huomataan, että oman ammattitaidon kehittäminen motivoi kaikkia naispastoreita (100,0 %, f = 9) ja miehistä vain 84,7 % (f = 50) osallistumaan lisäkoulutukseen. Miehistä 15,3 % (f = 9) tämä tekijä ei siis motivoi. Ero ei kuitenkaan ole tilastollisesti merkitsevä ($\chi^2 = 1.58$, p = 0.21).

Iän ja kyseisen motivaatiotekijän yhteyden tarkastelussa huomataan, että erityisesti nuorempia pastoreita oman ammattitaidon kehittäminen motivoi. 35-vuotiaat ja sitä nuoremmat pastorit vastasivat tekijän motivoivan heitä 100,0 % (f = 18). Motivaatiotekijän merkittävyys näyttää kuitenkin laskevan iän karttuessa. 36–50-vuotiaista pastoreista 94,1 % (f = 16) valitsi oman ammattitaidon kehittämisen

lisäkoulutukseen osallistumista motivoivaksi tekijäksi. Heistä 5,9 % (f = 1) jätti tekijän valitsematta. 51-vuotiaat ja sitä vanhemmat pastorit ilmaisevat tekijän motivoivat heistä 75,8 % (f=25). 24,2 % (f = 8) vanhimman ikäluokan pastoreista tekijä ei motivoi.

Koulutusasteen ja motivaatiotekijän, oman ammattitaidon kehittämisen, välistä yhteyttä tarkasteltaessa havaitaan, että eniten tekijä motivoi korkea-asteen koulutuksen suorittaneita pastoreita (96,3 %, f = 26). Vain 3,7 % (f = 1) heistä tekijä ei motivoi. Toisen asteen koulutuksen suorittaneista pastoreista oman ammattitaidon kehittäminen motivoi 84,6 % (f = 22). Heistä 15,4 % (f = 4) ei koe tekijän motivoivan lisäkoulutukseen osallistumista. Vähiten tekijä motivoi peruskoulun tai vastaavan suorittaneista, mutta silti heistäkin valtaosaa (71,4 %, f = 10). 28,6 % tämän koulutusasteryhmän pastoreista ei koe tekijää motivoivaksi.

Valmistumisvuoden yhteyttä tarkasteltaessa selviää, että vuosien 1991–2012 välillä valmistuneista lähes kaikki valitsivat tekijän motivoivan lisäkoulutukseen osallistumista (97,2 %, f = 35). Vain 2,8 % (f = 1) kyseisten vuosien välillä valmistuneista ei koe tekijää motivoivaksi. Toiseksi eniten tekijä motivoi 1951–1970 vuosien välillä valmistuneita pastoreita (88,9 %, f = 8). 11,1 % heistä ei motivoitu osallistumaan lisäkoulutukseen oman ammattitaidon kehittämisen johdosta. Vähiten tekijä motivoi näiden kahden valmistumisvuosiluokan väliin jäävää ryhmää, 1971–1990 vuosien välillä valmistuneita. Heistä vain 69,6 % (f = 16) kokee tekijän motivoivaksi ja 30,4 % (f = 7) taas ei.

Oman itsensä kehittäminen

TAULUKKO 17 Henkilötietojen ja motivaatiotekijän, oman itsensä kehittämisen, välinen yhteys

MOTIVAATIOTEKIJÄ			HENKILÖÄ MÄÄRITTÄVÄT TAUSTATEKIJÄT										
			Sukupuoli		Ikä			Koulutusaste			Valmistumis-vuosi		
			<i>Naiset</i>	<i>Miehet</i>	<i>35 tai alle</i>	<i>36 – 50</i>	<i>51 tai yli</i>	<i>perusaste</i>	<i>2. aste</i>	<i>korkea-aste</i>	<i>1951–1970</i>	<i>1971–1990</i>	<i>1990–2012</i>
Oman itsensä kehittäminen	<i>Kyllä</i>	<i>%</i> <i>f</i>	100 9	83,1 49	94,4 17	100 17	72,7 24	78,6 11	84,6 22	92,6 25	66,7 6	78,3 18	94,4 34
	<i>Ei</i>	<i>%</i> <i>f</i>		16,9 10	5,6 1		21,4 3	21,4 3	15,4 4	7,4 2	33,3 3	21,7 5	5,6 2
	<i>Yht. =</i> <i>N=</i>		100 9	100 59	100 18	100 17	100 33	100 14	100 26	100 27	100 9	100 23	100 36
	$\chi^2=$ <i>p=</i>		1.79 0.18		-* -*			-* -*			-* -*		

*Huom! Khii-toiseen testiä ei voitu suorittaa, sillä vastausvaihtoehtojen vastaajamäärät eivät täyttäneet tilastollisen merkitsevyyden testaamiselle määrättyä viiden henkilön rajaa.

Sukupuolen ja motivaatiotekijän, oman itsensä kehittämisen, välisen yhteyden tarkastelussa ilmenee, että kaikki naispastorit (100,0 %, $f = 9$) ja enemmistö miehistä (83,1 %, $f = 49$) kokevat tekijän motivoivaksi. Miespastoreiden keskuudessa 16,9 % ($f = 10$) ei kuitenkaan motivoitu osallistumaan lisäkoulutukseen oman itsensä kehittämisen takia. Sukupuolten välisestä erosta huolimatta tulos ei ole yleistettävissä ja tilastollisesti merkitsevä ($\chi^2 = 1.79$, $p = 0.18$).

Kun kyseistä motivaatiotekijää tarkastellaan yhdessä iän kanssa, havaitaan, että kaikkein eniten oman itsensä kehittäminen motivoi keskimmäistä ikäluokkaa, 36–50-vuotiaita (100,0 %, $f = 17$). Heistä kaikki kokevat tekijän motivoivaksi. Nuorin ikäluokka, 35-vuotiaat ja sitä nuoremmat, kokevat tekijän myös hyvin motivoivaksi (94,4 %, $f = 17$). Kuitenkin 5,6 % ($f = 1$) heistä ei osallistuisi lisäkoulutukseen tämän tekijän johdosta. Vanhimmassa ikäluokassa, 51-vuotiaissa ja sitä vanhemmissa, selvä enemmistö kokee tekijän myös motivoivaksi (72,7 %, $f = 24$), mutta eivät kuitenkaan kaikki. Heistä reilu

neljännes (27,3 %, $f = 9$) ei koe oman itsensä kehittämistä motivoivaksi tekijäksi. Korkeimman suoritettun koulutusasteen ja motivaatiotekijän välisen yhteyden tarkastelussa selviää, että korkea-asteen koulutuksen suorittaneet kokevat tekijän kaikkein motivoivimmaksi. Heistä selvä enemmistö, 92,6 % ($f = 25$), pitää oman itsensä kehittämistä lisäkoulutukseen osallistumista motivoivana tekijänä. 7,4 % ($f = 2$) heistä ei kuitenkaan koe tekijää motivoivaksi. Toiseksi eniten oman itsensä kehittäminen motivoi toisen asteen koulutuksen suorittaneita. Heistä 84,6 % ($f = 22$) kokee tekijän motivoivana ja 15,4 % ($f = 4$) ei koe. Peruskoulun tai vastaavan suorittaneista vain 78,6 % ($f = 11$) kokee oman itsensä kehittämisen motivoivaksi. Näin ollen 21,4 % ($f = 3$) heistä ei motivoitu osallistumaan lisäkoulutukseen oman itsensä kehittämisen johdosta.

Valmistumisvuoden ja kyseisen motivaatiotekijän välisen yhteyden tarkastelussa huomataan, että oman itsensä kehittäminen motivoi kaikista eniten vuosien 1991–2012 välillä valmistuneita pastoreita (94,4 %, $f = 34$). Vain 5,6 % ($f = 2$) heistä tekijä ei motivoi. Vuosien 1971–1990 välillä valmistuneista 78,3 % ($f = 18$) kokee tekijän motivoivaksi, kun taas 21,7 % ($f = 5$) heistä ei koe tekijää näin. Vain 66,7 ($f = 6$) vuosien 1951–1970 välillä valmistuneista kokee oman itsensä kehittämisen motivoivaksi. Näin ollen kolmannes, 33,3 % ($f = 3$), heistä ei motivoitu oman itsensä kehittämisestä.

Seurakunnan yleinen menestyminen

TAULUKKO 18 Henkilötietojen ja motivaatiotekijän, seurakunnan yleisen menestymisen, välinen yhteys

MOTIVAATIOOTEKIJÄ			HENKILÖÄ MÄÄRITTÄVÄT TAUSTATEKIJÄT										
			Sukuoli		Ikä			Koulutusaste			Valmistumisvuosi		
			<i>Naiset</i>	<i>Miehet</i>	<i>35 tai alle</i>	<i>36 – 50</i>	<i>51 tai yli</i>	<i>perus-aste</i>	<i>2. aste</i>	<i>korkea-aste</i>	<i>1951–1970</i>	<i>1971–1990</i>	<i>1990–2012</i>
Seurakun. yleinen menestym.	<i>Kyl- lä</i>	<i>% f</i>	66,7 6	78,0 46	83,3 15	70,6 12	75,8 25	71,4 10	84,6 22	74,1 20	77,8 7	65,2 15	83,3 30
	<i>Ei</i>	<i>% f</i>	33,3 3	22,0 13	16,7 3	29,4 5	24,2 8	28,6 4	15,4 4	25,9 7	22,2 2	34,8 8	16,7 6

(jatkuu)

TAULUKKO19 (jatkoa)

	<i>Yht. =</i> <i>N=</i>	100 9	100 59	100 18	100 17	100 33	100 14	100 26	100 27	100 9	100 23	100 36
	$\chi^2=$ <i>p=</i>	-*			-*			-*			-*	
		-*			-*			-*			-*	

*Huom! Khii-toiseen testiä ei voitu suorittaa, sillä vastausvaihtoehtojen vastaajamäärät eivät täyttäneet tilastollisen merkitsevyyden testaamiselle määrättyä viiden henkilön rajaa.

Sukupuolen ja motivaatiotekijän, seurakunnan yleisen menestymisen, välisen yhteyden tarkastelussa havaitaan, että naispastoreista 66,7 % (f = 9) ja miespastoreista hieman suurempaa joukkoa, 78,0 % (f = 46), tekijä motivoi osallistumaan lisäkoulutukseen. 33,3 % (f = 3) naisista ja 22,0 % (f = 13) miehistä seurakunnan yleinen menestyminen ei motivoi.

Iän ja seurakunnan yleisen menestymisen välistä yhteyttä tutkittaessa selviää, että eniten tekijä motivoi 35-vuotiaita ja sitä nuorempia. Heistä 83,3 % (f = 15) kokee tekijän motivoivan lisäkoulutukseen osallistumista. 16,7 % (f = 3) ikäluokasta ei koe näin. 51-vuotiaista ja sitä vanhemmista tekijä motivoi myös enemmistöä, 75,8 % (f = 25). Motivoivaksi heistä tekijää ei koe 24,2 % (f = 8). Näiden kahden ikäluokan väliin jäävää ryhmää, 36–50-vuotiaita, tekijä motivoi vähiten. Silti enemmistö myös heistä, 70,6 % (f = 12) kokee tekijän motivoivaksi. 29,4 % (f = 5) 36–50-vuotiaita tekijä ei motivoi.

Korkeimman suoritettun koulutusasteen ja kyseisen motivaatiotekijän välisen yhteyden tarkastelulla ilmenee pieniä eroavaisuuksia prosenttijakaumaa tarkasteltaessa. Seurakunnan yleinen menestyminen motivoi eniten toisen asteen koulutuksen käyneitä pastoreita. Heistä 84,6 % (f = 22) kokee tekijän motivoivaksi ja 15,4 % (f = 4) ei koe. Korkea-asteen koulutuksen suorittaneista pastoreista 74,1 % (f = 20) tekijä motivoi myös. 25,9 % (f = 7) korkea-asteen koulutuksen suorittaneista pastoreista ei kuitenkaan mainitse tekijän heitä motivoivan. Vähiten seurakunnan yleinen menestyminen näyttäisi motivoivan peruskoulun tai vastaavan suorittaneita. Heistä 71,4 % (f = 10) tekijä motivoi osallistumaan lisäkoulutukseen, kun taas 28,6 % tekijä ei motivoi.

Yhteyden tutkiminen valmistumisvuoden ja motivaatiotekijän välillä kertoo tekijän motivoivan eniten 1991–2012 vuosien välillä valmistuneita pastoreita. Heistä 83,3 % (f = 30) kokee tekijän motivoivan lisäkoulutukseen osallistumista. 16,7 % (f = 6) tämän ajan jakson välillä valmistuneista taas ei koe tekijää motivoivaksi. Vuosien 1951–1970 välillä valmistuneista pastoreista 77,8 % (f = 7) tekijä motivoi ja näin ollen 22,2 % (f = 2) tekijä ei motivoi. Kaikkein vähiten, mutta silti selvää enemmistöä, tekijä motivoi vuosien 1971–1990 välillä valmistuneita pastoreita. Heistä 65,2 % (f = 15) kokee ja 34,8 % (f = 8) ei koe tekijän motivoivan lisäkoulutukseen osallistumista.

Seurakunnan jäsenmäärän kasvaminen

TAULUKKO 19 Henkilötietojen ja motivaatiotekijän, seurakunnan jäsenmäärän kasvamisen, välinen yhteys

Motivaatiotekijä			HENKILÖÄ MÄÄRITTÄVÄT TAUSTATEKIJÄT										
			Sukupuoli		Ikä			Koulutusaste			Valmistumisvuosi		
			<i>Naiset</i>	<i>Miehet</i>	<i>35 tai alle</i>	<i>36 – 50</i>	<i>51 tai yli</i>	<i>perusaste</i>	<i>2. aste</i>	<i>korkea-aste</i>	<i>1951–1970</i>	<i>1971–1990</i>	<i>1990–2012</i>
Seurakunnan jäsenmäärän kasvaminen	<i>Kyllä</i>	<i>% f</i>	66,7 6	39,0 23	38,9 7	58,8 10	36,4 12	21,4 3	53,8 14	44,4 12	33,3 3	43,5 10	44,4 16
	<i>Ei</i>	<i>% f</i>	33,3 3	61,0 36	61,1 11	41,2 7	63,6 21	78,6 11	46,2 12	55,6 15	66,7 6	56,5 13	55,6 20
	<i>Yht. =</i>		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	<i>N=</i>		9	59	18	17	33	14	26	27	9	23	36
	<i>χ²=</i>		-*	2.46			-			-			
	<i>p=</i>		-*	0.29			-			-			

*Huom! Khii-toiseen testiä ei voitu suorittaa, sillä vastausvaihtoehtojen vastaajamäärät eivät täyttäneet tilastollisen merkittävyyden testaamiselle määrättyä viiden henkilön rajaa.

Sukupuolen ja motivaatiotekijän, seurakunnan jäsenmäärän kasvamisen, välisen yhteyden tarkastelussa havaitaan, että naiset kokevat miehiä motivoivammaksi seurakunnan jäsenmäärän kasvamisen. Naisista jopa 66,7 % (f = 6) sanoo seurakunnan jäsenmäärän kasvamisen motivoivan heitä osallistumaan lisäkoulutukseen, kun miespastoreista näin vastasi vain 39,0 % (f = 23). Naisista vain kolmannes (33,3 %, f =

3) ei koe tekijää motivoivaksi, kun taas miehistä yli puolet on tätä mieltä (61,0 %, f = 36).

Ikäjakautaman yhteyden tarkastelussa havaitaan, että motivoivimmaksi kyseisen motivaatiotekijän kokevat 36–50-vuotiaat pastorit. Heistä yli puolet (58,8 %, f = 10) pitää seurakunnan jäsenmäärän kasvamista motivoivana. Hieman alle puolet heistä ei kuitenkaan ole tätä mieltä (41,2 %, f = 7). Selkeästi vähemmän motivoivaksi tekijän kokevat 35-vuotiaat ja sitä nuoremmat (38,9 %, f = 7) ja 51-vuotiaat ja sitä vanhemmat (36,4 %, f = 12) pastorit. 35-vuotiaista ja sitä nuoremmista 61,1 % (f = 11) ja 51-vuotiaista ja sitä vanhemmista 63,6 % (f = 21) eivät pidä tekijää motivoivana. Kuitenkaan erot ikäluokkien välillä eivät näyttäytyä tilastollisesti merkitsevinä ($\chi^2 = 2.46$, $p = 0.29$).

Korkeimman suoritettun koulutusasteen ja seurakunnan jäsenmäärän välisen yhteyden tarkastelussa selviää, että motivoivimmaksi tekijän kokevat toisen asteen koulutuksen suorittaneet. Heistä hieman yli puolet (53,8 %, f = 14) kokee tekijän ja hieman alle puolet (46,2 %, f = 12) ei koe tekijää motivoivana. Asia on toisin päin, kun tarkastellaan korkea-asteen koulutuksen suorittaneita pastoreita. Heistä hieman alle puolet (44,4 %, f = 12) kokee tekijän motivoivana ja hieman yli puolet (55,6 %, f = 15) ei koe. Vähiten motivaatiotekijä vaikuttaa peruskoulun tai vastaavan suorittaneiden pastoreiden lisäkoulutus halukkuuteen, sillä heistä vain 21,4 % (f = 3) kokee seurakunnan jäsenmäärän kasvattamisen motivoivana ja selkeä enemmistö, 78,6 % (f = 11) ei koe.

Valmistumisvuoden ja kyseisen motivaatiotekijän välistä yhteyttä tarkasteltaessa havaitaan, että vuosien 1991–2012 välillä valmistuneista tekijä motivoi 44,4 % (f = 16), vuosien 1971–1990 välillä valmistuneista 43,5 % (f = 10) ja 1951–1970-luvulla valmistuneista 33,3 % (f = 3). Tekijä ei siis motivoi vuosien 1991–2012 välillä valmistuneista 55,6 % (f = 20), vuosien 1971–1990 välillä valmistuneista 56,5 % (f = 13) ja vuosien 1951–1970 välillä valmistuneista 66,7 % (f = 6). Seurakunnan jäsenmäärän kasvaminen motivoi vähiten varhaisinta valmistumisvuosiluokkaa.

Kiinnostus koulutusaihetta kohtaan

TAULUKKO 20 Henkilötietojen ja motivaatiotekijän, kiinnostuksen koulutusaihetta kohtaan, välinen yhteys

MOTIVAATIOTEKIJÄ			HENKILÖÄ MÄÄRITTÄVÄT TAUSTATEKIJÄT										
			Sukupuoli		Ikä			Koulutusaste			Valmistumisvuosi		
			<i>Naiset</i>	<i>Miehet</i>	<i>35 tai alle</i>	<i>36 – 50</i>	<i>51 tai yli</i>	<i>perusaste</i>	<i>2. aste</i>	<i>korkea-aste</i>	<i>1951–1970</i>	<i>1971–1990</i>	<i>1990–2012</i>
Kiinnostus koulutusaihetta kohtaan	<i>Kyllä</i>	<i>% f</i>	66,7 6	37,3 22	61,1 11	52,9 9	24,2 8	21,4 3	34,6 9	59,3 16	22,2 2	34,8 8	50,0 18
	<i>Ei</i>	<i>% f</i>	33,3 3	62,7 37	38,9 7	47,1 8	75,8 25	78,6 11	65,4 17	40,7 11	77,8 7	65,2 15	50,0 18
	<i>Yht. = N=</i>		100 9	100 59	100 18	100 17	100 33	100 14	100 26	100 27	100 9	100 23	100 36
	<i>χ²= p=</i>		-* -*	-* -*	-* -*	-* -*	-* -*	-* -*	-* -*	-* -*	-* -*	-* -*	-* -*

*Huom! Khii-toiseen testiä ei voitu suorittaa, sillä vastausvaihtoehtojen vastaajamäärät eivät täyttäneet tilastollisen merkitsevyyden testaamiselle määrättyä viiden henkilön rajaa.

Sukupuolen ja motivaatiotekijän, kiinnostuksen koulutusaihetta kohtaan, välisessä yhteyden tarkastelussa havaitaan, että tekijä näyttäisi motivoivan enemmän nais- kuin miespastoreita. Naisista 66,7 % (f = 6) kokee tekijän motivoivaksi. Vain kolmannes heistä (33,3 %, f = 3) ei pidä tekijää motivoivana. Miespastoreilla luvut ovat lähes toisin päin. Miehistä vain 37,3 % (f = 22) kokee oman kiinnostuksen koulutusaihetta kohtaan motivoivan lisäkoulutukseen osallistumista. Heistä selkeä enemmistö, 62,7 % (f = 37) ei pidä tekijää motivoivana.

Iän ja oman kiinnostuksen välistä yhteyttä tutkittaessa enemmistö 35-vuotiaista ja sitä nuoremmista sekä 36–50-vuotiaista pastoreista kokee tekijän motivoivaksi. 35-vuotiaista ja sitä nuoremmista pastoreista 61,1 % (f = 11) ja 36–50-vuotiaista pastoreista 52,9 % (f = 9) pitää tekijää motivoivana. Toisin sanoen 35-vuotiaista ja sitä nuoremmista 38,9 % (f = 7) ja 36–50-vuotiaista 47,1 % (f = 8) ei pidä tekijää lisäkoulutukseen osallistumista motivoivana. 51-vuotiaat ja sitä vanhemmat pitävät kuitenkin tekijää vielä vähemmän

motivoivana, kuin edellä mainitut nuoremmat ikäluokat. Heistä jopa 75,8 % (f =25) ei koe tekijää motivoivaksi ja 24,2 % (f = 8) kokee.

Korkeimman suoritettun koulutusasteen ja tekijän välistä yhteyttä tutkittaessa havaitaan, että peruskoulun tai vastaavan ja toisen asteen koulutuksen suorittaneita pastoreita oma henkilökohtainen kiinnostus koulutusaihetta kohtaan ei motivoi lisäkoulutukseen osallistumista siinä määrin kuin korkea-asteen koulutuksen suorittaneita. Peruskoulun tai vastaavan suorittaneista vain 21,4 % (f = 3) ja toisen asteen koulutuksen suorittaneista vain 34,6 % (f = 9) pitää tekijää motivoivana. Heistä siis enemmistöä tekijä ei motivoi (peruskoulun tai vastaavan suorittaneet: 78,6 %, f = 11; toisen asteen koulutuksen suorittaneet: 65,4 %, f = 17). Korkea-asteen koulutuksen suorittaneille tekijä näyttää kuitenkin merkittävämmän vaikuttavan lisäkoulutukseen osallistumista koskevaan motivaatioon. Heistä enemmistö, 59,3 % (f = 16) kokee tekijän ja vain 40,7 % (f =11) ei koe tekijää motivoivaksi.

Valmistumisvuoden ja oman kiinnostuksen välisessä yhteyden tarkastelussa huomataan, että vähiten tekijä motivoi 1951–1970 vuosien välillä valmistuneita (22,2 %, f = 2). Heistä siis suurintaosaa, 77,8 % (f =7), tekijä ei motivoi. Eniten oma henkilökohtainen kiinnostus koulutusaihetta kohtaan näyttää motivoivan vuosien 1991–2012 välillä valmistuneita pastoreita. Heistä tasan puolet (50,0 %, f = 18) kokee tekijän motivoivaksi ja tasan puolet (50,0 %, f =18) ei koe tekijää motivoivaksi. Näiden kahden luokan väliin jää keskimäinen luokka, 1971–1990 vuosien välillä valmistuneet, joista 34,8 % (f =8) tekijä motivoi ja 65,2 % (f = 15) tekijä ei motivoi.

Tutkinnon suorittaminen

TAULUKKO 21 Henkilötietojen ja motivaatiotekijän, tutkinnon suorittamisen, välinen yhteys

MOTIVAATIOTEKIJÄ			HENKILÖÄ MÄÄRITTÄVÄT TAUSTATEKIJÄT										
			Sukupuoli		Ikä			Koulutusaste			Valmistumisvuosi		
			<i>Naiset</i>	<i>Miehet</i>	<i>35 tai alle</i>	<i>36 – 50</i>	<i>51 tai yli</i>	<i>perusaste</i>	<i>2. aste</i>	<i>korkea-aste</i>	<i>1951–1970</i>	<i>1971–1990</i>	<i>1990–2012</i>
Tutkinnon suorittaminen	<i>Kyllä</i>	<i>% f</i>	66,7 6	15,3 9	16,7 3	23,5 4	15,2 5		23,1 6	22,2 6		21,7 5	19,4 7
	<i>Ei</i>	<i>% f</i>	33,3 3	84,7 50	83,3 15	76,5 13	84,8 24	100 14	76,9 20	77,8 21	100 9	78,3 18	80,6 29
		<i>Yht. = N=</i>	100 9	100 59	100 18	100 17	100 33	100 14	100 26	100 27	100 9	100 23	100 36
		<i>χ²= p=</i>	-* -*			-* -*			-* -*			-* -*	

*Huom! Khii-toiseen testiä ei voitu suorittaa, sillä vastausvaihtoehtojen vastaajamäärät eivät täyttäneet tilastollisen merkitsevyyden testaamiselle määrättyä viiden henkilön rajaa.

Sukupuolen ja motivaatiotekijän, tutkinnon suorittamisen, välistä yhteyttä tutkittaessa huomataan, että naisista suurin osa ei koe tekijää motivoivaksi (66,7 %, f = 6). Kuitenkin kolmasosa (33,3 %, f = 3) heistä kokee tutkinnon suorittamisen lisäkoulutukseen osallistumista motivoivaksi tekijäksi. Miespastoreista jopa 84,7 % (f = 50) ei pidä ja vain 15,3 % (f = 9) pitää tekijää motivoivana.

Iän ja kyseisen motivaatiotekijän yhteyden tarkastelussa havaitaan, että enemmistö kaikista ikäluokista ei pidä tutkinnon suorittamista lisäkoulutukseen osallistumista motivoivana tekijänä. 35-vuotiaista ja sitä nuoremmista 83,3 % (f = 15), 36–50-vuotiaista 76,5 % (f = 13) ja 51-vuotiaista ja sitä vanhemmista 84,4 % (f = 28) ei pidä tekijää motivoivana. Toisin sanoen 16,7 % (f = 3) 35-vuotiaista ja sitä nuoremmista, 23,5 % (f = 4) 36–50-vuotiaista ja 15,2 % (f = 5) 51-vuotiaista sitä vanhemmista kokee tutkinnon suorittamisen motivoivaksi. Prosentuaalisesti eniten tutkinnon suorittaminen motivoi siis 36–50-vuotiaita pastoreita, vaikka heistäkin suurin osa, ei koe tekijää

motivoivaksi.

Koulutusasteen ja motivaatiotekijän välistä yhteyttä tarkasteltaessa selviää, että tutkinnon suorittaminen ei motivoi ketään peruskoulun tai vastaavan suorittaneista (100,0 %, $f = 14$). Toisen asteen koulutuksen suorittaneista tutkinnon suorittaminen motivoi taas 23,1 % ($f = 6$) ja korkea-asteen koulutuksen suorittaneista 22,2 % ($f = 6$). Toisen asteen koulutuksen suorittaneista 76,9 % ($f = 20$) ja korkea-asteen koulutuksen suorittaneista 77,8 % ($f = 21$) tutkinnon suorittaminen ei siis motivoi.

Valmistumisvuoden ja tutkinnon suorittamisen yhteyden tarkastelussa havaitaan, että 1951–1970 vuosien välillä valmistuneista tekijä ei motivoi heistä ketään (100,0 %, $f = 9$). Kuitenkin 1971–1990 vuosien välillä valmistuneista 21,7 % ($f = 5$) kokee tekijän motivoivaksi. Heistä suurin osa ei silti pidä tekijää motivoivana (78,3 %, $f = 18$). 1991–2012 vuosien välillä valmistuneista myös 19,4 % ($f = 7$) suuruinen joukko kokee tutkinnon suorittamisen motivoivaksi. Enemmistö, 80,6 % ($f = 29$), on silti muiden ikäluokkien enemmistöjen kanssa samaa mieltä – tekijä ei motivoi.

Koulutuksen arvostus

TAULUKKO 22 Henkilötietojen ja motivaatiotekijän, koulutuksen arvostuksen, välinen yhteys

MOTIVAATIOTEKIJÄ			HENKILÖÄ MÄÄRITTÄVÄT TAUSTATEKIJÄT										
			Sukupuoli		Ikä			Koulutusaste			Valmistumisvuosi		
			<i>Naiset</i>	<i>Miehet</i>	<i>35 tai alle</i>	<i>36 – 50</i>	<i>51 tai yli</i>	<i>perusaste</i>	<i>2. aste</i>	<i>korkea-aste</i>	<i>1951–1970</i>	<i>1971–1990</i>	<i>1990–2012</i>
Koulutuksen arvostus	<i>Kyllä</i>	<i>% f</i>	15,3 9	22,2 2	22,2 4	17,6 3	12,1 4	14,3 2	7,7 2	25,9 7	11,1 1	17,4 4	16,7 6
	<i>Ei</i>	<i>% f</i>	84,7 50	77,8 7	77,8 14	82,4 14	87,9 29	85,7 12	92,3 24	74,1 20	88,9 8	82,6 19	83,3 30
	<i>Yht. = N=</i>		100 9	100 59	100 18	100 17	100 33	100 14	100 26	100 27	100 9	100 23	100 36

(jatkuu)

TAULUKKO 23 (jatkoa)

	$\chi^2 =$	-*	-	-*	-*	-*
	$p =$	*		*	*	*

*Huom! Khii-toiseen testiä ei voitu suorittaa, sillä vastausvaihtoehtojen vastaajamäärät eivät täyttäneet tilastollisen merkitsevyyden testaamiselle määrättyä viiden henkilön rajaa.

Sukupuolen ja motivaatiotekijän, koulutuksen arvostuksen, keskinäistä yhteyttä tutkittaessa havaitaan, että naispastoreista 22,2 % (f = 2) tekijä motivoi ja 77,8 % (f = 7) tekijä ei motivoi osallistumaan lisäkoulutukseen. Miehistä myös selkeä vähemmistö valitsi motivaatiotekijän. Heistä vain 15,3 % (f = 9) pitää ja 84,7 % (f = 50) ei pidä koulutuksen arvostusta motivoivana.

Iän ja kyseisen motivaatiotekijän yhteyden tarkastelussa selviää, että yleinen koulutuksen arvostus motivoi kaikissa ikäluokissa vähemmistöä. 35-vuotiaista ja sitä nuoremmista 22,2 % (f = 4) kokee ja 77,8 % (f = 14) ei koe tekijää motivoivaksi. 36–50-vuotiaista 17,6 % (f = 3) pitää ja 82,4 % (f = 14) ei pidä tekijää motivoivana. Vanhimmasta ikäluokasta, 51-vuotiaista ja sitä vanhemmista, vain 12,1 % (f = 4) kokee ja 87,9 % (f = 29) ei koe tekijää motivoivaksi.

Koulutusasteen ja koulutuksen arvostuksen välistä yhteyttä tutkittaessa ilmenee poikkeamia eri muuttujaluokkien välillä. Kaikkein eniten tekijä motivoi korkea-asteen koulutuksen suorittaneita, tosin heistäkin vähemmistöä. Korkea-asteen suorittaneista tekijä motivoi 25,9 % (f = 7) ja ei motivoi 74,1 % (f = 20). Toisen asteen koulutuksen ja peruskoulun tai vastaavan käyneistä pastoreista vain muutamat kokevat yleisen koulutuksen arvostuksen motivoivan lisäkoulutukseen osallistumista. Toisen asteen pastoreista 7,7 % (f = 2) pitää ja 92,3 % (f = 24) ei pidä tekijää motivoivana. Peruskoulun tai vastaavan suorittaneista taas 14,3 % (f = 2) kokee tekijän ja 85,7 % (f = 12) ei koe tekijää motivoivaksi.

Valmistumisvuoden ja motivaatiotekijän yhteyden tarkastelussa havaitaan, että 1951–1970 vuosien välillä valmistuneista vain yksi pastori motivoituu ja 88,9 % ($f = 8$) ei motivoitu osallistumaan lisäkoulutukseen yleisen koulutuksen arvostuksen takia. Vastaavat luvut 1971–1990 vuosien välillä valmistuneilla ovat 17,4 % ($f = 4$) ja 82,6 % ($f = 19$), joista alhaisempi prosenttiluku kertoo motivoituneiden määrän ja korkeampi prosenttiluku motivoitumattomien määrän. Kun tarkastellaan vielä viimeisintä valmistumisvuosiluokkaa, saadaan selville, että 1991–2012 vuosien välillä valmistuneista 16,7 % ($f = 6$) kokee ja 83,3 % ($f = 30$) ei koe tekijää motivoivaksi.

Halu uusiin työtehtäviin

TAULUKKO 23 Henkilötietojen ja motivaatiotekijän, halun uusiin työtehtäviin, välinen yhteys

MOTIVAATIOTEKIJÄ			HENKILÖÄ MÄÄRITTÄVÄT TAUSTATEKIJÄT										
			Sukupuoli		Ikä			Koulutusaste			Valmistumisvuosi		
			<i>Naiset</i>	<i>Miehet</i>	<i>35 tai alle</i>	<i>36 – 50</i>	<i>51 tai yli</i>	<i>perusaste</i>	<i>2. aste</i>	<i>korkeu-aste</i>	<i>1951–1970</i>	<i>1971–1990</i>	<i>1990–2012</i>
Halu uusiin työtehtäviin	<i>Kyllä</i>	<i>% f</i>	6,8 4	33,3 3	27,8 5	5,9 1	97,0 32		7,7 2	18,5 5		4,3 1	16,7 6
	<i>Ei</i>	<i>% f</i>	93,2 55	66,7 6	72,2 13	94,1 16	3,0 1	10014	92,3 24	81,5 22	100 9	95,7 22	83,3 30
	<i>Yht. = N=</i>		100 9	100 59	100 18	100 17	100 33	100 14	100 26	100 27	100 9	100 23	100 36
	$\chi^2=$ $p=$		-* -*			-* -*			-* -*			-* -*	

*Huom! Khii-toiseen testiä ei voitu suorittaa, sillä vastausvaihtoehtojen vastaajamäärät eivät täyttäneet tilastollisen merkitsevyyden testaamiselle määrättyä viiden henkilön rajaa.

Sukupuolen ja motivaatiotekijän, halun uusista työtehtävistä, välisen yhteyden tarkastelussa havaitaan, että tekijä motivoi erityisesti naisia osallistumaan lisäkoulutukseen, kun verrataan prosenttijakaumia. Naisista kolmannes 33,3 % ($f = 3$) kokee tekijän motivoivaksi. Silti enemmistö, 66,7 % ($f = 6$), naispastoreista ei pidä tekijää motivoivana. Samoin on miehillä. Heistä enemmistö ei koe tekijää motivoivaksi.

(93,2 %, $f = 55$). Kuitenkin selkeä ero naisiin syntyy, sillä miehistä huomattavasti naisia pienempi osa, vain 6,8 % ($f = 4$), kokee tekijän motivoivaksi. Halu päästä uusiin työtehtäviin motivoi naisia miehiä enemmän, kun kyse on lisäkoulutukseen osallistumisesta.

Iän ja halukkuuden päästä uusiin työtehtäviin välistä yhteyttä tarkasteltaessa selviää, että tekijä motivoi eniten ikäluokista nuorinta. 35-vuotiaista ja sitä nuoremista pastoreista 27,8 % ($f = 5$) kertoo tekijän motivoivan heitä osallistumaan lisäkoulutukseen. Enemmistöä, 72,2 % ($f = 13$), heistä tekijä ei kuitenkaan motivoi. Näin on myös muiden ikäluokkien kohdalla – enemmistö pastoreista ei koe tekijän motivoivan lisäkoulutukseen osallistumista. Kuitenkin 35–50-vuotiaista pastoreista vain 5,9 % ($f = 1$) ja 51-vuotiaista ja sitä vanhemmista pastoreista jopa vain 3,0 % ($f = 1$) kokee tekijän motivoivaksi. 35–50-vuotiaista pastoreista 94,1 % ($f = 16$) ja 51-vuotiaista ja sitä vanhemmista pastoreista 97,0 % ($f = 32$) ei pidä halua uusiin työtehtäviin motivoivana.

Korkeimman suoritetun koulutusasteen ja kyseisen motivaatiotekijän välisen yhden tutkimisessa havaitaan, että halu päästä uusiin työtehtäviin ei motivoi peruskoulun tai vastaavan suorittaneita pastoreita (100,0 %, $f = 14$). Toisen asteen koulutuksen suorittaneista 92,3 % ($f = 24$) on samaa mieltä peruskoulun tai vastaavan suorittaneiden kanssa, tekijä ei motivoi. Kuitenkin pieni joukko, 7,7 % ($f = 2$) toisen asteen koulutuksen suorittaneista pastoreista kokee tekijän motivoivaksi. Myös enemmistö, 81,5 % ($f = 22$), korkea-asteen koulutuksen suorittaneista pastoreista ei pidä halua uusista työtehtävistä lisäkoulutukseen osallistumista motivoivana tekijänä. Kuitenkin korkea-asteen koulutuksen suorittaneet pastorit pitävät tekijää koulutusasteluokista motivoivimpana, sillä heistä 18,5 % ($f = 5$) kokee tekijän motivoivaksi.).

Kun tarkastellaan valmistumisvuoden ja halun päästä uusiin työtehtäviin välistä yhteyttä huomataan, ettei kukaan vuosien 1951–1990 välillä valmistuneista koe tekijää motivoivaksi (100,0 %, $f = 9$). 1971–1990 vuosien välillä valmistuneista pastoreista selkeä enemmistö, 95,7 % ($f = 22$) ei myöskään pidä tekijää motivoivana. Kuitenkin heistä 4,3 % ($f = 1$) mainitsee halun päästä uusiin työtehtäviin motivoivan

lisäkoulutukseen osallistumista. 1991–2012 vuosien välillä valmistuneista pastoreista 83,3 % (f = 30) ei koe tekijää motivoivaksi, mutta kuitenkin myös pientä joukkoa heistä, 16,7 % (f = 6), tekijä motivoi.

Mahdollisuus parempaan palkkaan

TAULUKKO 24 Henkilötietojen ja motivaatiotekijän, mahdollisuuden parempaan palkkaan, välinen yhteys

MOTIVAATIOTEKIJÄ			HENKILÖÄ MÄÄRITTÄVÄT TAUSTATEKIJÄT											
			Sukupuoli		Ikä			Koulutusaste			Valmistumisvuosi			
			<i>Naiset</i>	<i>Miehet</i>	<i>35 tai alle</i>	<i>36 – 50</i>	<i>51 tai yli</i>	<i>perusaste</i>	<i>2. aste</i>	<i>korkea-aste</i>	<i>1951–1970</i>	<i>1971–1990</i>	<i>1990–2012</i>	
Mahdollis. parempaan palkkaan	<i>Kyllä</i>	<i>% f</i>	10,2 6		16,7 3	5,9 1	6,1 2		3,8 1	18,5 5		4,3 1	13,9 5	
	<i>Ei</i>	<i>% f</i>	89,8 53	100 9	83,3 15	94,1 16	93,9 31	100 14	96,2 25	81,5 22	100 9	95,7 22	86,1 31	
	<i>Yht. =</i>		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	<i>N=</i>		9	59	18	17	33	14	26	27	9	23	36	
<i>χ²=</i>		1.00		-*			-*			-*				
<i>p=</i>		0.32		-*			-*			-*				

*Huom! Khii-toiseen testiä ei voitu suorittaa, sillä vastausvaihtoehtojen vastaajamäärät eivät täyttäneet tilastollisen merkitsevyyden testaamiselle määrättyä viiden henkilön rajaa.

Sukupuolen ja motivaatiotekijän, mahdollisuuden parempaan palkkaan, väliset yhteyden tarkastelussa havaitaan, että naisista kukaan ei koe tekijää motivoivaksi (100,0 %, f = 9). Miehistä myös suurin osa, 89,8 % (f = 53), ei koe tekijää motivoivaksi. Kuitenkin miespastoreiden joukosta löytyy muutamia, joilla mahdollisuus parempaan palkkaan toimii lisäkoulutukseen osallistumista motivoivana tekijänä. Miehistä 10,2 % (f = 6) pitää tekijää motivoivana. Vaikka naisten ja miesten välillä esiintyy pieniä eroavaisuuksia, ne eivät ole kuitenkaan yleistettävissä ja tilastollisesti merkitseviä ($\chi^2 = 1.00$, $p = 0.32$).

län ja kyseisen motivaatiotekijän välisen yhteyden tarkastelussa selviää, että 35-vuotiaista ja sitä nuoremmista pastoreista 16,7 % (f = 3) kokee ja 83,3 % (f = 15) ei koe mahdollisuutta parempaan palkkaan motivoivaksi. 36–50-vuotiasita pastoreista vain 5,9 % (f = 1) pitää ja 94,1 % (f = 16) ei pidä tekijää motivoivana. Vanhimmasta ikäluokasta, 51-vuotiaista ja sitä vanhemmista, tekijä motivoi 6,1 % (f = 2) ja ei motivoi 93,9 % (f = 31). Enemmistö kaikista ikäluokista ei siis pidä mahdollisuutta parempaan palkkaan lisäkoulutukseen osallistumista motivoivana tekijänä. Kuitenkin kaikista ikäluokista löytyy myös pieni joukko, jota tekijä motivoi.

Korkeimman suoritettun koulutusasteen ja mahdollisuuden saada parempaa palkkaa välisessä yhteyden tarkastelussa havaitaan, ettei kukaan peruskoulun tai vastaavan suorittaneista pidä kyseistä tekijää motivoivana (100,0 %, f = 14). Toisen asteen koulutuksen suorittaneista pastoreista 96,2 % (f = 25) on peruskoulun tai vastaavan suorittaneiden pastoreiden kanssa samaa mieltä motivaatiotekijästä. Silti 3,8 % (f = 1) heistä kokee tekijän motivoivaksi. Korkea-asteen koulutuksen suorittaneet pastorit kokevat tekijä kaikkein motivoivimmaksi, vaikka enemmistö, 81,5 % (f = 22), ei pidäkään mahdollisuutta parempaan palkkaan motivoivana. Kuitenkin 18,5 % (f = 5) heistä tekijä motivoi.

Valmistumisvuoden yhteyttä tutkittaessa selviää, ettei kukaan vuosien 1951–1970 välillä valmistuneista pastoreista koe mahdollisuutta parempaan palkkaan motivoivaksi tekijäksi (100,0 %, f = 9). 1971–1990 vuosien välillä valmistuneista pastoreista 95,7 % (f = 22) ei myöskään koe tekijää motivoivaksi. Kuitenkin 1971–1990 vuosien välillä valmistuneista 4,3 % (f = 1) mainitsee tekijän motivoivan lisäkoulutukseen osallistumista. 1991–2012 vuosien välillä valmistuneista myös selvä enemmistö, 86,1 % (f = 31) ei pidä tekijää motivoivana. 1991–2012 vuosien välillä valmistuneet pitävät kuitenkin tekijää kaikista valmistumisvuosiluokista motivoivimpana, sillä heistä 13,9 % (f = 5) tekijä motivoi osallistumaan lisäkoulutukseen.

Varautuminen työmarkkinoiden muutokseen

TAULUKKO 25 Henkilötietojen ja motivaatiotekijän, varautumisen työmarkkinoiden muutokseen, välinen yhteys

MOTIVAATIOTEKIJÄ			HENKILÖÄ MÄÄRITTÄVÄT TAUSTATEKIJÄT										
			Sukuoli		Ikä			Koulutusaste			Valmistumisvuosi		
			<i>Naiset</i>	<i>Miehet</i>	<i>35 tai alle</i>	<i>36 – 50</i>	<i>51 tai yli</i>	<i>perusaste</i>	<i>2. aste</i>	<i>korkea-aste</i>	<i>1951–1970</i>	<i>1971–1990</i>	<i>1990–2012</i>
Varautuminen työmarkkinoiden muutokseen	<i>Kyllä</i>	<i>% f</i>	11,1 1	6,8 4	11,1 2	17,6 3			7,7 2	11,1 3			13,9 5
	<i>Ei</i>	<i>% f</i>	88,9 8	93,2 55	88,9 16	82,4 14	100 33	100 14	92,3 24	88,9 24	100 9	100 23	86,1 31
	<i>Yht. = N=</i>		100 9	100 59	100 18	100 17	100 33	100 14	100 26	100 27	100 9	100 23	100 36
	$\chi^2=$ $p=$		-* -*		-* -*				-* -*				-* -*

*Huom! Kii-toiseen testiä ei voitu suorittaa, sillä vastausvaihtoehtojen vastaajamäärät eivät täyttäneet tilastollisen merkitsevyyden testaamiselle määrättyä viiden henkilön rajaa.

Sukupuolen ja motivaatiotekijän, varautumisen työmarkkinoiden muutokseen, välisen yhteyden tarkastelussa havaitaan, että naispastoreista 88,9 % (f = 8) ei koe ja 11,1 % (f = 1) kokee tekijän motivoivaksi. Miehistä taas 93,2 % (f = 55) ei koe ja vain 6,8 % (f = 4) kokee tekijän motivoivaksi.

Iän ja kyseisen motivaatiotekijän välistä yhteyttä tarkasteltaessa selviää, ettei kukaan 51-vuotiaista ja sitä vanhemmista pastoreista pidä varautumista työmarkkinoiden muutokseen lisäkoulutukseen osallistumista motivoivana tekijänä (100,0 %, f = 33). Enemmistö myös 36–50-vuotiaista (82,4 %, f = 14) ja 35-vuotiaista ja sitä nuoremmista (88,9 %, f = 16) on vanhimman ikäluokan kanssa samaa mieltä ja ei koe tekijää motivoivaksi. Kuitenkin 36–50-vuotiaista 17,6 % (f = 3) ja 35-vuotiaista ja sitä nuoremmista 11,1 % (f = 2) pitää tekijää motivoivana.

Kun tarkastellaan korkeimman suoritettua koulutusasteen ja työmarkkinoiden muutokseen varautumisen välistä yhteyttä havaintaan, ettei kukaan peruskoulun tai vastaavan suorittaneista koe tekijää motivoivaksi (100,0 %, f = 14). Selvä enemmistö toisen asteen koulutuksen suorittaneista (92,3 %, f = 24) ja korkea-asteen koulutuksen suorittaneista (88,9 %, f = 24) on peruskoulun tai vastaavan suorittaneiden pastoreiden kanssa samaa mieltä kyseisestä motivaatiotekijästä. Kuitenkin 7,7 % (f = 2) toisen asteen koulutuksen suorittaneista ja 11,1 % (f = 3) korkea-asteen koulutuksen suorittaneista pitää työmarkkinoiden muutokseen varautumista lisäkoulutukseen osallistumista motivoivana tekijänä.

Valmistumisvuoden ja kyseisen motivaatiotekijän välisessä yhteyden tarkastelussa havaitaan, että 1951–1970 ja 1971–1990 vuosien välillä valmistuneista pastoreista kukaan ei koe työmarkkinoiden muutokseen varautumista lisäkoulutukseen osallistumista motivoivaksi tekijäksi (100,0 %, f = 9–23). Vuosien 1991–2012 välillä valmistuneista 86,1 % (f = 31) ei myöskään koe tekijää motivoivaksi. Kuitenkin 13,9 % vuosien 1991–2012 välillä valmistuneista pitää työmarkkinoiden muutokseen varautumista lisäkoulutukseen osallistumista motivoivana tekijänä.

Kiinnostus uutta alaa kohtaan

TAULUKKO 26 Henkilötietojen ja motivaatiotekijän, kiinnostuksen uutta alaa kohtaan, välinen yhteys

MOTIVAATIOTEKIJÄ			HENKILÖÄ MÄÄRITTÄVÄT TAUSTATEKIJÄT										
			Sukuoli		Ikä			Koulutusaste			Valmistumisvuosi		
			<i>Naiset</i>	<i>Miehet</i>	<i>35 tai alle</i>	<i>36 – 50</i>	<i>51 tai yli</i>	<i>perusaste</i>	<i>2. aste</i>	<i>korkea-aste</i>	<i>1951–1970</i>	<i>1971–1990</i>	<i>1990–2012</i>
Kiinnostus uutta alaa kohtaan	<i>Kyllä</i>	<i>% f</i>	11,1 1	3,4 2	11,1 2		3,0 1		3,8 1	7,4 2			8,3 3
	<i>Ei</i>	<i>% f</i>	88,9 8	96,6 57	88,9 16	100 17	97,0 32	100 14	96,2 25	92,6 25	100 9	100 23	91,7 33
		<i>Yht. = N=</i>	100 9	100 59	100 18	100 17	100 33	100 14	100 26	100 27	100 9	100 23	100 36

(jatkuu)

TAULUKKO 26 (jatkoa)

	$\chi^2=$	-*	-	-*	-*	-*
	$p=$	*		-*	-*	-*

*Huom! Khii-toiseen testiä ei voitu suorittaa, sillä vastausvaihtoehtojen vastaajamäärät eivät täyttäneet tilastollisen merkitsevyyden testaamiselle määrättyä viiden henkilön rajaa.

Sukupuolen ja motivaatiotekijän, kiinnostuksen uutta alaa kohtaan, välisen yhteyden tarkastelussa havaitaan, että naispastoreista 88,9 % (f = 8) ei koe ja 11,1 % (f = 1) kokee tekijän motivoivan lisäkoulutukseen osallistumista. Vastaavasti miehistä 96,6 % (f = 57) ei koe ja vain 3,4 % (f = 2) kokee tekijän motivoivaksi.

Iän ja kiinnostuksen uutta alaa kohtaan välisen yhteyden tutkimisessa selviää, että kukaan keskimmäisestä ikäluokasta, 36–50-vuotiaista, ei koe tekijää motivoivaksi. Myös ääripään ikäluokissa enemmistö pitää tekijää motivoivana. 35-vuotiaista ja sitä nuoremmista pastoreista 88,9 % (f = 16) ei koe tekijää ja 11,1 % (f = 2) kokee tekijän motivoivaksi. 51-vuotiaista ja sitä vanhemmista taas 97,0 % (f = 32) ei koe tekijää ja vain 3,0 % (f = 1) kokee tekijän motivoivaksi.

Kun tarkastellaan korkeimman suoritettun koulutusasteen yhteyttä kyseiseen motivaatiotekijään, havaitaan, että kukaan peruskoulun tai vastaavan suorittaneista ei pidä kiinnostusta uutta alaa kohtaan lisäkoulutukseen osallistumista motivoivana tekijänä (100,0 %, f = 14). Myös muissa koulutusasteluokissa enemmistö ei pidä tekijää motivoivana. Toisen asteen koulutuksen suorittaneista 96,2 % (f = 25) tekijä ei motivoi ja vain 3,8 % (f = 1) tekijä motivoi. Vastaavasti korkea-asteen koulutuksen suorittaneista 92,6 % (f = 25) ei koe tekijää ja 7,4 % (f = 2) kokee tekijän motivoivaksi.

Valmistumisvuoden ja tekijän välisessä yhteyden tutkinnassa havaitaan, ettei kukaan 1951–1970 ja 1971–1990 vuosien välillä valmistuneista pastoreista koe kiinnostuksen uutta alaa kohtaan motivoivan heitä lisäkouluttautumaan (100,0 %, f = 9–23). Vuosien 1991–2012 välillä valmistuneista pastoreista enemmistö, 91,7 % (f = 33), ei myöskään pidä tekijää lisäkouluttautumista motivoivana. Valmistumisvuosiluokan pastoreista 8,3

% (f = 3) tekijä kuitenkin motivoi.

5.2.4.2 Ammattia määrittävien taustatekijöiden yhteys motivaatiotekijöihin

Tarkasteltaessa ammattia määrittävien taustatekijöiden ja motivaatiotekijöiden välisiä yhteyksiä havaitaan, että joissakin yhteyksissä on prosenttiosuuksien perusteella havaittavissa eroavaisuuksia. Näitä ovat erityisesti tutkinnon suorittaminen ja seurakunnan jäsenmäärä, halu uusiin työtehtäviin ja toimiaika sekä mahdollisuus parempaan palkkaan ja toimiaika. Eroavaisuuksien yleistettävyyttä ei kuitenkaan voitu testata, ja näin tulokset ovat siis suuntaa-antavia. Taulukoissa 27–37 ovat tarkemmat tiedot prosenttien jakautumisesta ammattia määrittävien taustatekijöiden ja motivaatiotekijöiden välillä.

Oman ammattitaidon kehittäminen

TAULUKKO 27 Ammattia määrittävien taustatekijöiden ja motivaatiotekijän, oman ammattitaidon kehittämisen, välinen yhteys

AMMATTIA MÄÄRITTÄVÄT TAUSTATEKIJÄT			MOTIVAATIOTEKIJÄ			
			Oman ammattitaidon kehittäminen			
			<i>Kyllä</i>	<i>Ei</i>		
Työsuhteen muoto	<i>Vakituinen</i>	% <i>f</i>	85,7 48	14,3 8	Yht.=100 N=56	$\chi^2=$ -* p = -*
	<i>Muu</i>	% <i>f</i>	90,9 10	9,1 1	Yht.=100 N=11	
Ammattinimike	<i>Koko srk:n pastori</i>	% <i>f</i>	81,4 35	18,6 8	Yht.=100 N=43	$\chi^2=$ -* p = -*
	<i>Erityisosa- alueen pastori</i>	% <i>f</i>	96,0 24	4,0 1	Yht.=100 N=25	
Toimiaika	<i>alle vuoden</i>	% <i>f</i>	100 6		Yht.=100 N= 6	$\chi^2=$ -* p = -*
	<i>1–2 vuotta</i>	% <i>f</i>	100 4		Yht.=100 N=4	
	<i>3–4 vuotta</i>	% <i>f</i>	100 8		Yht.=100 N=8	
	<i>5–6 vuotta</i>	% <i>f</i>	100 3		Yht.=100 N=3	
	<i>7–8 vuotta</i>	% <i>f</i>	66,7 4	33,3 2	Yht.=100 N=6	
	<i>9–10 vuotta</i>	% <i>f</i>	80,0 4	20,0 1	Yht.=100 N=5	

(jatkuu)

TAULUKKO 27 (jatkoa)

Toimiaika	<i>11–15 vuotta</i>	% <i>f</i>	77,8 7	22,2 2	Yht.=100 N=9	$\chi^2=$ -* $p=$ -*
	<i>16–20 vuotta</i>	% <i>f</i>	85,7 6	14,3 1	Yht.=100 N=7	
	<i>yli 21 vuotta</i>	% <i>f</i>	85,0 17	15,0 3	Yht.=100 N=20	
Srk:n jäsenmäärä	<i>Suuri seurakunta</i>	% <i>f</i>	89,2 33	10,8 4	Yht.=100 N=37	$\chi^2=$ -* $p=$ -*
	<i>Keskisuuri tai pieni seurakunta</i>	% <i>f</i>	83,9 26	16,1 5	Yht.=100 N=31	
Alueellinen sijainti Suomessa	<i>Pohjoinen</i>	% <i>f</i>	100 3		Yht.=100 N=3	$\chi^2=$ -* $p=$ -*
	<i>Etelä</i>	% <i>f</i>	94,7 18	5,3 1	Yht.=100 N=19	
	<i>Itä</i>	% <i>f</i>	88,9 16	11,1 2	Yht.=100 N=18	
	<i>Länsi</i>	% <i>f</i>	78,6 22	21,4 6	Yht.=100 N=28	

*Huom! Khii-toiseen testiä ei voitu suorittaa, sillä vastausvaihtoehtojen vastaajamäärät eivät täyttäneet tilastollisen merkitsevyyden testaamiselle määrättyä viiden henkilön rajaa.

Työsuhteen muodon ja motivaatiotekijän, oman ammattitaidon kehittämisen, välistä yhteyttä tutkittaessa selviää, että sekä enemmistö vakituisista että muunlaisessa työsuhteessa toimivista pastoreista kokee tekijän motivoivaksi. 85,6 % ($f = 48$) vakituisista työntekijöistä ja vielä vahvemmin 90,9 % ($f = 10$) muunlaisessa työsuhteessa toimivista kokee oman ammattitaidon kehittämisen motivoivan lisäkoulutukseen osallistumista. 14,3 % ($f = 8$) vakituisista työntekijöistä ja vain 9,1 % ($f = 1$) ei koe tekijää motivoivaksi.

Ammattinimikkeen ja kyseisen motivaatiotekijän välistä yhteyttä tarkasteltaessa huomataan, että koko seurakunnan pastoreista 81,4 % ($f = 35$) kokee oman ammattitaidon kehittämisen motivoivaksi. Heistä taas 18,6 % ($f = 8$) ei motivoitu tekijän johdosta osallistumaan lisäkoulutukseen. Hieman motivoivammaksi tekijän kokevat erityisosa-alueen pastorit, sillä heistä jopa 96,0 % ($f = 24$) ilmaisee tekijän motivoivan. Vain 4 % ($f = 1$) tekijä ei motivoi.

Toimiajan yhteyttä oman ammattiosaamisen kehittämisen motivoivuuteen tutkittaessa havaitaan, että kaikissa luokissa, toimiajasta riippumatta, tekijä motivoi enemmistöä.

Alle vuoden, 1–2 vuotta, 3–4 vuotta ja 5–6 vuotta toimineita pastoreita tekijä motivoi 100,0 % (f = 3–8). 7–8 vuotta alalla toimineita pastoreita tekijä näyttää motivoivan kaikista vähiten, vaikkakin silti enemmistöä. Heistä 66,7 % (f = 4) tekijä motivoi ja 33,3 % (f = 2) tekijä ei motivoi. 9–10 vuotta toimineista pastoreista 80,0 % (f = 4) oman ammattitaidon kehittäminen motivoi ja 20,0 % (f = 1) se ei motivoi. 11–15 vuotta toimineista pastoreista 77,8 % (f = 7) tekijä motivoi ja 22,2 % (f = 2) se ei motivoi. 16–20 vuotta toimineista pastoreista 85,7 % (f = 6) tekijä myös motivoi ja 14,3 % (f = 1) se ei motivoi. Myös yli 21 vuotta alalla toimineet kokevat oman ammattitaidon kehittämisen suurimmaksi osaksi motivoivaksi tekijäksi. Heistä 85,0 % (f = 17) valitsi tekijän motivoivan ja 15,0 % (f = 3) ei valinnut tekijää.

Seurakunnan jäsenmäärän ja kyseisen motivaatiotekijän välisen yhteyden tarkastelussa havaitaan, että enemmistöä sekä pienissä tai keskisuurissa ja suurissa seurakunnissa oman ammattitaidon kehittäminen motivoi. Pienissä tai keskisuurissa seurakunnissa työskentelevistä pastoreista 83,9 % (f = 26) vastasi tekijän motivoivan lisäkoulutukseen osallistumista. Heistä 16,1 % (f = 5) ei koe tekijää motivoivaksi. Suurissa seurakunnissa tekijä koetaan edellistäkin motivoivammaksi, sillä heistä jopa 89,2 % (f = 33) tekijä motivoi. Kuitenkin myös suurissa seurakunnissa 10,8 % (f = 4) tekijä ei motivoi.

Työpaikan alueellisen sijainnin ja motivaatiotekijän välisen yhteyden tarkastelussa havaitaan, että motivoivimmaksi tekijän kokee Pohjois-Suomi (100,0 %, f = 3). Tätä seuraavat Etelä-Suomi (91,7 %, f = 18), Itä-Suomi (88,9 %, f = 16) ja viimeisenä Länsi-Suomi (78,6 %, f = 22). Kuitenkin kaikilla alueilla selkeä enemmistö kokee oman ammattitaidon kehittämisen motivoivaksi tekijäksi, kun kyse on lisäkoulutukseen osallistumisesta. Etelä-Suomessa 5,3 % (f = 1), Itä-Suomessa 11,1 % (f = 2) ja Länsi-Suomessa 21,4 % (f = 6) pastoreista ei koe tekijää motivoivaksi tässä asiassa.

Oman itsensä kehittäminen

TAULUKKO 28 Ammattia määrittävien taustekijöiden ja motivaatiotekijän, oman itsensä kehittämisen, välinen yhteys

AMMATTIA MÄÄRITTÄVÄT TAUSTATEKIJÄT			MOTIVAATIOTEKIJÄ			
			Oman itsensä kehittäminen			
			Kyllä	Ei		
Työsuhteen muoto	<i>Vakituinen</i>	% <i>f</i>	83,9 47	16,1 9	Yht.=100 N=56	$\chi^2=$ -* p= -*
	<i>Muu</i>	% <i>f</i>	90,9 10	9,1 1	Yht.=100 N=11	
Ammattinimike	<i>Koko srk:n pastori</i>	% <i>f</i>	83,7 36	16,3 7	Yht.=100 N=43	$\chi^2=$ -* p= -*
	<i>Erityisosa- alueen pastori</i>	% <i>f</i>	88,0 22	12,0 3	Yht.=100 N=25	
Toimiaika	<i>alle vuoden</i>	% <i>f</i>	200 6		Yht.=100 N= 6	$\chi^2=$ -* p= -*
	<i>1-2 vuotta</i>	% <i>f</i>	100 4		Yht.=100 N=4	
	<i>3-4 vuotta</i>	% <i>f</i>	87,5 7	12,5 1	Yht.=100 N=8	
	<i>5-6 vuotta</i>	% <i>f</i>	66,7 2	33,3 1	Yht.=100 N=3	
	<i>7-8 vuotta</i>	% <i>f</i>	83,3 5	16,7 1	Yht.=100 N=6	
	<i>9-10 vuotta</i>	% <i>f</i>	100 5		Yht.=100 N=5	
	<i>11-15 vuotta</i>	% <i>f</i>	77,8 7	22,2 2	Yht.=100 N=9	
	<i>16-20 vuotta</i>	% <i>f</i>	71,4 5	28,6 2	Yht.=100 N=7	
	<i>yli 21 vuotta</i>	% <i>f</i>	85,0 17	15,0 3	Yht.=100 N=20	
Srk:n jäsenmäärä	<i>Suuri seurakunta</i>	% <i>f</i>	89,2 33	10,8 4	Yht.=100 N=37	$\chi^2=$ -* p= -*
	<i>Keskisuuri tai pieni seurakunta</i>	% <i>f</i>	80,6 25	19,4 6	Yht.=100 N=31	
Alueellinen sijainti Suomessa	<i>Pohjoinen</i>	% <i>f</i>	100 3		Yht.=100 N=3	$\chi^2=$ -* p= -*
	<i>Etelä</i>	% <i>f</i>	84,2 16	15,8 3	Yht.=100 N=19	
	<i>Itä</i>	% <i>f</i>	83,3 15	16,7 3	Yht.=100 N=18	
	<i>Länsi</i>	% <i>f</i>	85,7 24	14,3 4	Yht.=100 N=28	

*Huom! Khii-toiseen testiä ei voitu suorittaa, sillä vastausvaihtoehtojen vastaajamäärät eivät täyttäneet tilastollisen merkitsevyyden testaamiselle määrättyä viiden henkilön rajaa.

Työsuhteen muodon ja oman itsensä kehittämisen välisen yhteyden tarkastelussa huomataan, että vakituisista työntekijöistä 83,9 % (f = 47) kokee oman itsensä kehittämisen motivoivaksi. Heistä 16,1 % (f = 9) ei koe tekijää motivoivaksi. Muunlaisessa työsuhteessa toimivista työntekijöistä taas 90,9 % (f = 10) kokee tekijän motivoivan lisäkoulutukseen osallistumista. Yksi muunlaisessa työsuhteessa toimivista pastoreista taas ei pidä tekijää viestinnän lisäkouluttautumista motivoivana tekijänä.

Ammattinimikkeen ja kyseisen motivaatiotekijän välisen yhteyden tarkastelussa selviää, että koko seurakunnan pastoreista oman itsensä kehittämisen motivoivaksi kokee 83,7 % (f = 36) ja ei-motivoivaksi 16,3 % (f = 7). Vastaavasti erityisosa-alueen pastoreista 88,0 % (f = 36) pitää tekijää motivoivana ja 12,0 % (f = 3) ei pidä.

Toimiajan ja motivaatiotekijän välistä yhteyttä tarkasteltaessa havaitaan, että enemmistö kaikista toimiaikaluokista kokee oman itsensä kehittämisen motivoivaksi tekijäksi. Kaikkia (100,0 %, f = 4–6) alle vuoden, 1–2 vuotta ja 9–10 vuotta toimineita pastoreita tekijä motivoi osallistumaan lisäkoulutukseen. 3–4 vuotta toimineista 87,5 % (f = 7), 5–6 vuotta toimineista 66,7 % (f = 2), 7–8 vuotta toimineista 83,3 % (f = 5), 11–15 vuotta toimineista 77,8 %, 16–20 vuotta toimineista 71,4 % (f = 5) ja yli 21 vuotta toimineista 85,0 % (f = 17) kokee oman itsenä kehittämisen motivoivaksi. 3–4 vuotta toimineista 12,5 % (f = 1), 5–6 vuotta toimineista 33,3 % (f = 1), 7–8 vuotta toimineista yhtä, 11–15 vuotta toimineista 22,2 % (f = 2), 16–20 vuotta toimineista 28,6 % (f = 2) ja yli 21 vuotta toimineista 15,0 % (f = 3) pastoreista tekijä ei motivoi.

Seurakunnan jäsenmäärää ja oman itsensä kehittämisen välistä yhteyttä tutkittaessa selviää, että pienissä tai keskisuurissa ja suurissa seurakunnissa enemmistö pastoreista kokee tekijän motivoivana. Pienissä tai keskisuurissa seurakunnissa 80,6 % (f = 25) ja suurissa seurakunnissa jopa 89,2 % (f = 33) kokee oman itsensä kehittämisen motivoivan lisäkoulutukseen osallistumista. Pienissä tai keskisuurissa seurakunnissa 19,4 % (f = 6) ja suurissa seurakunnissa 10,8 % (f = 4) ei pidä tekijää lisäkoulutukseen osallistumista motivoivana tekijänä.

Työpaikan alueellisen sijainnin yhteyttä kyseiseen motivaatiotekijään tutkittaessa ilmenee, että Pohjois-Suomen pastorit kokevat 100,0 % (f = 3) tekijän motivoivaksi. Myös erittäin motivoivaksi sen kokevat muutkin alueet, sillä 85,7 % (f = 24) Länsi-Suomen pastoreista, 84,2 % (f = 16) Etelä-Suomen pastoreista ja 83,3 % (f = 15) Itä-Suomen pastoreista pitävät tekijää motivoivana. Prosentuaalisesti vähiten motivoivana tekijänä oman itsensä kehittämistä pitävät Itä-Suomen pastorit (16,7 %, f = 3). Myös Etelä-Suomen pastoreiden (15,8 %, f = 3) ja Länsi-Suomen pastoreiden (14,3 %, f = 4) keskuudessa muutamat työntekijät eivät koe tekijää motivoivana.

Seurakunnan yleinen menestyminen

TAULUKKO 29 Ammattia määrittävien taustatekijöiden ja motivaatiotekijän, seurakunnan yleisen menestymisen, välinen yhteys

AMMATTIA MÄÄRITTÄVÄT TAUSTATEKIJÄT			MOTIVAATIOTEKIJÄ			
			Seurakunnan yleinen menestyminen			
			<i>Kyllä</i>	<i>Ei</i>		
Työsuhteen muoto	<i>Vakituinen</i>	% <i>f</i>	76,8 43	23,3 13	Yht.=100 N=56	$\chi^2=$ -* $p=$ -*
	<i>Muu</i>	% <i>f</i>	72,7 8	27,3 3	Yht.=100 N=11	
Ammattinimike	<i>Koko srk:n pastori</i>	% <i>f</i>	79,1 34	20,9 9	Yht.=100 N=43	$\chi^2=$ 0.44 $p=$ 0.51
	<i>Erityisosa- alueen pastori</i>	% <i>f</i>	72,0 18	28,0 7	Yht.=100 N=25	
Toimiaika	<i>alle vuoden</i>	% <i>f</i>	83,3 5	16,7 1	Yht.=100 N= 6	$\chi^2=$ -* $p=$ -*
	<i>1-2 vuotta</i>	% <i>f</i>	50,0 2	50,0 2	Yht.=100 N=4	
	<i>3-4 vuotta</i>	% <i>f</i>	87,5 7	12,5 1	Yht.=100 N=8	
	<i>5-6 vuotta</i>	% <i>f</i>	100 3		Yht.=100 N=3	
	<i>7-8 vuotta</i>	% <i>f</i>	50,0 3	50,0 3	Yht.=100 N=6	
	<i>9-10 vuotta</i>	% <i>f</i>	100 5		Yht.=100 N=5	
	<i>11-15 vuotta</i>	% <i>f</i>	66,7 6	33,3 3	Yht.=100 N=9	
	<i>16-20 vuotta</i>	% <i>f</i>	71,4 5	28,6 2	Yht.=100 N=7	
	<i>yli 21 vuotta</i>	% <i>f</i>	80,0 16	20,0 4	Yht.=100 N=20	

(jatkuu)

TAULUKKO 29 (jatkoa)

Srk:n jäsenmäärä	<i>Suuri seurakunta</i>	% <i>f</i>	81,1 30	18,9 7	Yht.=100 N=37	$\chi^2= 0.96$ $p = 0.32$
	<i>Keskisuuri tai pieni seurakunta</i>	% <i>f</i>	71,0 22	29,0 9	Yht.=100 N=31	
Alueellinen sijainti Suomessa	<i>Pohjoinen</i>	% <i>f</i>	66,7 2	33,3 1	Yht.=100 N=3	$\chi^2= -*$ $p= -*$
	<i>Etelä</i>	% <i>f</i>	78,9 15	21,1 4	Yht.=100 N=19	
	<i>Itä</i>	% <i>f</i>	72,2 13	27,8 5	Yht.=100 N=18	
	<i>Länsi</i>	% <i>f</i>	78,6 22	21,4 6	Yht.=100 N=28	

*Huom! Khii-toiseen testiä ei voitu suorittaa, sillä vastausvaihtoehtojen vastaajamäärät eivät täyttäneet tilastollisen merkitsevyyden testaamiselle määrättyä viiden henkilön rajaa.

Työsuhteen muodon ja motivaatiotekijän, seurakunnan yleisen menestymisen, välistä yhteyttä tarkasteltaessa havaitaan, että tekijä motivoi hieman enemmän seurakunnan vakituudessa työsuhteessa toimivia pastoreista. Heistä 76,8 % ($f = 43$) kokee tekijän motivoivan lisäkoulutukseen osallistumista. Muunlaisessa työsuhteessa toimivista taas 72,7 % ($f = 8$) kokee tekijän motivoivaksi. 23,3 % ($f = 13$) vakituudessa työsuhteessa toimivista ja 27,3 % ($f = 3$) muunlaisessa työsuhteessa toimivista pastoreista ei koe tekijää motivoivaksi.

Ammattinimikkeen ja kyseisen motivaatiotekijän välisen yhteyden tarkastelussa selviää, että koko seurakunnan pastorit kokevat tekijän erityisosa-alueen pastoreita hieman motivoivammaksi. Kokoseurakunnan pastoreista 76,1 % ($f = 34$) ja erityisosa-alueen pastoreista 72,0 % ($f = 18$) tekijä motivoi, kun kyse on lisäkoulutukseen osallistumisesta. Vastaavasti taas 20,9 % ($f = 9$) koko seurakunnan pastoreista ja 28,0 % ($f = 7$) erityisosa-alueen pastoreista tekijä ei motivoi. Kuitenkaan luokkien välillä ilmenevät prosenttiosuudet eivät ole tilastollisesti merkitseviä ($\chi^2 = 0.44$, $p = 0.51$).

Toimiajan ja seurakunnan yleisen menestymisen välistä yhteyttä tarkasteltaessa 100,0 % ($f = 3-5$) tekijän motivoivaksi kokevat 5-6 vuotta ja 9-10 vuotta työssä toimineet pastorit. 80 % ylittävästi tekijän motivoivaksi kokevat alle vuoden (83,3 %, $f = 5$), 3-4 vuotta (87,5 %, $f = 7$) ja yli 21 vuotta (80,0 %, $f = 16$) toimineet pastorit. Heistä siis 16,7

% (f = 1) alle vuoden, 12,5 % (f = 1) 3–4 vuotta ja 20,0 % (f = 4) yli 21 vuotta toimineista ei koe tekijän motivoivan lisäkoulutukseen osallistumista. Lisäksi 66,7 % (f = 6) 11–15 vuotta ja 71,4 % (f = 5) 16–20 vuotta toimineista pastoreista pitää seurakunnan yleistä menestymistä motivoivana tekijänä. Kolmasosa (33,3 %, f = 3) 11–15 vuotta ja 28,6 % (f = 2) alalla olleista pastoreista ei pidä tekijää motivoivana. Kaikkein vähiten seurakunnan yleinen menestyminen motivoi kuitenkin 1–2 vuotta ja 7–8 vuotta toimineita pastoreita. Heistä tasan puolet (50,0 %, f = 2–3) kokee tekijän motivoivaksi ja puolet (50,0 %, f = 2–3) ei.

Seurakunnan jäsen määrän yhteyttä tarkasteltaessa huomataan, että suuret seurakunnat kokevat seurakunnan yleisen menestymisen motivoivampana tekijänä kuin pienet tai keskisuuret seurakunnat. Suurten seurakuntien pastoreista 81,1 % (f = 30) kokee tekijän motivoivaksi ja 18,9 % (f = 7) ei koe. Pienissä tai keskisuurissa seurakunnissa pastorit taas kokevat seurakunnan yleisen menestymisen motivoivan 71,0 % (f = 22) pastoreista ja 29,0 % (f = 9) se ei motivoi. Tilastollisesti merkitseviä eroavaisuuksia ei kuitenkaan ole löydettävissä ($\chi^2 = 0.96$, $p = 0.33$).

Työpaikan alueellisen sijainnin yhteyttä tarkasteltaessa havaitaan, että seurakunnan yleinen menestyminen motivoi 66,7 % (f = 2) Pohjois-Suomen, 78,9 % (f = 15) Etelä-Suomen, 72,2 % (f = 13) Itä-Suomen ja 78,6 % (f = 22) Länsi-Suomen pastoria. Heistä yksi Pohjois-Suomen, 21,1 % (f = 4) Etelä-Suomen, 27,8 % (f = 5) Itä-Suomen ja 21,4 % (f = 6) ei koe tekijää motivoivaksi.

Seurakunnan jäsenmäärän kasvaminen

TAULUKKO 30 Ammattia määrittävien taustatekijöiden ja motivaatiotekijän, seurakunnan jäsenmäärän kasvamisen, välinen yhteys

AMMATTIA MÄÄRITTÄVÄT TAUSTATEKIJÄT			MOTIVAATIOTEKIJÄ			
			Seurakunnan jäsenmäärän kasvaminen			
			<i>Kyllä</i>	<i>Ei</i>		
Työsuhteen muoto	<i>Vakituinen</i>	% <i>f</i>	41,1 23	58,9 33	Yht.=100 N=56	$\chi^2 = 0.68$ p = 0.41
	<i>Muu</i>	% <i>f</i>	54,5 6	45,5 5	Yht.=100 N=11	
Ammattinimike	<i>Koko srk:n pastori</i>	% <i>f</i>	46,5 20	53,5 23	Yht.=100 N=43	$\chi^2 = 0.71$ p = 0.40
	<i>Erityisosa- alueen pastori</i>	% <i>f</i>	36,0 9	64,0 16	Yht.=100 N=25	
Toimiaika	<i>alle vuoden</i>	% <i>f</i>	83,3 5	16,7 1	Yht.=100 N= 6	$\chi^2 = -*$ p = -*
	<i>1–2 vuotta</i>	% <i>f</i>	50,0 2	50,0 2	Yht.=100 N=4	
	<i>3–4 vuotta</i>	% <i>f</i>	37,5 3	62,5 5	Yht.=100 N=8	
	<i>5–6 vuotta</i>	% <i>f</i>	33,3 1	66,7 2	Yht.=100 N=3	
	<i>7–8 vuotta</i>	% <i>f</i>	66,7 4	33,3 2	Yht.=100 N=6	
	<i>9–10 vuotta</i>	% <i>f</i>	60,0 3	40,0 2	Yht.=100 N=5	
	<i>11–15 vuotta</i>	% <i>f</i>	33,3 3	66,7 6	Yht.=100 N=9	
	<i>16–20 vuotta</i>	% <i>f</i>	42,9 3	57,1 4	Yht.=100 N=7	
	<i>yli 21 vuotta</i>	% <i>f</i>	25,0 5	75,0 15	Yht.=100 N=20	
Srk:n jäsenmäärä	<i>Suuri seurakunta</i>	% <i>f</i>	51,6 16	48,4 15	Yht.= 100 N= 37	$\chi^2 = 1.87$ p = 0.18
	<i>Keskisuuri tai pieni seurakunta</i>	% <i>f</i>	35,1 13	64,9 24	Yht.=100 N=31	
Alueellinen sijainti Suomessa	<i>Pohjoinen</i>	% <i>f</i>	66,7 2	33,3 1	Yht.=100 N=3	$\chi^2 = -*$ p= -*
	<i>Etelä</i>	% <i>f</i>	42,1 8	57,9 11	Yht.=100 N=19	
	<i>Itä</i>	% <i>f</i>	38,9 7	61,1 11	Yht.=100 N=18	
	<i>Länsi</i>	% <i>f</i>	42,9 12	57,1 16	Yht.=100 N=28	

*Huom! Khii-toiseen testiä ei voitu suorittaa, sillä vastausvaihtoehtojen vastaajamäärät eivät täyttäneet tilastollisen merkitsevyyden testaamiselle määrättyä viiden henkilön rajaa.

Työsuhteen muodon ja motivaatiotekijän, seurakunnan jäsenmäärän kasvamisen, välisen yhteyden tarkastelussa havaitaan, että vakituisista työntekijöistä hieman alle puolet (41,1 %, $f = 23$) kokee tekijän motivoivaksi ja hieman yli puolet (58,9 %, $f = 33$) ei koe motivoivaksi. Asia on kuitenkin toisin päin, kun tarkastellaan muunlaisessa työsuhteessa toimivien pastoreiden prosenttijakaumaa. Heistä hieman yli puolet (54,5 %, $f = 6$) kokee tekijän motivoivaksi ja hieman alle puolet (45,5 %, $f = 5$) ei koe motivoivaksi. Kuitenkaan työmuodon välisten luokkien eroavaisuudet eivät ole yleistettävissä ja tilastollisesti merkitseviä ($\chi^2 = 0.68$, $p = 0.41$).

Ammattinimikkeen ja kyseisen motivaatiotekijän välistä yhteyttä tutkittaessa koko seurakunnan pastorit motivoituvat enemmän seurakunnan jäsenmäärän kasvamisesta kuin erityisosa-alueen pastorit. Koko seurakunnan pastoreista 46,5 % ($f = 20$) tekijä motivoi osallistumaan lisäkoulutukseen, kun taas erityisosa-alueen pastoreista vain 36,0 % ($f = 9$) tekijä ei motivoi lisäkoulutuksen kohdalla. Kuitenkin huomataan, että molemmissa luokissa enemmistöä tekijä ei motivoi (koko seurakunnan pastorit: 53,5 %, $f = 23$; erityisosa-alueen pastorit: 64,0 %, $f = 16$). Yleistettäviä eroavaisuuksia ei tilastollisen merkitsevyyden perusteella tuloksista löydy ($\chi^2 = 0.71$, $p = 0.40$).

Pastorin toimiajan ja seurakunnan jäsenmäärän kasvattamisen välistä yhteyttä tarkasteltaessa havaitaan, että alle vuoden (83,3 %, $f = 5$), 1–2 vuotta (50,0 %, $f = 2$), 7–8 vuotta (66,7 %, $f = 4$) ja 9–10 vuotta (60,0 %, $f = 3$) toimineista pastoreista ainakin puolia heistä tekijä motivoi osallistumaan lisäkoulutukseen. Vain 16,7 % ($f = 1$) alle vuoden, 50,0 % ($f = 2$) 1–2 vuotta, kolmasosa (33,3 %, $f = 2$) 7–8 vuotta ja 40,0 % ($f = 2$) 9–10 vuotta toimineista pastoreista tekijä ei motivoi. Asia on kuitenkin toisin päin, kun tarkastellaan muita toimiajan luokkia. 3–4 vuotta (37,5 %, $f = 3$), 5–6 vuotta (33,3 %, $f = 1$), 11–15 vuotta (33,3 %, $f = 3$), 16–20 vuotta (42,9 %, $f = 3$) ja yli 21 vuotta (25,0 %, $f = 5$) toimineista pastoreista vähemmistö kokee seurakunnan jäsenmäärän kasvattamisen motivoivaksi tekijäksi. 62,5 % ($f = 5$) 3–4 vuotta, 66,7 % ($f = 2$) 5–6 vuotta, 66,7 % ($f = 6$) 11–15 vuotta, 57,1 % ($f = 4$) 16–20 vuotta ja 75,0 % ($f = 15$) yli 21 vuotta alalla toimineista pastoreista ei siis koe tekijää motivoivaksi.

Jäsenmäärän ja motivaatiotekijän välistä yhteyttä tutkittaessa ilmenee seuraavaa: 51,6 % (f = 16) pienien tai keskisuurien seurakuntien pastoreista kokee jäsenmäärän kasvattamisen motivoivaksi tekijäksi. Heistä siis 48,4 % (f = 15) ei pidä tekijää motivoivana. Suurissa seurakunnissa vain 35,1 % (f = 13) pitää seurakunnan jäsen määrän kasvattamista lisäkoulutukseen osallistumista motivoivana tekijänä. Heistä siis yli puolet, 64,9 % (f = 24) ei koe tekijää motivoivaksi. Pienen tai keskisuurten ja suurten seurakuntien suhtautumisero motivaatiotekijää kohtaan ei kuitenkaan ole yleistettävissä. Tulos ei ole tilastollisesti merkitsevä ($\chi^2 = 1.87$, $p = 0.17$).

Työpaikan alueellisen sijainnin yhteyttä tarkasteltaessa havaitaan, että vain Pohjois-Suomessa enemmistö pastoreista, 66,7 % (f = 2) kokee seurakunnan jäsenmäärän kasvattamisen motivoivaksi tekijäksi. Pohjois-Suomen pastoreista siis vain kolmas osa (33,3 %, f = 1) ei pidä tekijää motivoivana. Kuitenkin muita työpaikkojen alueellisia sijainteja tarkasteltaessa huomataan, että alle puolet pastoreista kokee tekijän motivoivaksi. Etelä-Suomessa 42,1 % (f = 8), Itä-Suomessa 38,9 %, (f = 7) ja Länsi-Suomessa 42,9 % (f = 12) pastoreista pitää tekijää motivoivana. Etelä-Suomessa siis 57,9 % (f = 11), Itä-Suomessa 61,1 % (f = 11) ja Länsi-Suomessa 57,1 % (f = 16) ei siis koe seurakunnan jäsenmäärän kasvattamisen motivoivan lisäkoulutukseen osallistumista.

Kiinnostus koulutusaihetta kohtaan

TAULUKKO 31 Ammattia määrittävien taustatekijöiden ja motivaatiotekijän, kiinnostuksen koulutusaihetta kohtaan, välinen yhteys

AMMATTIA MÄÄRITTÄVÄT TAUSTATEKIJÄT			MOTIVAATIOTEKIJÄ			
			Kiinnostus koulutusaihetta kohtaan			
			<i>Kyllä</i>	<i>Ei</i>		
<i>Työsuhteen muoto</i>	<i>Vakituinen</i>	% <i>f</i>	42,9 24	27,3 3	Yht.=100 N=56	$\chi^2 = -*$ $p = -*$
	<i>Muu</i>	% <i>f</i>	57,1 32	72,7 8	Yht.=100 N=11	
<i>Ammatti-nimike</i>	<i>Koko srk:n pastori</i>	% <i>f</i>	34,9 15	65,1 28	Yht.=100 N=43	$\chi^2 = 1.91$ $p = 0.17$
	<i>Erityisosa- alueen pastori</i>	% <i>f</i>	52,0 13	48,0 12	Yht.=100 N=25	

(jatkuu)

TAULUKKO 31 (jatkoa)

Toimiaika	alle vuoden	% f	50,0 3	50,0 3	Yht.=100 N= 6	$\chi^2 = 9.87$ p = 0.27
	1-2 vuotta	% f	75,0 3	25,0 1	Yht.=100 N=4	
	3-4 vuotta	% f	75,0 6	25,0 2	Yht.=100 N=8	
	5-6 vuotta	% f	33,3 1	66,7 2	Yht.=100 N=3	
	7-8 vuotta	% f	16,7 1	83,3 5	Yht.=100 N=6	
	9-10 vuotta	% f	40,0 2	60,0 3	Yht.=100 N=5	
	11-15 vuotta	% f	44,4 4	55,6 5	Yht.=100 N=9	
	16-20 vuotta	% f	14,3 1	85,7 6	Yht.=100 N=7	
	yli 21 vuotta	% f	35,0 7	65,0 13	Yht.=100 N=20	
Srk:n jäsenmäärä	Suuri seurakunta	% f	35,5 11	64,5 20	Yht.=100 N=37	$\chi^2 = 0.76$ p = 0.38
	Keskisuuri tai pieni seurakunta	% f	45,9 17	54,1 20	Yht.=100N=31	
Alueellinen sijainti Suomessa	Pohjoinen	% f	33,3 1	66,7 2	Yht.=100 N=3	$\chi^2 = -*$ p = -*
	Etelä	% f	42,1 8	57,9 11	Yht.=100 N=19	
	Itä	% f	44,4 8	55,6 10	Yht.=100 N=18	
	Länsi	% f	39,3 11	60,7 17	Yht.=100 N=28	

*Huom! Kii-toiseen testiä ei voitu suorittaa, sillä vastausvaihtoehtojen vastaajamäärät eivät täyttäneet tilastollisen merkitsevyyden testaamiselle määrättyä viiden henkilön rajaa.

Työsuhteen muodon ja motivaatiotekijän, kiinnostuksen koulutusaihetta kohtaan, välisen yhteyden tarkastelussa havaitaan, että enemmistö sekä vakituisista että muunlaisessa työsuhteessa toimivista työntekijöistä ei koe tekijää motivoivaksi. 57,1 % (f = 32) vakituisista ja 72,7 % (f = 8) muunlaisessa työsuhteessa toimivista pastoreista ei koe oman henkilökohtaisen kiinnostuksen motivoivan lisäkoulutukseen osallistumista. Vähemmistö, vakituisista työntekijöistä 42,9 % (f = 24) ja muista työntekijöistä 27,3 % (f=3), kokee tekijän siis motivoivaksi.

Ammattinimikkeen ja tekijän välistä yhteyttä tutkittaessa havaitaan, että koko seurakunnan pastoreista 34,9 % (f = 15) pitää ja 65,1 % (f = 28) ei pidä omaa henkilökohtaista kiinnostustaan motivoivana tekijänä. Erityisosa-alueen pastoreiden suhtautuminen motivaatiotekijään jakautuu melko tasan. Kuitenkin pienellä erolla enemmistö heistä kokee tekijän motivoivaksi (52, %, f = 13). 48,0 % (f = 12) erityisosa-alueen pastoreista ei pidä tekijää motivoivana. Eroavaisuudet eivät kuitenkaan ole yleistettävissä, sillä tulokset eivät ole tilastollisesti merkitseviä ($\chi^2 = 1.91$, p = 0.17).

Toimiajan yhteyttä tarkasteltaessa huomataan, että alle vuoden (50,0 %, f = 3), 1–2 vuotta (75,0 %, f = 3) ja 3–4 vuotta (75,0 %, f = 6) oma henkilökohtainen kiinnostunut motivoi eniten. Alle vuoden toimineista 50,0 % (f = 3), 1–2 vuotta toimineista 25,0 % (f = 1) ja 3–4 vuotta toimineista 25,0 % (f = 2) pastoreista tekijä ei motivoi. Näin on myös muiden toimiaikaluokkien enemmistöjen kohdalla. 66,7 % (f = 2) 5–6 vuotta, 83,3 % (f = 5) 7–8 vuotta, 60,0 % (f = 3) 9–10 vuotta, 55,6 % (f = 5) 11–15 vuotta, 85,7 % (f = 6) 16–20 vuotta ja 65,0 % (f = 13) yli 21 vuotta toimineista pastoreista ei koe oman kiinnostuksen aiheita kohtaan motivoivan lisäkoulutukseen osallistumista. Vain kolmasosa (33,3 %, f = 1) 5–6 vuotta, 16,7 % (f = 1) 7–8 vuotta, 40,0 % (f = 2) 9–10 vuotta, 44,4 % (f = 4) 11–15 vuotta, 14,3 % (f = 1) 16–20 vuotta ja 35,0 % (f = 7) yli 21 vuotta toimineista pastoreista kokee tekijän motivoivaksi. Toimiajan luokkien väliset eroavaisuudet eivät kuitenkaan ole yleistettävissä. Tilastollisesti merkittäviä eroavaisuuksia ei synny ($\chi^2 = 9.87$, p = 0.27).

Seurakunnan jäsenmäärän yhteyttä tarkasteltaessa selviää, että pienissä tai keskisuurissa seurakunnissa oma henkilökohtainen kiinnostus aiheita kohtaan motivoi 35,5 % (f = 11) pastoreista ja ei motivoi 64,5 % (f = 20) heistä. Suurissa seurakunnissa tekijä motivoi hieman enemmän pastoreista, sillä heistä 45,9 % (f = 17) kokee tekijän motivoivaksi ja 54,1 % (f = 20) ei koe. Yleisesti molempien seurakunnan jäsenmääräluokkien enemmistö ei kuitenkaan pidä tekijää motivoivana. Eroavaisuudet eivät ole tilastollisesti merkitseviä ($\chi^2 = 0.76$, p = 0.38).

Työpaikan alueellisen sijainnin ja kyseisen motivaatiotekijän välistä yhteyttä tarkasteltaessa havaitaan, että enemmistö kaikista alueista ei koe tekijää motivoivaksi. Pohjois-Suomesta 66,7 % (f = 2), Etelä-Suomesta 57,9 % (f =11), Itä-Suomesta 55,6 % (f =10) ja Länsi-Suomesta 60,7 % (f =17) pastoreista ei pidä omaa henkilökohtaista kiinnostustaan koulutusaihetta kohtaan lisäkoulutusta motivoivana tekijänä. Vain kolmannes (33,3 %, f = 1) Pohjois-Suomen, 42,1 % (f =8) Etelä-Suomen, 44,4 % (f = 8) Itä-Suomen ja 39,3 % (f = 11) Länsi-Suomen pastoreista kokee tekijän motivoivaksi.

Tutkinnon suorittaminen

TAULUKKO 32 Ammattia määrittävien taustatekijöiden ja motivaatiotekijän, tutkinnon suorittamisen, välinen yhteys

AMMATTIA MÄÄRITTÄVÄT TAUSTATEKIJÄT			MOTIVAATIOTEKIJÄ			
			Tutkinnon suorittaminen			
			<i>Kyllä</i>	<i>Ei</i>		
Työsuhteen muoto	<i>Vakituinen</i>	% <i>f</i>	19,6 11	80,4 45	Yht.=100 N=56	$\chi^2 = -*$ p= -*
	<i>Muu</i>	% <i>f</i>	9,1 1	90,9 10	Yht.=100 N=11	
Ammatti-nimike	<i>Koko srk:n pastori</i>	% <i>f</i>	16,3 7	83,7 36	Yht.=100 N=43	$\chi^2 = 0.15$ p = 0.70
	<i>Erityisosa-alueen pastori</i>	% <i>f</i>	20,0 5	80,0 20	Yht.=100 N=25	
Toimiaiika	<i>alle vuoden</i>	% <i>f</i>	50,0 3	50,0 3	Yht.=100 N= 6	$\chi^2 = -*$ p= -*
	<i>1-2 vuotta</i>	% <i>f</i>		100,0 4	Yht.=100 N=4	
	<i>3-4 vuotta</i>	% <i>f</i>	12,5 1	87,5 7	Yht.=100 N=8	
	<i>5-6 vuotta</i>	% <i>f</i>	33,3 1	66,7 2	Yht.=100 N=3	
	<i>7-8 vuotta</i>	% <i>f</i>		100 6	Yht.=100 N=6	
	<i>9-10 vuotta</i>	% <i>f</i>		100 5	Yht.=100 N=5	
	<i>11-15 vuotta</i>	% <i>f</i>	33,3 3	66,7 6	Yht.=100 N=9	
	<i>16-20 vuotta</i>	% <i>f</i>		100 7	Yht.=100 N=7	
	<i>yli 21 vuotta</i>	% <i>f</i>	20,0 4	80,0 16	Yht.=100 N=20	
	Srk:n jäsenmäärä	<i>Suuri seurakunta</i>	% <i>f</i>	6,5 2	93,4 29	
<i>Keskisuuri tai pieni seurakunta</i>		% <i>f</i>	27,0 12	73,0 27	Yht.=100 N=31	

(jatkuu)

TAULUKKO 32 (jatkoa)

Alueellinen sijainti Suomessa	<i>Pohjoinen</i>	% <i>f</i>		100 3	Yht.=100 N=3	$\chi^2 = -*$ p= -*
	<i>Etelä</i>	% <i>f</i>	26,3 5	73,7 14	Yht.=100 N=19	
	<i>Itä</i>	% <i>f</i>	16,7 3	83,3 15	Yht.=100 N=18	
	<i>Länsi</i>	% <i>f</i>	14,3 4	85,7 24	Yht.=100 N=28	

*Huom! Khii-toiseen testiä ei voitu suorittaa, sillä vastausvaihtoehtojen vastaajamäärät 6,5 eivät täyttäneet tilastollisen merkittävyyden testaamiselle määrättyä viiden henkilön rajaa.

Työsuhteen muodon ja motivaatiotekijän, tutkinnon suorittamisen välistä yhteyttä tutkittaessa havaitaan, että vakituudessa työsuhteessa toimivista pastoreista 80,4 % ($f = 45$) tekijä motivoi ja 19,6 % ($f = 11$) tekijä ei motivoi osallistumaan lisäkoulutukseen. Enemmistö vakituudessa työsuhteessa toimivista pastoreista ei siis koe tekijää motivoivaksi. Muunlaisessa työsuhteessa toimivista pastoreista jopa 90,0 % ($f = 10$) ei pidä tekijää lisäkoulutukseen motivoivana. Kuitenkin myös muunlaisessa työsuhteessa toimivista pieni prosentti, 9,1 % ($f = 1$), kokee tekijän motivoivaksi.

Kun tarkastellaan ammattinimikkeen ja kyseisen motivaatiotekijän välistä yhteyttä, havaitaan, että hieman motivoivammaksi tekijän kokevat erityisosa-alueen pastorit kuin koko seurakunnan pastorit. Kuitenkin selkeä enemmistö kaikista pastoreista, ammattinimikkeestä huolimatta, ei pidä tekijää motivoivana. 20,0 % ($f = 5$) erityisosa-alueen pastoreista valitsi ja 80,0 % ($f = 20$) heistä ei valinnut tutkinnon suorittamista lisäkoulutukseen osallistumista motivoivaksi. Koko seurakunnan pastoreista taas 16,3 % ($f = 7$) valitsi tekijän ja 83,7 % ($f = 36$) ei valinnut tekijää motivoivaksi. Pienet ammattinimikkeiden väliset eroavaisuudet eivät kuitenkaan ole yleistettävissä, sillä tulokset eivät ole tilastollisesti merkitseviä ($\chi^2 = 0.15$, $p = 0.70$).

Toimiajan ja tutkinnon suorittamisen välisen yhteyden tarkastelussa selviää, että kukaan 1–2 vuotta, 7–8 vuotta, 9–10 vuotta ja 16–20 vuotta alalla toimineista pastoreista ei pidä tekijää motivoivana (100,0 %, $f = 4-7$). 3–4 vuotta toimineista pastoreista 87,5 % ($f = 7$) ei pidä ja 12,5 % ($f = 1$) pitää tekijää motivoivana. Yli 21 vuotta toimineista pastoreista

enemmistö, 80,0 % (f = 16), ei myöskään koe tekijän motivoivan lisäkoulutukseen osallistumista. Kuitenkin viidesosa yli 21 vuotta toimineista pastoreista (20,0 %, f = 4) kokee tekijän motivoivaksi. Motivoivimpana tekijää pitävät alle vuoden, 5–6 vuotta, 11–15 vuotta alalla toimineet pastorit. Kolmannes (33,3 %, f = 1–3) 5–6 vuotta ja 11–15 vuotta toimineista pastoreista pitää tekijää motivoivana. 66,7 % (f = 2) 5–6 vuotta ja 11–15 vuotta toimineista pastoreista ei siis pidä tekijää motivoivana. Alle vuoden toimineista pastoreista jopa puolet (50,0 %, f = 3) kokee ja puolet ei koe tekijää motivoivaksi.

Seurakunnan jäsenmäärän ja tekijän välisten eroavaisuuksien tutkimisella havaitaan, että enemmistö pastoreista, seurakunnan koosta huolimatta, ei koe tekijän motivoivan lisäkoulutukseen osallistumista. Kuitenkin tutkinnon suorittaminen motivoi pienten tai keskisuurten seurakuntien pastoreita huomattavasti vähemmän kuin suurten seurakuntien pastoreita. Pienten tai keskisuurten seurakuntien pastoreista 93,5 % (f = 29) ei koe tekijää ja vain 6,5 % (f = 2) kokee tekijän motivoivaksi. Suurten seurakuntien pastoreista taas 73,0 % (f = 27) ei pidä ja jopa 27,0 % (f = 10) pitää tekijää motivoivana.

Työpaikan alueellisen sijainnin ja tekijän välistä yhteyttä tutkittaessa havaitaan, ettei kukaan Pohjois-Suomen pastoreista koe tutkinnon suorittamista lisäkoulutukseen osallistumista motivoivana tekijänä (100,0 %, f = 3). Länsi-Suomessa 85,7 % (f = 24) pastoreista ei pidä ja 14,3 % (f = 4) pitää tekijää motivoivana. Itä-Suomessa taas 83,3 % (f = 15) kokee tekijän ja 16,7 % (f = 3) tekijää motivoivaksi. Eniten tekijä motivoi Etelä-Suomen pastoreita, tosin heistäkin suurin osa, 73,7 % (f = 14), ei koe tekijää motivoivaksi. Kuitenkin Etelä-Suomen pastoreista 26,3 % (f = 5) valitsi tekijän, kun tehtävänä oli määrittää lisäkoulutukseen osallistumista motivoivia tekijöitä.

Koulutuksen arvostus

TAULUKKO 33 Ammattia määrittävien taustatekijöiden ja motivaatiotekijän, koulutuksen arvostuksen, välinen yhteys

AMMATTIA MÄÄRITTÄVÄT TAUSTATEKIJÄT			MOTIVAATIOTEKIJÄ			
			Koulutuksen arvostus			
			<i>Kyllä</i>	<i>Ei</i>		
Työsuhteen muoto	<i>Vakituinen</i>	% <i>f</i>	19,6 11	80,4 45	Yht.=100 N=56	$\chi^2 = 2.59$ $p = 0.11$
	<i>Muu</i>	% <i>f</i>		100 11	Yht.=100 N=11	
Ammatti-nimike	<i>Koko srk:n pastori</i>	% <i>f</i>	16,3 7	83,7 36	Yht.=100 N=43	$\chi^2 = -*$ $p = -*$
	<i>Erityisosa-alueen pastori</i>	% <i>f</i>	16,0 4	84,0 21	Yht.=100 N=25	
Toimiaika	<i>alle vuoden</i>	% <i>f</i>	33,3 2	66,7 4	Yht.=100 N=6	$\chi^2 = -*$ $p = -*$
	<i>1-2 vuotta</i>	% <i>f</i>	25,0 1	75,0 3	Yht.=100 N=4	
	<i>3-4 vuotta</i>	% <i>f</i>	37,5 3	62,5 5	Yht.=100 N=8	
	<i>5-6 vuotta</i>	% <i>f</i>		100 3	Yht.=100 N=3	
	<i>7-8 vuotta</i>	% <i>f</i>		100 6	Yht.=100 N=6	
	<i>9-10 vuotta</i>	% <i>f</i>	20,0 1	80,0 4	Yht.=100 N=5	
	<i>11-15 vuotta</i>	% <i>f</i>	22,2 1	77,8 7	Yht.=100 N=9	
	<i>16-20 vuotta</i>	% <i>f</i>	14,3 1	85,7 6	Yht.=100 N=7	
	<i>yli 21 vuotta</i>	% <i>f</i>	5,0 1	95,0 19	Yht.=100 N=20	
	Srk:n jäsenmäärä	<i>Suuri seurakunta</i>	% <i>f</i>	12,9 4	87,1 27	
<i>Keskisuuri tai pieni seurakunta</i>		% <i>f</i>	18,9 7	81,1 30	Yht.=100 N=31	
Alueellinen sijainti Suomessa	<i>Pohjoinen</i>	% <i>f</i>		100 3	Yht.=100 N=3	$\chi^2 = -*$ $p = -*$
	<i>Etelä</i>	% <i>f</i>	15,8 3	84,3 16	Yht.=100 N=19	
	<i>Itä</i>	% <i>f</i>	11,1 2	88,9 16	Yht.=100 N=18	
	<i>Länsi</i>	% <i>f</i>	21,4 6	78,6 22	Yht.=100 N=28	

*Huom! Khii-toiseen testiä ei voitu suorittaa, sillä vastausvaihtoehtojen vastaajamäärät eivät täyttäneet tilastollisen merkitsevyyden testaamiselle määrättyä viiden henkilön rajaa.

Työsuhteen muodon ja motivaatiotekijän, koulutuksen arvostuksen, välisessä yhteyden tarkastelussa havaintaan, ettei kukaan muunlaisessa kuin vakituksessa työsuhteessa toimivista pastoreista koe tekijää lisäkoulutukseen osallistumista motivoivaksi (100,0 %, $f = 11$). Vakituksessa työsuhteessa toimivista pastoreista enemmistö on muunlaisessa työsuhteessa toimivien pastoreiden kanssa samaa mieltä. Vakituksessa työsuhteessa toimivista pastoreista 80,4 % ($f = 45$) ei koe yleistä koulutuksen arvostusta motivoivaksi tekijäksi, kun kyse on lisäkoulutukseen osallistumisesta. Kuitenkin pieni joukko heistä kokee, sillä 19,6 % ($f = 11$) vakituksista pastoreista valitsi tekijän motivoivaksi. Kuitenkaan ero vakituisten ja muunlaisessa työsuhteessa toimivien pastoreiden välillä ei ole tilastollisesti merkitsevä ($\chi^2 = 2,59$, $p = 0.11$).

Kun tutkitaan ammattinimikkeen ja kyseisen motivaatiotekijän välistä yhteyttä, havaitaan, että prosenttiosuudet ovat hyvin lähellä toisiaan, kun tarkastellaan koko seurakunnan pastoreiden ja erityisosa-alueen pastoreiden välisiä lukuja. Koko seurakunnan pastoreista 83,7 % ($f = 36$) ja erityisosa-alueen pastoreista 84,0 % ($f = 21$) koulutuksen arvostuksen motivoivan lisäkoulutukseen osallistumista. Koko seurakunnan pastoreista vain 16,3 % ($f = 7$) ja erityisosa-alueen pastoreista vain 16,0 % ($f = 4$) kokee tekijän motivoivaksi.

Toimiajan ja koulutuksen arvostuksen välistä suhdetta tutkittaessa havaitaan, ettei kukaan 5–6 vuotta ja 7–8 vuotta toimineista pastoreista koe tekijää motivoivaksi (100,0, $f = 3-8$). Yli 21 vuotta alalla toimineista vain 5 % ($f = 1$) kokee ja 95,0 % ($f = 19$) ei koe tekijän motivoivan lisäkoulutukseen osallistumista. 16–20 vuotta työskennelleistä pastoreista 14,3 % ($f = 1$) kokee ja 85,7 % ($f = 6$) ei koe tekijää motivoivaksi. 20 % ylittävästi tekijän motivoivaksi kokevat 1–2 vuotta (25,0 %, $f = 1$), 9–10 vuotta (20,0 % $f = 1$) ja 11–15 vuotta (22,2 %, $f = 2$) alalla toimineet pastorit. Heistä 1–2 vuotta toimineista 75,0 % ($f = 3$), 9–10 vuotta toimineista 80,0 % ($f = 4$) ja 11–15 vuotta toimineista 77,8 % ($f = 7$) pastoreista ei siis koe tekijää motivoivaksi. 30 % ylittävästi tekijän motivoivaksi kokevat taas alle vuoden (33,3 %, $f = 2$) ja 3–4 vuotta ($f = 37,5$ %, $f = 3$) alalla toimineet pastorit. Alle vuoden toimineista pastoreista 66,7 % ($f = 4$) ja 3–4 vuotta toimineista 62,5 % ($f = 5$) pitää koulutuksen arvostusta lisäkoulutukseen osallistumista

motivoivaksi tekijäksi.

Jäsenmäärän ja motivaatiotekijän välistä yhteyttä tutkittaessa havaitaan, että pienissä tai keskisuurissa seurakunnissa koulutuksen arvostus motivoi hieman vähemmän pastoreista osallistumaan lisäkoulutukseen kuin suurissa seurakunnissa. Pienissä tai keskisuurissa seurakunnissa 87,1 % (f = 27) pastoreista ei koe tekijää ja 12,9 % (f = 4) kokee tekijän motivoivaksi. Taas suurissa seurakunnissa 81,1 % (f = 30) pastoreista ei koe ja 18,9 % (f = 7) kokee koulutuksen arvostuksen motivoivaksi.

Työpaikan alueellisen sijainnin yhteyttä tarkasteltaessa havaintaan, ettei kukaan Pohjois-Suomen pastoreista koe koulutuksen arvostusta motivoivaksi tekijäksi (100,0 %, f = 3). Toiseksi vähiten tekijä motivoi Itä-Suomen pastoreita. Heistä 88,9 % (f = 16) ei koe ja 11,1 % (f = 2) kokee tekijän motivoivan lisäkoulutukseen osallistumista. Etelä-Suomessa 84,2 % (f = 16) pastoreista ei pidä ja 15,8 % (f = 3) pitää tekijää motivoivana. Eniten tekijä motivoi Länsi-Suomessa työskenteleviä pastoreita, joista 21,4 % (f = 6) valitsi tekijä motivoivaksi. Kuitenkin Länsi-Suomen pastoreista selvä enemmistö on muiden enemmistöjen kanssa samaa mieltä ja näin ollen 78,6 % (f = 22) heistä ei koe tekijää motivoivaksi.

Halu uusiin työtehtäviin

TAULUKKO 34 Ammattia määrittävien taustekijöiden ja motivaatiotekijän, oman ammattitaidon kehittämisen, välinen yhteys

AMMATTIA MÄÄRITTÄVÄT TAUSTATEKIJÄT			MOTIVAATIOTEKIJÄ			
			Oman ammattitaidon kehittäminen			
			<i>Kyllä</i>	<i>Ei</i>		
Työsuhteen muoto	<i>Vakituinen</i>	% <i>f</i>	12,5 7	87,5 49	Yht.=100 N=56	$\chi^2 = 1.54$ p = 0.22
	<i>Muu</i>	% <i>f</i>		100 11		
Ammatti-nimike	<i>Koko</i>	% <i>f</i>	7,0 3	93,0 40	Yht.=100 N=43	$\chi^2 = -*$ p=-*
	<i>srk:n pastori</i>	% <i>f</i>	16,0 4	84,0 21	Yht.=100 N=25	
	<i>Erityisosa- alueen pastori</i>	% <i>f</i>				

(jatkuu)

TAULUKKO 34 (jatkoa)

Toimiaika	<i>alle vuoden</i>	% <i>f</i>		100 6	Yht.=100 N= 6	$\chi^2 = -*$ $p = -*$
	<i>1–2 vuotta</i>	% <i>f</i>	25,0 1	75,0 3	Yht.=100 N=4	
	<i>3–4 vuotta</i>	% <i>f</i>	50,0 4	50,0 4	Yht.=100 N=8	
	<i>5–6 vuotta</i>	% <i>f</i>		100 3	Yht.=100 N=3	
	<i>7–8 vuotta</i>	% <i>f</i>		100 6	Yht.=100 N=6	
	<i>9–10 vuotta</i>	% <i>f</i>	20,0 1	80,0 4	Yht.=100 N=5	
	<i>11–15 vuotta</i>	% <i>f</i>	11,1 1	88,9 8	Yht.=100 N=9	
	<i>16–20 vuotta</i>	% <i>f</i>		100 7	Yht.=100 N=7	
	<i>yli 21 vuotta</i>	% <i>f</i>		100 20	Yht.=100 N=20	
	Srk:n jäsenmäärä	<i>Suuri seurakunta</i>	% <i>f</i>	9,7 3	90,3 28	
<i>Keskisuuri tai pieni seurakunta</i>		% <i>f</i>	10,8 4	89,2 33	Yht.=100 N=31	
Alueellinen sijainti Suomessa	<i>Pohjoinen</i>	% <i>f</i>	33,3 1	66,7 2	Yht.=100 N=3	$\chi^2 = -*$ $p = -*$
	<i>Pohjoinen</i>	% <i>f</i>	33,3 1	66,7 2	Yht.=100 N=3	
	<i>Etelä</i>	% <i>f</i>	10,5 2	89,5 17	Yht.=100 N=19	
	<i>Itä</i>	% <i>f</i>	5,6 1	94,4 17	Yht.=100 N=18	
	<i>Länsi</i>	% <i>f</i>	10,7 3	89,3 25	Yht.=100 N=28	

*Huom! Khii-toiseen testiä ei voitu suorittaa, sillä vastausvaihtoehtojen vastaajamäärät eivät täyttäneet tilastollisen merkitsevyyden testaamiselle määrättyä viiden henkilön rajaa.

Työsuhteen muodon ja motivaatiotekijän, halun päästä uusiin työtehtäviin, väliset yhteyden tarkastelussa selviää, ettei kukaan muunlaisessa kuin vakituudessa työsuhteessa toimivista pastoreista koe tekijän motivoivan lisäkoulutukseen osallistumista (100,0 %, $f = 11$). Vakituista työntekijöistä enemmistö, 87,5 % ($f = 49$), ei myöskään koe tekijää motivoivaksi. Kuitenkin pieni joukko vakituista työntekijöistä, tarkemmin 12,5 % ($f = 7$), pitää tekijää motivoivana. Ero ei kuitenkaan ole yleistettävissä ja tilastollisesti merkitsevä ($\chi^2 = 1.54$, $p = 0.22$).

Ammattinimikkeen ja motivaatiotekijän välisessä yhteyden tutkimisessa havaitaan, että hieman motivoivammaksi tekijän kokevat erityisosa-alueen pastorit. Erityisosa-alueen pastoreista 16,0 % (f = 4) kokee tekijän motivoivaksi, kun taas vastaava luku koko seurakunnan pastoreilla on 7,0 % (f = 3). Kuitenkin prosenttiluvuista voidaan huomata, että enemmistö kaikista pastoreista, ammattinimikkeestä huolimatta, ei koe tekijän motivoivan lisäkoulutukseen osallistumista. Erityisosa-alueen pastoreista 84,0 % (f = 21) ja koko seurakunnan pastoreista 93,0 % (f = 40) ei koe tekijää motivoivaksi.

Toimiajan ja halun päästä uusiin työtehtäviin välisen yhteyden tarkastelussa selviää, ettei kukaan alle vuoden, 5–6 vuotta, 7–8 vuotta, 16–20 vuotta ja yli 21 vuotta toimineista pastoreista koe tekijää motivoivaksi (f = 3–20). Sen sijaan muissa toimiaikaluokissa tekijä motivoi aina joitakin pastoreista. 11–15 vuotta toimineista 11,1 % (f = 1) kokee tekijän ja 88,9 % (f = 8) ei koe tekijää motivoivaksi. 20 % ylittävästi tekijän motivoivaksi kokevat 1–2 vuotta toimineista pastoreista 25,0 % ja 9–10-vuotta toimineista pastoreista 20,0 % (f = 1). 1–2 vuotta toimineista pastoreista siis 75,0 % (f = 3) ja 9–10 vuotta toimineista pastoreista 80,0 % (f = 4) ei koe halun päästä uusiin työtehtäviin motivoivan lisäkoulutautumista. Eniten tekijä näyttää motivoivan 3–4 vuotta toimineita pastoreista, joista puolet pitää ja puolet ei pidä tekijää motivoivana (50,0 %, f = 4).

Seurakunnan jäsenmäärän ja motivaatiotekijän välisestä yhteyttä tarkasteltaessa selviää, että pienten ja keskisuurten ja suurten seurakuntien väliset prosentit jakautuvat melko samoin. Pienten tai keskisuurten seurakuntien pastoreista 90,3 % (f = 28) ei koe tekijää ja 9,7 % (f = 3) kokee tekijän motivoivaksi. Suurten seurakuntien pastoreista 89,2 % (f = 33) ei pidä ja 10,8 % (f = 4) pitää halua päästä uusiin työtehtäviin lisäkoulutukseen osallistumista motivoivana tekijänä. Suurten seurakuntien pastoreita tekijä motivoi prosentuaalisesti siis hieman enemmän. Kuitenkin pieni ero ei ole yleistettävissä ($\chi^2 = 0,02$, $p < 0,88$).

Kun tarkastellaan työpaikan alueellisen sijainnin ja motivaatiotekijän välistä yhteyttä selviää, että vähiten tekijä motivoi Itä-Suomessa työskenteleviä pastoreita. Heistä jopa

94,4 % (f = 17) ei koe tekijää motivoivaksi. Vain siis 5,6 % (f = 1) Itä-Suomen pastoreista pitää halua päästä uusiin työtehtäviin motivoivana tekijänä. Melko samanlaisesti prosentit jakautuvat Etelä- ja Länsi-Suomen pastoreiden keskuudessa. Etelä-Suomen pastoreista 89,5 % (f = 17) ja Länsi-Suomen pastoreista 89,3 (f = 25) ei koe tekijää motivoivaksi. Toisin sanoen Etelä-Suomen pastoreista 10,5 % (f = 2) ja Länsi-Suomen pastoreista 10,7 % (f = 3) pitää tekijää motivoivana. Kaikista motivoivampana halun päästä uusiin työtehtäviin pitävät Pohjois-Suomessa työskentelevät pastorit, joista kolmannes (33,3 %, f = 1) kokee tekijän motivoivaksi. Silti enemmistöä, 66,7 % (f = 2), Pohjois-Suomen pastoreista tekijä ei myöskään motivoi.

Mahdollisuus parempaan palkkaan

TAULUKKO 35 Ammattia määrittävien taustatekijöiden ja motivaatiotekijän, mahdollisuuden parempaan palkkaan, välinen yhteys

AMMATTIA MÄÄRITTÄVÄT TAUSTATEKIJÄT			MOTIVAATIOTEKIJÄ			
			Mahdollisuus parempaan palkkaan			
			<i>Kyllä</i>	<i>Ei</i>		
Työsuhteen muoto	<i>Vakituinen</i>	% <i>f</i>	7,1 4	92,9 52	Yht.=100 N=56	$\chi^2 = -*$ p= -*
	<i>Muu</i>	% <i>f</i>	18,2 2	81,8 9	Yht.=100 N=11	
Ammatti-nimike	<i>Koko srk:n pastori</i>	% <i>f</i>	4,7 2	16,0 4	Yht.=100 N=43	$\chi^2 = -*$ p= -*
	<i>Erytisosaa- alueen pastori</i>	% <i>f</i>	95,3 41	84,0 21	Yht.=100 N=25	
Toimiaika	<i>alle vuoden</i>	% <i>f</i>	50,0 3	50,0 3	Yht.=100 N= 6	$\chi^2 = -*$ p= -*
	<i>1-2 vuotta</i>	% <i>f</i>		100 4	Yht.=100 N=4	
	<i>3-4 vuotta</i>	% <i>f</i>		100 8	Yht.=100 N=8	
	<i>5-6 vuotta</i>	% <i>f</i>		100 3	Yht.=100 N=3	
	<i>7-8 vuotta</i>	% <i>f</i>		100 6	Yht.=100 N=6	
	<i>9-10 vuotta</i>	% <i>f</i>		100 5	Yht.=100 N=5	
	<i>11-15 vuotta</i>	% <i>f</i>	11,1 1	88,9 8	Yht.=100 N=9	

(jatkuu)

TAULUKKO 35 (jatkoa)

Toimiaika	<i>16–20 vuotta</i>	% <i>f</i>	14,3 1	85,7 6	Yht.=100 N=7	$\chi^2 = -^*$ p= -^*
	<i>yli 21 vuotta</i>	% <i>f</i>	5,0 1	95,0 19	Yht.=100 N=20	
Srk:n jäsenmäärä	<i>Suuri seurakunta</i>	% <i>f</i>	3,2 1	96,8 30	Yht.=100 N=37	$\chi^2 = -^*$ p= -^*
	<i>Keskisuuri tai pieni seurakunta</i>	% <i>f</i>	13,5 5	86,5 32	Yht.=100 N=31	
Alueellinen sijainti Suomessa	<i>Pohjoinen</i>	% <i>f</i>		100 3	Yht.=100 N=3	$\chi^2 = -^*$ p= -^*
	<i>Etelä</i>	% <i>f</i>	15,8 3	84,2 16	Yht.=100 N=19	
	<i>Itä</i>	% <i>f</i>		100 18	Yht.=100 N=18	
	<i>Länsi</i>	% <i>f</i>	10,7 3	89,3 25	Yht.=100 N=28	

*Huom! Khii-toiseen testiä ei voitu suorittaa, sillä vastausvaihtoehtojen vastaajamäärät eivät täyttäneet tilastollisen merkitsevyyden testaamiselle määrättyä viiden henkilön rajaa.

Työsuhteen muodon ja motivaatiotekijän, mahdollisuuden parempaan palkkaan, välisen yhteyden tarkastelussa havaitaan, että muunlaisessa kuin vakituisessa työsuhteen toimivia pastoreita tekijä motivoi vakituisessa työsuhteessa toimivia enemmän. Kuitenkin enemmistö pastoreista, työsuhteen muodosta huolimatta, ei koe tekijää motivoivaksi. Muunlaisessa työsuhteessa toimivista 81,8 % (f = 9) ei koe ja 18,2 % (f = 2) kokee tekijän motivoivan lisäkoulutukseen osallistumista. Vastaavasti vakituisista pastoreista 92,9 % (f = 52) ei pidä ja 7,1 % (f = 4) pitää tekijää motivoivana.

Ammattinimikkeen ja kyseisen motivaatiotekijän välisen yhteyden tarkastelussa selviää, että erityisosa-alueen pastorit kokevat koko seurakunnan pastoreita enemmän tekijän motivoivan lisäkoulutukseen osallistumista. Silti mahdollisuus parempaan palkkaan ei motivoi enemmistöä pastoreista ammattinimikkeestä huolimatta. Erityisosa-alueen pastoreista 16,0 % (f = 4) kokee ja 84,0 % (f = 21) ei koe tekijän motivoivan lisäkoulutukseen osallistumista. Koko seurakunnan pastoreista 95,3 % (f = 41) tekijä ei motivoi ja vain 4,7 % (f = 2) tekijä motivoi.

Toimiajan ja mahdollisuuden parempaan palkkaan välistä yhteyttä tutkittaessa havaitaan, ettei tekijä motivoi ketään 1–2 vuotta, 3–4 vuotta, 5–6 vuotta ja 7–8 vuotta, 9–10 vuotta alalla toimineista pastoreista (100,0 %, $f = 3-8$). Suurin osa toimiaika luokkien keskimmäisistä luokista ei siis koe tekijää motivoivaksi. Myös enemmistö pisimpään alalla toimineista pastoreita ei koe tekijää motivoivaksi. 11–15 vuotta alalla toimineista pastoreista 88,9 % ($f = 8$) ei pidä ja 11,1 % ($f = 1$) pitää tekijää motivoivana. 16–20 vuotta toimineista 85,7 % ($f = 6$) ja yli 21 vuotta toimineista 95,0 % ($f = 19$) pastoreista ei koe ja 16–20 vuotta toimineista 14,3 % ($F = 1$) ja yli 21-vuotta toimineista 5,0 % ($f = 1$) kokee tekijän motivoivan lisäkoulutukseen osallistumista. Kaikkein eniten tekijä näyttää motivoivan alle vuoden alalla toimineita pastoreita, joista puolet kokee tekijän ja puolet ei koe tekijää motivoivaksi (50,0 %, $f = 3$).

Kun tarkastellaan seurakunnan jäsenmäärän ja mahdollisuuden parempaan palkkaan välistä suhdetta huomataan, että tekijä motivoi vähemmän pienten tai keskisuurten seurakuntien kuin suurten seurakuntien pastoreita. Pienten tai keskisuurten seurakuntien pastoreista 96,8 % ($f = 30$) ja suurten seurakuntien pastoreita 86,5 % ($f = 32$) ei koe tekijää lisäkoulutuksen osallistumista motivoivaksi. Pienten tai keskisuurten seurakuntien pastoreista vain 3,2 % ($f = 1$) ja suurten seurakuntien pastoreista 13,5 % ($f = 5$) mahdollisuus parempaan palkkaan koetaan motivoivaksi.

Työpaikan alueellisten sijaintien välisiä eroavaisuuksia tarkasteltaessa havaitaan, ettei tekijä motivoi ketään Pohjois-Suomen ja Itä-Suomen pastoreista (100,0 %, $f = 3-18$). Etelä-Suomen pastoreista 84,2 % ($f = 16$) ja Länsi-Suomen pastoreista 89,3 % ($f = 25$) ei koe tekijän lisäävän motivaatiota osallistua lisäkoulutukseen. Etelä-Suomen pastoreista 15,8 % ($f = 3$) ja Länsi-Suomen pastoreista 10,7 % ($f = 3$) ei siis pidä tekijää motivoivana. Eniten tekijä näyttää motivoivan siis Etelä-Suomen pastoreita.

Varautuminen työmarkkinoiden muutokseen

TAULUKKO 36 Ammattia määrittävien taustekijöiden ja motivaatiotekijän, työmarkkinoiden muutokseen varautumisen, välinen yhteys

AMMATTIA MÄÄRITTÄVÄT TAUSTATEKIJÄT			MOTIVAATIOTEKIJÄ			
			Varautuminen työmarkkinoiden muutokseen			
			<i>Kyllä</i>	<i>Ei</i>		
Työsuhteen muoto	<i>Vakituinen</i>	% <i>f</i>	8,9 5	91,1 51	Yht.=100 N=56	$\chi^2 = 1.06$ p = 0.30
	<i>Muu</i>	% <i>f</i>		100 11	Yht.=100 N=11	
Ammatti- nimike	<i>Koko srk:n pastori</i>	% <i>f</i>	4,7 2	95,3 41	Yht.=100 N=43	$\chi^2 = -*$ p= -*
	<i>Erityisosa- alueen pastori</i>	% <i>f</i>	12,0 3	88,0 22	Yht.=100 N=25	
Toimiaika	<i>alle vuoden</i>	% <i>f</i>	16,7 1	83,3 5	Yht.=100 N= 6	$\chi^2 = -*$ p= -*
	<i>1-2 vuotta</i>	% <i>f</i>		100 4	Yht.=100 N=4	
	<i>3-4 vuotta</i>	% <i>f</i>	12,1 1	87,5 7	Yht.=100 N=8	
	<i>5-6 vuotta</i>	% <i>f</i>		100 3	Yht.=100 N=3	
	<i>7-8 vuotta</i>	% <i>f</i>		100 6	Yht.=100 N=6	
	<i>9-10 vuotta</i>	% <i>f</i>		100 5	Yht.=100 N=5	
	<i>11-15 vuotta</i>	% <i>f</i>	11,1 1	88,9 8	Yht.=100 N=9	
	<i>16-20 vuotta</i>	% <i>f</i>		100 7	Yht.=100 N=7	
	<i>yli 21 vuotta</i>	% <i>f</i>	10,0 2	90,0 18	Yht.=100 N=20	
Srk:n jäsenmäärä	<i>Suuri seurakunta</i>	% <i>f</i>	6,5 2	93,5 29	Yht.=100 N=37	$\chi^2 = -*$ p= -*
	<i>Keskisuuri tai pieni seurakunta</i>	% <i>f</i>	8,1 3	91,9 34	Yht.=100 N=31	
Alueellinen sijainti Suomessa	<i>Pohjoinen</i>	% <i>f</i>		100 3	Yht.=100 N=3	$\chi^2 = -*$ p= -*
	<i>Etelä</i>	% <i>f</i>	21,1 4	78,9 15	Yht.=100 N=19	
	<i>Itä</i>	% <i>f</i>		100 18	Yht.=100 N=18	
	<i>Länsi</i>	% <i>f</i>	3,6 1	96,4 27	Yht.=100 N=28	

*Huom! Khii-toiseen testiä ei voitu suorittaa, sillä vastausvaihtoehtojen vastaajamäärät eivät täyttäneet tilastollisen merkitsevyyden testaamiselle määrättyä viiden henkilön rajaa.

Työsuhteen muodon ja motivaatiotekijän, varautumisen työmarkkinoiden muutokseen, välisen yhteyden tarkastelussa havaitaan, että vakituisista työntekijöistä enemmistö, 91,1 % (f = 51), ei koe tekijää ja 8,9 % (f = 5) kokee tekijän motivoivaksi. Varautuminen työmarkkinoiden muutokseen ei motivoi vakituisista työntekijöistä kuin pientä prosenttia. Kuitenkin vakituiset työntekijät pitävät tekijää muunlaisessa työsuhteessa toimivia motivoivampana. Muunlaisessa työsuhteessa toimivista pastoreista kukaan ei koe tekijän motivoivan lisäkoulutukseen osallistumista (100,0 %, f = 11). Erot työsuhteen muotojen välillä eivät kuitenkaan ole tilastollisesti merkitseviä ($\chi^2 = 1.06$, p = 0.30).

Ammattinimikkeen ja kyseisen tekijän välistä yhteyttä tutkittaessa huomataan, että enemmistö pastoreista, ammattinimikkeestä huolimatta, ei koe varautumisen työmarkkinoiden muutokseen motivoivan lisäkoulutukseen osallistumista. Kuitenkin erityisosa-alueen pastorit kokevat tekijän hieman motivoivammaksi kuin koko seurakunnan pastorit. Koko seurakunnan pastoreista 95,3 % (f = 41) ja erityisosa-alueen pastoreista 88,0 % (f = 22) ei koe ja koko seurakunnan pastoreista 4,7 % (f = 2) ja erityisosa-alueen pastoreista 12,0 % (f = 3) kokee tekijän motivoivaksi.

Toimiajan ja työmarkkinoiden muutokseen varautumisen välistä yhteyttä tutkittaessa havaitaan, ettei kukaan 1–2 vuotta, 5–6 vuotta, 7–8 vuotta, 9–10 vuotta ja 16–20 vuotta toimineista pastoreista koe tekijää lisäkoulutusta motivoivaksi (100,0 %, f = 3–7). Myöskään enemmistö muut toimiajat työskennelleistä pastoreista ei koe työmarkkinoiden muutokseen varautumista motivoivaksi. Alle vuoden toimineista pastoreista 83,3 % (f = 5), 3–4 vuotta toimineista pastoreista 87,5 %, (f = 7), 11–15 vuotta toimineista pastoreista 88,9 % (f = 8) ja yli 21 vuotta toimineista pastoreista 90,0 % (f = 18) pitää tekijää motivoivana. Kuitenkin pientä joukkoa edellä mainittujen toimiluokkien pastoreista tekijä motivoi. Alle vuoden toimineista pastoreista 16,7 % (f = 1), 3–4 vuotta toimineista pastoreista 12,5 % (f = 1), 11–15-vuotta toimineista pastoreista 11,1 % (f = 1) ja yli 21 vuotta toimineista pastoreista 10,0 % (f = 2) työmarkkinoiden muutokseen varautuminen toimii lisäkoulutukseen osallistumista motivoivana tekijänä.

Kun tutkitaan seurakunnan jäsenmäärän ja varautumisen työmarkkinoiden muutokseen välistä suhdetta, havaitaan, että pienten tai keskisuurten seurakuntien pastoreista 93,5 % (f = 29) ei koe ja vain pieni joukko, 6,5 % (f = 2) kokee tekijän motivoivaksi. Suurten seurakuntien pastoreista selvä enemmistö, 91,9 % (f = 34), ei myöskään pidä tekijää lisäkoulutukseen osallistumista motivoivana. Suurten seurakuntien pastoreista kuitenkin myös muutamat, 8,1 % (f = 3), pitää työmarkkinoiden muutokseen varautumista lisäkoulutautumista motivoivana tekijänä.

Työpaikan alueellisen sijainnin yhteyttä tutkittaessa havaitaan, ettei kukaan Pohjois-Suomen ja Itä-Suomen pastoreista koe työmarkkinoiden muutokseen varautumisen motivoivan lisäkoulutukseen osallistumista (100,0 %, f = 3–18). Länsi-Suomen pastoreista 96,4 % (f = 27) ei koe ja vain 3,6 % (f = 1) kokee tekijän motivoivaksi. Kaikkein eniten tekijä näyttää motivoivan Etelä-Suomessa työskenteleviä pastoreista, sillä heistä 78,9 % (f = 15) ei koe tekijää motivoivaksi, mutta jopa 21,1 % (f = 4) tekijä kuitenkin motivoi.

Kiinnostus uutta alaa kohtaan

TAULUKKO 37 Ammattia määrittävien taustatekijöiden, ja motivaatiotekijän, kiinnostuksen uutta alaa kohtaan, välinen yhteys

AMMATTIA MÄÄRITTÄVÄT TAUSTATEKIJÄT			MOTIVAATIOTEKIJÄ			
			Kiinnostus uutta alaa kohtaan			
			<i>Kyllä</i>	<i>Ei</i>		
Työsuhteen muoto	<i>Vakituisen</i>	%	5,4	94,6	Yht.=100	$\chi^2 = -^*$ p= -^*
		<i>f</i>	3	53	N=56	
	<i>Muu</i>	%		100	Yht.=100	$\chi^2 = -^*$ p= -^*
		<i>f</i>		11	N=11	
Ammatti-nimike	<i>Koko srk:n pastori</i>	%	2,3	97,7	Yht.=100	$\chi^2 = -^*$ p= -^*
		<i>f</i>	1	42	N=43	
	<i>Erityisosa- alueen pastori</i>	%	8,0	92,0	Yht.=100	$\chi^2 = -^*$ p= -^*
		<i>f</i>	2	23	N=25	
Toimiaika	<i>alle vuoden</i>	%		100	Yht.=100	$\chi^2 = -^*$ p= -^*
		<i>f</i>		6	N= 6	
	<i>1-2 vuotta</i>	%		100	Yht.=100	
		<i>f</i>		4	N=4	
	<i>3-4 vuotta</i>	%	12,5	87,5	Yht.=100	$\chi^2 = -^*$ p= -^*
		<i>f</i>	1	7	N=8	

(jatkuu)

TAULUKKO 37 (jatkoa)

	<i>5-6 vuotta</i>	% <i>f</i>		100 3	Yht.=100 N=3	
	<i>7-8 vuotta</i>	% <i>f</i>		100 6	Yht.=100 N=6	
	<i>9-10 vuotta</i>	% <i>f</i>	20,0 1	80,0 4	Yht.=100 N=5	
	<i>11-15 vuotta</i>	% <i>f</i>	11,1 1	88,9 8	Yht.=100 N=9	
	<i>16-20 vuotta</i>	% <i>f</i>		100 7	Yht.=100 N=7	
	<i>yli 21 vuotta</i>	% <i>f</i>		100 20	Yht.=100 N=20	
Srk:n jäsenmäärä	<i>Suuri seurakunta</i>	% <i>f</i>	3,2 1	96,8 30	Yht.=100 N=37	$\chi^2 = -*$ $p = -*$
	<i>Keskisuuri tai pieni seurakunta</i>	% <i>f</i>	5,4 2	94,6 35	Yht.=100 N=31	
Alueellinen sijainti Suomessa	<i>Pohjoinen</i>	% <i>f</i>		100 3	Yht.=100 N=3	$\chi^2 = -*$ $p = -*$
	<i>Etelä</i>	% <i>f</i>	10,5 2	89,5 17	Yht.=100 N=19	
	<i>Itä</i>	% <i>f</i>		100 18	Yht.=100 N=18	
	<i>Länsi</i>	% <i>f</i>	3,6 1	96,4 27	Yht.=100 N=28	

*Huom! Kii-toiseen testiä ei voitu suorittaa, sillä vastausvaihtoehtojen vastaajamäärät eivät täyttäneet tilastollisen merkitsevyyden testaamiselle määrättyä viiden henkilön rajaa

Työsuhteen muodon ja motivaatiotekijän, kiinnostuksen uutta alaa kohtaan, välisen yhteyden tarkastelussa havaitaan, ettei kukaan muunlaisessa kuin vakituudessa työsuhteessa toimivista pastoreista koe tekijää motivoivaksi (100,0 %, $f = 11$). Vakituudessa työsuhteessa toimivista enemmistö, 94,6 % ($f = 53$), ei myöskään koe tekijää motivoivaksi. Kuitenkin pieni joukko heistä, 5,4 % ($f = 3$), pitää kiinnostusta uutta alasta motivoivana.

Kun tarkastellaan ammattinimikkeen ja tekijän välistä yhteyttä, selviää, että koko seurakunnan pastoreista jopa 97,7 % ($f = 42$) ja erityisosa-alueen pastoreista 92,0 % ($f = 23$) ei koe tekijän lisäävän motivaatiota osallistua koulutukseen. Koko seurakunnan pastoreista vain 2,3 % ($f = 1$) ja erityisosa-alueen pastoreista 8,0 % ($f = 2$) pitää tekijää motivoivana.

Toimiajan ja kyseisen motivaatiotekijän välistä yhteyttä tutkittaessa havaitaan, että alle vuoden toimineista, 1–2 vuotta, 5–6 vuotta, 7–8 vuotta, 16–20 vuotta ja yli 21 vuotta alalla toimineista pastoreista ei koe kiinnostuksen uutta alaa kohtaan motivoivan lisäkoulutukseen osallistumista. Enemmistö myös 3–4 vuotta (87,5 %, f = 7), 9–10 vuotta (80,0 %, f = 4) ja 11–15 vuotta (88,9 %) toimineista pastoreista ei koe tekijää motivoivaksi. Kuitenkin pieni joukko 3–4 vuotta (12,5 %, f = 1), 9v10-vuotta (20,0 %, f = 1) ja 11–15 vuotta (11,1 %, f = 1) kokee tekijän motivoivaksi.

Seurakunnan jäsenmäärän yhteyttä tarkasteltaessa havaitaan, että työmarkkinoiden muutokseen varautuminen ei motivoi selvää enemmistöä pienten tai keskisuurten (96,8 %, f = 30) ja suurten seurakuntien (94,6 %, f = 35) pastoreista. Kuitenkin 3,2 % (f = 1) pienten tai keskisuurten seurakuntien pastoreista ja 5,4 % (f = 2) suurten seurakuntien pastoreista kokee tekijän motivoivaksi.

Työpaikan alueellisen sijainnin tarkastelussa selviää, ettei kukaan Pohjois-Suomen ja Itä-Suomen pastoreista koe tekijää motivoivaksi (100,0 %, f = 3–18). Etelä-Suomen pastoreista 89,5 % (f = 17) ja Länsi-Suomen pastoreista 96,4 % (f = 27) ei myöskään koe työmarkkinoiden muutokseen varautumisen lisäävän motivaatiota osallistua lisäkoulutukseen. Vain 3,6 % (f = 1) Länsi-Suomen ja 10,5 % (f = 2) Etelä-Suomen pastoreista kokee tekijän motivoivaksi. Motivoivimmaksi tekijän kokevat siis Etelä-Suomen pastorit.

5.3 Pastoreiden viestintään liittyvät lisäkoulutustarpeet

Seuraavassa tarkastellaan Suomen helluntaiseurakunnan pastoreiden viestintään liittyviä lisäkoulutustarpeita. Luvussa 5.3.1 käsitellään pastoreiden lisäkoulutuksen koulutusmuotoa ja tasoa. Tarkoituksena on selvittää, millainen koulutusmuoto ja taso on pastoreille mieluisin tapa suorittaa lisäkoulutusta. Tämä on tärkeä tieto sen kannalta, että lisäkoulutus suoritetaan usein töiden ohella, ja on perusteltua kysyä suorittajilta itseltään, milloin ja minkälaista koulutusta he itse kokevat, että työn ohella pystytään

suorittamaan. Luku 5.3.2 koskee pastoreiden viestintään ja vuorovaikutukseen liittyviä koulutustarpeita. Koulutustarpeiden määrittämisen kautta pyritään mahdollistamaan pastoreiden viestintään liittyvän lisäkoulutuksen hyödyllisyys ja se, että lisäkoulutus vastaa niitä, todellisia tarpeita, joita pastoreilla työnsä toteuttamisessa on. Luku 5.3.3 käsittelee pastoreiden viestintäkoulutustarpeiden yhteyttä toinen toisiinsa ja taustatekijöihin. Tavoitteena on tarkastella viestintäkoulutustarpeiden riippuvuussuhteiden astetta.

5.3.1 Työhön liittyvän lisäkoulutuksen koulutusmuoto ja -taso

Kun tarkastellaan sitä, millainen on pastoreille mieluisin lisäkouluttautumismuoto ja tarpeellisimmaksi koettu lisäkoulutustaso, havaitaan, että suurin osa pastoreista suorittaisi kestoltaan lyhytaikaisia kursseja monimuoto-opintoina. Seuraavassa tulokset on esitetty tarkemmin.

Pastoreille teetetyssä koulutuskartoituskyselyssä kysyttiin, miten he suorittaisivat työhönsä liittyvää lisäkoulutusta mieluiten. Hyväksytyjen vastausten (N = 67) perusteella tutkijan esittämistä lisäkoulutusmuodoista monimuoto-opinnot osoittautuvat pastoreille selkeästi mieluisimmaksi tavaksi. 42,6 % (f = 29) pastoreista suorittaisi lisäkoulutuksensa mieluiten monimuoto-opintoina, eli yhdistäisi verkko-opintoja ja kontaktiopetusta. Päiväopintoina lisäkoulutuksen suorittaisi 20,6 % (f = 14) pastoreista ja pelkinä verkko-opintoina 16,2 % (f = 11) pastoreista. Epämieluisaksi lisäkoulutusmuodoksi pastorit kokevat viikonloppuopinnot, sillä vain 13,2 % (f = 9) heistä pitää tällöin tapahtuvaa lisäkoulutusta mieluisana. Vähiten kannatusta sai kuitenkin iltaopintoina suoritettava lisäkoulutus. Kukaan pastoreista ei koe tapaa mieluisaksi.

Pastoreilla oli kyselyssä mahdollisuus kuvata myös itse heille mieluisinta lisäkoulutusmuotoa. ”Muulla tavoin, miten?” -kysymyksen vastauksissa ehdotettiin itseopiskelua, tuettua itseopiskelua ja omatoimiopintoja. Lisäksi eräs vastaajista herätti ajatuksen kokopäiväisestä opiskelusta esimerkiksi virkavapaalla:

(V28) : ” jos talousteni sallisi niin ottaisin virkavapaata työstäni ja keskittyisin opiskeluun”

Mieluisimman lisäkoulutusmuodon lisäksi pastoreilta kysyttiin, minkä tasoista koulutusta he kokevat tarvitsevansa työssään jatkossa. 39,7 % (f = 27) pastoreista kokee tarvitsevansa kestoltaan lyhytaikaisia kursseja. 29,4 % (f = 20) vastanneista haluaisi taas suorittaa seurakunnan tarpeisiin räätälöityä täsmäkoulutusta. 16,2 % (f = 11) pastoreista kokee tarvitsevansa työssään jatkossa uuden tutkinnon. Kun pastoreilta kysyttiin tarkentavasti, minkä tutkinnon he kovat tarpeelliseksi, taso vaihteli yliopistotason kandidaatin tutkielmasta aina maisterin ja tohtorin tutkielmiin. Tutkintoa tarvitsevat pastorit eivät mainitse oppiainetta, josta tutkinto suoritettaisiin. Tutkinnon sijaan laajempia opintokokonaisuuksia pastoreista kokee tarvitsevansa 8,8 (f = 6). Kestoltaan pidempiaikaisia kursseja pastoreista suorittaisi vain 5,9 % (f = 4).

5.3.2 Pastoreiden viestinnän koulutustarpeet

Seuraavaksi kuvataan sitä, kuinka työelämässä toimivat pastorit arvioivat omia viestintään ja vuorovaikutukseen liittyviä koulutustarpeitaan. Tarkoituksena on selvittää, millaisista viestinnän ja vuorovaikutuksen aiheista koulutusta halutaan ja kuinka paljon. Taulukot 38–42 kuvaavat kunkin koulutusaiheen kohdalta pyöristetyt prosentiosuudet ja keskiarvot. Pastorit arvioivat koulutustarpeitaan koko arvoasteikkoa käyttäen, mutta taulukoista on tummennettu ne kohdat, joissa enemmistö pastoreista on samanmielisiä ja 50 % ylittyy. Kaikki 50 % ylittävät arvot sijoittuvat arvoasteikon positiiviseen ääripäähän, jossa koulutusta aiheesta halutaan paljon tai erittäin paljon. Poikkeus tähän on kuitenkin esiintymisen osa-alueeseen kuuluva esiintymisjännityksen hallinnan -aihe, jonka 50 % ylittävä arvo sijoittuu negatiiviseen ääripäähän. Muissa kohdissa puhuttaessa 50 % ylittävistä aihe-alueista, ylittävät ne siis positiivisessa ääripäässä. Osa-alueiden keskiarvoja tarkasteltaessa huomataan, että eniten koulutusta halutaan johtamisviestinnästä (ka 2,63). Toiseksi suurin koulutustarve on ryhmäviestinnän osa-alue (ka 2,41), ja tätä seuraavat järjestyksessä yleinen viestintä (ka 2,37), interpersonaalinen viestintä (ka 2,35) ja esiintyminen (ka 2,24). Seuraavassa ovat tarkemmat tiedot pastoreiden kokemista viestintäkoulutustarpeista.

Yleinen viestintä

TAULUKKO 38 Halutun yleisen viestintäkoulutuksen aihealueet, määrät ja keskiarvot

(N = 68)

Arvioi, missä määrin haluaisit viestintäkoulutusta seuraavista aiheista

	erit. paljon/ paljon	kohtalaisesti	hieman / ei lainkaan	Yhteensä	ka
YLEINEN VIESTINTÄ	%	%	%	%	
henkilökohtaiset viestintätyyli	63,2	27,9	8,8	100,0	2,54
verkostoituminen	42,6	41,2	16,2	100,0	2,26
viestinnän etiikka	32,4	42,6	25,0	100,0	2,07
viestinnän tärkeys	44,1	33,8	22,1	100,0	2,22
sosiaaliset taidot	66,2	20,6	13,2	100,0	2,53
mitä viestintä on					
ja mitä se ei ole	27,9	47,1	25,0	100,0	2,03
viestintä ja tunteet	50,0	32,4	17,6	100,0	2,32
sanojen merkitys ja voima	67,6	20,6	11,8	100,0	2,56
viestintäilmapiirin luominen	69,1	20,6	10,3	100,0	2,59
mainonta	57,4	22,1	20,6	100,0	2,37
kulttuurienvälinen viestintä	60,3	25,0	14,7	100,0	2,46
oman viestijäkuvan					
tunnistaminen	57,4	26,5	16,2	100,0	2,41
uutisointi	54,4	27,9	17,6	100,0	2,37
viestintäkanavien					
ominaisuudet	42,6	33,8	23,5	100,0	2,19
sosiaalinen media					
(esim. facebook)	42,6	27,9	29,4	100,0	2,13
naisten ja miesten viestinnän					
ominaispiirteet	47,1	32,4	20,6	100,0	2,26
palautteen vastaanottaminen	67,6	19,1	13,2	100,0	2,54
palautteen antaminen	70,6	19,1	10,3	100,0	2,60
suunnitelmallisuus viestinnässä	72,1	19,1	8,8	100,0	2,63
Aihealueiden keskiarvojen keskiarvo					2,37

Yleisen viestinnän osa-alueella 50 % rajan ylittävät aiheet ovat suuruusjärjestyksessä, pienimmästä suurimpaan, seuraavat: viestintä ja tunteet (50,0 %, f = 34), uutisointi (54,4 %, f = 37), oman viestijäkuvan tunnistaminen (57,4 %, f = 39), kulttuurienvälinen viestintä (60,3 %, f = 41), henkilökohtaiset viestintätyyli (63,2 %, f = 43), sosiaaliset taidot (66,2 %, f = 45), sanojen merkitys ja voima (67,6 %, f = 46), palautteen vastaanottaminen (67,6 %, f = 46), viestintäilmapiirin luominen (69,1 %, f = 47), palautteen antaminen (70,6 %, f = 48) ja suunnitelmallisuus viestinnässä (72,1 %, f = 49). Kaiken kaikkiaan yli 50 % ylittävien aihealueiden osuus koko osa-alueesta on 57,9 %. Näin ollen yli puolesta yleisen viestinnän osa-alueen aiheesta enemmistö pastoreista haluaisi viestintään liittyvää lisäkoulutusta paljon tai erittäin paljon.

Kun taulukkoa 38 tarkastellaan toisenlaisesta näkökulmasta, siitä, millaisista aiheista pastorit eivät halua lisäkoulutusta, tarkastellaan niitä lukuja, joilla on matalin keskiarvo. Alle kohtalaisesti haluttavia koulutusaiheita, eli aiheita, joiden keskiarvo on luvun kaksi alapuolella, ei esiinny yleisen viestinnän osa-alueesta. Kaikkiin osa-alueen aiheisiin suhtaudutaan siis positiivisesti ja koulutustarve koetaan ainakin kohtalaiseksi.

Esiintyminen

TAULUKKO 39 Halutun esiintymiskoulutuksen aihealueet, määrät ja keskiarvot

(N = 68)					
Arvioi, missä määrin haluaisit viestintäkoulutusta seuraavista aiheista					
	erit. paljon/ paljon	kohtalaisesti	hieman / ei lainkaan	Yhteensä	ka
ESIINTYMINEN	%	%	%	%	
puhe-esityksen rakentaminen	50,0	19,1	30,9	100,0	2,19
muistiinpanoista puhuminen	36,8	30,9	32,4	100,0	2,02
esityksen pitäminen	45,6	25,0	29,4	100,0	2,16
esityksen havainnollistaminen	63,2	22,1	14,7	100,0	2,49
esiintymisjännityksen hallinta	17,6	29,3	52,9	100,0	1,64
kuulijoihin vaikuttaminen	66,2	17,6	16,2	100,0	2,50
esiintyminen mediassa	61,8	19,1	19,1	100,0	2,43
esityksen aiheen valinta	35,3	32,4	32,4	100,0	2,03
esiintyminen yleisön näkökulmasta	60,3	27,9	11,8	100,0	2,49
vakuuttavan kuvan luominen itsestä	47,1	27,9	25,0	100,0	2,22
kyky esittää asiat ymmärrettävästi	67,6	11,8	20,6	100,0	2,47
sanaton viestintä (esim. ilmeet, eleet)	66,2	20,6	13,2	100,0	2,53
äänenkäyttö	54,4	22,1	23,5	100,0	2,31
argumentointi ja perusteleminen	57,4	20,6	22,1	100,0	2,35
tilaisuuden juontaminen	35,5	27,9	36,8	100,0	1,99
ei-hengellisen puheen pitäminen (esim. onnittelu- kiitospuhe)	39,2	26,5	33,8	100,0	2,06
Aihealueiden keskiarvojen keskiarvo					2,24

Esiintymiskoulutusta halutaan yleisesti ottaen vähiten kaikista osa-alueista. Tämä ei kuitenkaan tarkoita negatiivista suhtautumistapaa. Vastaajista 50,0 % (f = 34) haluaa lisäkoulutusta puhe-esityksen rakentamisesta, 54,4 % (f = 37) äänenkäytöstä, 57,4 % (f = 39) argumentoinnista ja perustelemisesta, 60,3 % (f = 41) esiintymisestä yleisön

näkökulmasta, 61,8 % (f = 42) esiintymisestä mediassa, 63,2 % (f = 43) esityksen havainnollistamisesta, 66,2 % (f = 45) kuulijoihin vaikuttamisesta ja sanattomasta viestinnästä ja 67,6 % (f = 46) kyvystä esittää asiat ymmärrettävästi. Yli 50 % ylittävien aiheiden osuus esiintymisen osa-alueesta on 56,3 %. Yli puolesta esiintymisen osa-alueen aiheesta halutaan koulutusta siis paljon tai erittäin paljon. Näiden 50 % ylittävien arvojen lisäksi esiintymisen osa-alueeseen kuuluu aihe, joka ainoana ylittää rajan negatiivisessa ääripäässä: esiintymisjännityksen hallinnasta koulutusta haluaa hieman tai ei lainkaan 52,9 % (f = 36) pastoreista. Tämän lisäksi alle kahden keskiarvon saavat tilaisuuden juontaminen (ka = 1,99, kh = 0,86) ja esiintymisjännityksen hallinta (ka = 1,64, ka = 0,77).

Interpersonaalinen viestintä

TAULUKKO 40 Halutun interpersonaalisen viestintäkoulutuksen aihealueet, määrät ja keskiarvot

(N = 68)

Arvioi, missä määrin haluaisit viestintäkoulutusta seuraavista aiheista

	erit. paljon/ paljon	kohtalaisesti	hieman / ei lainkaan	Yhteensä	ka
INTERPERSONAALINEN VIESTINTÄ	%	%	%	%	
uuden ihmissuhteen					
synty ja kehitys	58,8	27,9	13,2	100,0	2,46
ihmissuhteiden ylläpito	60,3	26,5	13,2	100,0	2,47
sielunhoito viestintätilanteena	66,2	20,6	13,2	100,0	2,53
erilaisten ihmisten					
kohtaaminen	63,2	22,1	14,7	100,0	2,49
konfliktinratkaisukeinot	82,4	5,9	11,8	100,0	2,71
haastattelemine	45,6	29,4	25,0	100,0	2,21
haastateltavana oleminen	41,2	26,5	32,4	100,0	2,09
kuunteleminen	61,8	17,6	20,6	100,0	2,41
keskustelutaidot	64,7	22,1	13,2	100,0	2,51
varmuus ja epävarmuus					
viestinnässä	42,6	33,8	23,5	100,0	2,19
stereotypiat viestinnässä	35,5	42,6	22,1	100,0	2,13
Aihealueiden keskiarvojen keskiarvo					2,35

Interpersonaalisen viestinnän osa-alueessa 50 % ylittäviä aiheita ovat uuden ihmissuhteen synty ja kehitys (58,8 %, f = 40), ihmissuhteiden ylläpito (60,3 %, f = 41), kuunteleminen (61,8 %, f = 42), erilaisten ihmisten kohtaaminen (63,2 %, f = 43), keskustelutaidot (64,7 %, f = 44), sielunhoito viestintätilanteena (66,2 %, f = 45) ja konfliktin ratkaisukeinot (82,4 %, f = 56). Näiden osuus on osa-alueen 11 aiheesta 63,6 %. Mikään osa-alueen aiheista ei saa alle 2 keskiarvoa, jolloin kaikista interpersonaalisen viestinnän osa-alueen aiheista halutaan koulutusta vähintään kohtalaisesti.

Ryhmäviestintä

TAULUKKO 41 Halutun ryhmäviestintäkoulutuksen aihealueet, määrät ja keskiarvot

(N = 68)					
Arvioi, missä määrin haluaisit viestintäkoulutusta seuraavista aiheista					
	erit. paljon/ paljon	kohtalaisesti	hieman / ei lainkaan	Yhteensä	ka
RYHMÄVIESTINTÄ	%	%	%	%	
ryhmätyöskentelytaidot	58,8	26,5	14,7	100,0	2,44
ryhmässä toimimisen edut ja haasteet	55,9	23,5	20,6	100,0	2,35
hajaantuneen ryhmän (esim. eri paikka-kunnilla asuvien) viestintä	48,5	32,4	19,1	100,0	2,29
ryhmän muodostuminen ja kehittyminen	57,4	2,9	14,7	100,0	2,43
ryhmätoiminnan ylläpitäminen	60,3	26,5	13,2	100,0	2,47
ryhmän tavoitteiden asettaminen	61,8	23,5	14,7	100,0	2,47
ryhmän yhteenkuuluvuuden lisääminen	70,6	19,1	10,3	100,0	2,60
ryhmän erilaiset roolit	57,4	30,9	11,8	100,0	2,46
ongelmanratkaisu ryhmässä	70,6	19,1	10,3	100,0	2,60
neuvottelutaidot	77,9	11,8	10,3	100,0	2,68
kokoustaidot	57,4	25,0	17,6	100,0	2,40
kokouksen ennaltsuunnittelu	58,8	22,1	19,1	100,0	2,40
sihteerinä toimiminen	23,5	30,9	45,6	100,0	1,78
uuden ryhmän jäsenen huomioiminen	57,4	27,9	14,7	100,0	2,43
Aihealueiden keskiarvojen keskiarvo					2,41

Kun tarkastellaan yli 50 % ylittäviä aiheita ryhmäviestinnän osa-alueesta, huomataan, että kaikissa muissa aiheissa, paitsi hajaantuneen ryhmän viestinnästä (48,5 %, f = 33) ja

sihteerinä toimimisesta (23,5 %, f = 16), raja ylittyy positiivisessa ääripäässä. Tämä on 85,7 % kaikista osa-alueen aiheista. Ryhmässä toimimisen eduista ja haasteista 55,9 % (f = 38), ryhmän muodostumisesta ja kehittymisestä, ryhmän erilaisista rooleista ja uuden ryhmän jäsenen huomioimisesta 57,4 % (f = 39) ryhmätyöskentelytaidoista ja kokouksen ennaltasuunnittelusta 58,8 % (f = 40), ryhmätoiminnan ylläpitämisestä 60,3 % (f = 41) ryhmän tavoitteiden asettamisesta 61,8 % (f = 42), ryhmän yhteenkuuluvuuden lisäämisestä ja ongelmanratkaisusta 70,6 % (f = 48) ja neuvottelutaidoista 77,9 % (f = 53) pastoreista haluaa lisäkoulutusta paljon tai erittäin paljon. Sihteerinä toimiminen saa ainoana aiheena alle kahden keskiarvon (ka = 1,78, kh = 0,81) ja on selkeästi epäsuosituin koulutusaihe ryhmäviestinnän osa-alueessa.

Johtamisviestintä

TAULUKKO 42 Halutun johtamisviestintäkoulutuksen aihe-alueet, määrät ja keskiarvot

(N = 68)					
Arvioi, missä määrin haluaisit viestintäkoulutusta seuraavista aiheista					
JOHTAMISVIESTINTÄ	erit. paljon/ paljon %	kohtalaisesti %	hieman / ei lainakaan %	Yhteensä %	ka
johtamisen ja					
johtajuuden suhde	69,1	17,6	13,2	100,0	2,56
näkökulmat johtajuuteen	61,8	23,5	14,7	100,0	2,47
muiden aktivoiminen	83,8	10,3	5,9	100,0	2,78
kyky ohjata muita	79,4	13,2	7,4	100,0	2,72
ryhmän johtaminen	75,0	11,8	13,2	100,0	2,62
henkilöstön hallinta	76,5	13,2	10,3	100,0	2,66
lyhytaikaisten projektien					
johtaminen	70,6	16,2	13,2	100,0	2,57
pidempiaikaisten projektien					
johtaminen	70,6	17,6	11,8	100,0	2,59
johtamistyylit					
(esim. demokraattinen)	61,8	20,6	17,6	100,0	2,44
vapaaehtoistyöntekijöiden					
johtaminen	76,5	13,2	10,3	100,0	2,66
johtaminen ja valta	69,1	17,6	13,2	100,0	2,56
johtajuus alaisen					
näkökulmasta	73,5	17,6	8,8	100,0	2,65
alaisten huomioiminen	79,4	10,3	10,3	100,0	2,69
johtaminen kriisitilanteessa	83,8	7,4	8,8	100,0	2,75
muutoksen johtaminen	85,3	5,9	8,8	100,0	2,76
jaettujohtajuus	72,1	19,1	8,8	100,0	2,63
mentorointi	73,5	14,7	11,8	100,0	2,62
Aihealueiden keskiarvojen keskiarvo					2,63

Pastoreiden keskuudessa johtamisviestinnästä halutaan eniten koulutusta. Osa-alueen keskiarvojen keskiarvo on kaikkein korkein, mutta suosio näkyy myös yksittäisiä aihe-alueita tarkasteltaessa. Jokainen aihe-alue ylittää yli 50 % rajan arvoasteikon positiivisessa ääripäässä. Yli 50 % pastoreista haluaa koulutusta kaikista (100 %, $f = 17$) johtamisviestinnän aiheista. Tarkemmin johtamisviestinnän aihealueiden 50 % ylittävät prosentiosuudet ja aiheet ovat suuruus järjestyksessä, pienimmästä suurimpaan, seuraavat: näkökulmat johtajuuteen (61,8 %, $f = 42$), johtamistyylit (61,8 %, $f = 42$), johtamisen ja johtajuuden suhde (69,1 %, $f = 47$), johtaminen ja valta (69,1 %, $f = 47$), lyhytaikaisten projektien johtaminen (70,6 %, $f = 48$), pidempiaikaisten projektien johtaminen (70,6 %, $f = 48$), jaettujohtajus (72,1 %, $f = 49$), johtajuus alaisen näkökulmasta (73,5 %, $f = 50$), mentorointi (73,5 %, $f = 50$), ryhmän johtaminen (75,0 %, $f = 51$), henkilöstön hallinta (76,5 %, $f = 52$), vapaaehtoistyöntekijöiden johtaminen (76,5 %, $f = 52$), kyky ohjata muita (79,4 %, $f = 54$), alaisten huomioiminen (79,4 %, $f = 54$), muiden aktivoiminen (83,8 %, $f = 57$), johtaminen kriisitilanteessa (83,8 %, $f = 57$) ja muutoksen johtaminen (85,3 %, $f = 58$).

Yhteenveto

Kun tarkastellaan yli 80 % ylittäviä aihe-alueita kaikista osa-alueista, saadaan selville tarpeellisimmiksi koetut viestinnän ja vuorovaikutuksen lisäkoulutusaiheet, sillä näillä aiheilla on myös koko taulukoiden 37–41 korkeimmat yksittäisen aiheen keskiarvot. Nämä aiheet ovat suuruus järjestyksessä, pienimmästä suurimpaan, seuraavat: konfliktinratkaisukeinot (interpersonaalinen viestintä, 82,4 % $ka = 2,71$, $kh = 0,67$), johtaminen kriisitilanteessa (johtamisviestintä, 83,8 %, $ka = 2,75$, $kh = 0,61$), muutoksen johtaminen (johtamisviestintä, 85,3 %, $ka = 2,75$, $kh = 0,60$) ja muiden aktivoiminen (johtamisviestintä, 83,8 %, $ka = 2,78$, $kh = 0,54$).

Yhteenvetona pastoreiden koulutustarpeet näyttävät jakautuvat monipuolisesti kaikkiin eri viestinnän osa-alueisiin. Kaiken kaikkiaan yli 50 % pastoreista haluaa kaikkien osa-alueiden aiheista yli 50 % koulutusta. Johtamisviestintä osoittautuu pastoreiden keskuudessa selkeästi suosituimmaksi koulutusosa-alueeksi, mutta myös muihin osiin suhtaudutaan positiivisesti ja koulutusmyönteisesti.

5.3.3 Koulutustarpeiden välinen yhteys toinen toisiinsa

Kun tarkastellaan viestintäkoulutustarpeiden summamuuttujien korrelaatioita keskenään, saadaan tietoa niiden välisestä riippuvuuden asteesta. Tiivistetysti voidaan todeta, että kaikki osa-alueet korreloivat tilastollisesti erittäin merkitsevästi keskenään. Taulukossa 43 on kuvattu Pearsonin korrelaatiokertoimen avulla lasketut osa-alueen keskiarvojen keskiarvojen väliset korrelaatiot.

TAULUKKO 43 Viestinnän osa-alueiden keskinäiset korrelaatiot

	YLEINEN	ESIINTYM.	INTERPER.	RYHMÄV.	JOHTAMISV.
YLEINEN					
Pearsonin korrelaatiokerroin	1	0,74	0,74	0,75	0,68
p <		0,000	0,000	0,000	0,000
N	68	68	68	68	68
ESIINTYMINEN					
Pearsonin korrelaatiokerroin	0,74	1	0,76	0,72	0,72
p <	0,000		0,000	0,000	0,000
N	68	68	68	68	68
INTERPER.					
Pearsonin korrelaatiokerroin	0,74	0,76	1	0,88	0,78
p <	0,000	0,000		0,000	0,000
N	68	68	68	68	68
RYHMÄV.					
Pearsonin korrelaatiokerroin	0,75	0,72	0,88	1	0,84
p <	0,000	0,000	0,000		0,000
N	68	68	68	68	68
JOHTAMISV.					
Pearsonin korrelaatiokerroin	0,68	0,72	0,78	0,84	1
p <	0,000	0,000	0,000	0,000	
N	68	68	68	68	68

Taulukosta 43 nähdään, että kaikki viestintäkoulutustarpeiden osa-alueet ovat yhteydessä toinen toisiinsa. Osa-alueet korreloivat positiivisesti toistensa kanssa ja korrelaatiot ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä. Korrelaatioiden suuruusjärjestys, pienimmästä suurimpaan, on seuraava: yleinen viestintä ja johtamisviestintä ($r = 0,68$), esiintyminen ja johtamisviestintä ($r = 0,72$), esiintyminen ja ryhmäviestintä ($r = 0,72$), yleinen viestintä ja esiintyminen ($r = 0,74$), yleinen viestintä ja interpersonaalinen viestintä ($r = 0,74$), yleinen viestintä ja ryhmäviestintä ($r = 0,75$), esiintyminen ja interpersonaalinen viestintä ($r = 0,76$), interpersonaalinen viestintä ja johtamisviestintä ($r = 0,78$), ryhmäviestintä ja johtamisviestintä ($r = 0,84$) ja interpersonaalinen viestintä ja ryhmäviestintä ($r = 0,88$).

6 ARVIOINTI

6.1 Luotettavuus

Tämä tutkimus rajautuu Suomen helluntaiseurakuntien kotimaantyössä toimiviin pastoreihin. Tutkimuksessa on pyritty laajentamaan näkökulmaa pastorin työn ja ammattiosaamisen viestinnällisestä puolesta sekä tekemään laaja-alainen, koko puheviestinnän kattava, kartoitus viestintäkoulutuksesta pastorin työssä. Aineiston käsittelyssä käytettiin tilastollisia menetelmiä kuhunkin tutkimuskysymykseen sopivasti ja näin pyrittiin saamaan juuri ne vastaukset, joita tutkimuskysymykset vaativat. Kun tätä tutkimusta arvioidaan kriittisesti, huomataan, että tutkimuksen suurimmat ongelmakohdat ovat aineiston keruuseen ja tilastolliseen analysointiin liittyviä. Näitä kohtia tarkastellaankin seuraavaksi luvussa 6.1. Lopuksi luvussa 6.2 tarkastellaan vielä tutkimuksen hyödynnettävyyttä ja merkittävyyttä

Kyselylomake

Kyselylomakkeen rakentamisessa hyödynnettiin Kostiaisen (2003) käyttämään kyselylomaketta. Kysely perustui siis jo kerran testatulle ja tutkitulle menetelmälle. Tämä lisää tutkimuksessa käytetyn kyselylomakkeen validiutta. Kyselylomaketta täydennettiin pastorin työkuvaan vastaavaksi. Viestintäpedagogiikan mukaan kukin ala määrittelee itse keskeisimmät alaan kuuluvat vuorovaikutustilanteet ja niissä tarvittavan osaamisen ja sopivan ja tarkoituksenmukaisen viestintäkäyttäytymisen. Tämä on syynä sille, miksi vuorovaikutuskoulutuksen tulisi tiiviisti liittyä alan omiin käytänteisiin ja todellisiin tilanteisiin, joissa opittua käytetään. (Hyvärinen 2011, 103.) Pastorin työn viestinnällisen puolen määrittämisessä käytettiin aiheesta löytyvää tutkimustietoa ja kirjallisuutta. Lisäksi tutkijalla itsellään on perhesiteiden vuoksi tarkka kuva siitä, mitä pastorin työn on, ja tämä helpotti myös osaltaan sen viestinnällisen puolen määrittämistä. Tutkimuksessa saadussa palautteessa eräs pastoreista mainitsee, että kyselyssä esitetyt asiat ovat tuttuja ja työ sisältää juuri tutkijan kyselyyn määrittämän osa-alueet ja aiheet.

(V7): ”tuttuja asioita .. käytännössä tää työ sisältää niin paljon tätä..”

Lisäksi kyselylomake testattiin kahdella pastorilla ennen kyselyn varsinaista julkaisua ja lähettämistä. Testaajien positiivisen palautteen perusteella muutoksia kyselyyn ei tehty. Kyselyn testaajista toisen vastaukset hyväksyttiin tutkimusaineistoon kuuluvaksi, sillä tutkimus ei muuttunut testauksien jälkeen ja testaaja nähtiin objektiivisena vastaajana. Toisen testaajan vastauksia ei huomioitu vahvojen perhesiteiden vuoksi, joiden johdosta tutkija uskoi, ettei vastaaja ollut vastauksissaan täysin objektiivinen.

Tämän tutkimuksen mittari, kysely, koostui 28 osiosta ja 289 muuttujasta. Tätä voitaneen pitää kohtuullisena määränä näin strukturoidussa kvantitatiivisessa kyselytutkimuksessa. Kyselylomakkeeseen vastaaminen saatettiin kokea työlääksi, mutta koska tutkittavaa ilmiötä pyrittiin lähestymään mahdollisimman kattavasti, ei sen tiivistäminen olisi ollut tarkoituksenmukaista tutkimuksen tulosten ja niiden hyödynnettävyyden kannalta. Toisaalta käytettyä kyselylomaketta voidaan lähestyä myös siitä näkökulmasta, oliko se tarpeeksi laaja. Erityisesti survey-tutkimukset koostuvat yleensä suuresta määrästä kysymyksiä, joilla tutkittavaa käsitettä pyritään kuvaamaan. Kuitenkin näistä käsitteistä varsinaiseen käyttöön voidaan ottaa vain pieni osa. (Alkula ym. 1995, 89–90.) Tässä tutkimuksessa käytetty kyselylomake nähdään kuitenkin suhteellisen onnistuneena, sillä tutkija käytti paljon aikaa taustatutkimukseen, tutkimuksen rajaamiseen, operationaalistamiseen ja itse lomakkeen ulkoiseen selkeyteen ja rakenteeseen. Lisäksi tutkija uskoo vastaajien vastanneen tutkimukseen huolella, eikä kyselyllä ollut vastaamattomaksi jääneitä osioita kuin vapaaehtoisessa palauteosiossa.

Verkossa täytettävän kyselylomakkeen validiutta pienentää usein se, etteivät vastaajat pysty kyselyyn vastatessaan esittämään täydentäviä kysymyksiä. Tutkija ei voi siis olla täysin varma siitä, kuinka vastaajat ovat asiat käsittäneet. Tämän huomioiden tutkija liitti yhteystietonsa verkkokyselyn saatekirjeeseen ja saikin muutamia yhteydenottoja vastaajilta koskien kyselylomaketta ja vastaajien anonymiteettiä.

Testauksista huolimatta verkkokyselylomakkeeseen päätyi epäjohdonmukaisuuksia, joiden välttäminen olisi ollut mahdollista huolellisemmalla testauksella ja verkkokyselylomakkeen rakentamisella. Esimerkiksi työpaikan sijaintia määrittävän kysymyksen vastausvaihtoehdoista uupui julkaisu ja lähettämishetkellä Varsinais-Suomi. Onneksi eräs vastaajista otti tutkijaan yhteyttä heti vastausajan alussa, ja virhe korjattiin nopeasti. Siihen mennä vastanneet Varsinais-Suomesta olevat pastorit ilmaisivat todellisen sijaintinsa kyselyn vapaaehtoisessa palaute-osiossa. Korjauksien jälkeen tutkija uskoo kyselyyn osallistuneiden pastoreiden ilmoittavien sijaintien olevan tutkimuksessa oikeat.

Kvantitatiivisen verkkokyselytutkimuksen käyttö soveltui tutkimuksen tavoitteiden kannalta hyvin tutkimusmenetelmäksi, sillä tuloksista pyrittiin saamaan mahdollisimman yleistettäviä. Toisaalta, jos kyselyllä haluttaisiin selvittää syvällisemmin pastoreiden varsinaisia kokemuksia viestintäkoulutuksesta kartoittavan tyylin sijaan, olisi kyselylomake voinut olla rakenteeltaan avoimempi. Kuitenkin tämän tutkimuksen tavoitteena oli mitata juuri määrää ja yleisyyttä, ei niinkään kokemuksia ja perspektiivejä.

Aineiston analysointi

Aineiston kerääminen verkossa täytettävällä kyselyllä oli tutkimuksen kannalta perusteltua, mutta vaikka tutkija lähestyi lähes kaikkia Suomessa toimivia helluntaiseurakunnan pastoreita, jäi otoksen koko verrattain pieneksi. Kyselyn lopullinen vastaajamäärä oli 68 pastoria. Erityisesti pieni otoskoko vaikutti niiden muuttujien kohdalla, jotka oli luokiteltu useampiin luokkiin, kuten pastoreiden taustatekijöitä kartoittavat kysymykset. Tällöin tilastollisten menetelmien käyttö vaikeutui ja tuloksista tuli pikemminkin vain suuntaa-antavia kuin yleistettäviä. Toisin sanoen kyselytutkimuksen otoksen pienuus vaikutti siihen, että muuttujien välisiä ristiintaulukointeja oli paikoin mahdoton osoittaa tilastollisesti merkitseviksi. On siis muistettava tutkimusta tarkasteltaessa, että muuttujien välillä voi mahdollisesti olla enemmänkin ja vahvempia yhteyksiä kuin tämä tutkimus näyttää. Jotta yhteydet voitaisiin selvittää tilastollisesti tarkemmin, vaatisi tutkimus suuremaan otoskoon kuin

se tässä tutkimuksessa on. Tilastollisista merkitsevyyksistä tai merkitsemättömyyksistä ei siis voida tehdä kovinkaan laajoja yleistyksiä. Kuitenkin suuntaa-antavat tulokset ovat merkityksellisiä, etenkin silloin, kun vastaajajoukko on niin selkeästi rajattu ja valikoitunut kuin tässä tutkimuksessa.

Toisaalta tutkimuksen vastausten luotettavuutta heikentää pienen otoskoon vuoksi myös se, että kyselyhin osallistuu usein sellaisia, joiden suhtautuminen aihepiiriä kohtaan on jo melko myönteinen tai ainakin kiinnostunut. Kielteisesti suhtautuvat jättävät helposti vastaamatta kokonaan sen sijaan, että vaivautuisivat ilmaisemaan negatiivisuutensa kyselyyn vastaamalla. Tämä väite olisi kuitenkin täysin vastakkainen saatujen tutkimustulosten kanssa, jotka yleisesti ilmaisevat erittäin myönteistä suhtautumista tämän tutkimuksen aihepiiriä kohtaan. Kyselyyn vastanneet pastorit ilmaisevat koko arvoasteikolla mielipiteitään ja suhtautumistaan, eivätkä vastaukset ole siis ainoastaan myönteisiä.

Tässä tutkimuksessa lähestyttiin hyvin laaja-alaisesti ja kattavasti Suomen helluntaiseurakunnan pastoreita ja vastaajat olivat monipuolisesti eri taustaisia. Kyselyyn osallistuneet pastorit olivat niin naisia kuin miehiä, kaiken ikäisiä, eri koulutustaustaisia, eri vuonna valmistuneita, erilaisessa työsuhteessa toimivia, eri ammattinimikkeellä toimivia, työn vasta-alkajia ja jo vuosien ammattilaisia, erikokoisten seurakuntien pastoreita ja ympäri Suomea. Vaikka otoskoko jäi siis melko pieneksi, tutkimus onnistui kuitenkin saavuttamaan monipuolisesti Suomessa toimivat helluntaiherätyksen pastorit. Tästä syystä tutkimuksen vastaukset nähdään arvokkaina ja merkityksellisinä. Lisäksi verkkokyselytutkimuksen etuna on sen helppo toistettavuus, mikä lisää tutkimuksen reliabiliteettia. Kuitenkin jo tämän aineiston analysoinnissa pyrittiin olemaan systemaattisia ja huolellisia.

6.2 Hyödynnettävyys ja merkittävyys

”Useat tutkijat ovat huolissaan siitä, että puheviestinnän alalta puuttuu teoreettiseen tietoon perustuva ymmärrys viestinnän alapidonnaisesta luonteesta. Lisäksi puuttuu riittävän vahvat ja uskottavat perustelut, miksi alakohtaista puheviestinnän opetusta ylipäättään tarvitaan ja miten tietulle alalle tai tiettyyn ammattiin valmistuvalle opiskelijalle suunnattua koulutusta voidaan toteuttaa, arvioida ja kehittää.”
(Hyvärinen 2011, 102)

Edellä on esitetty Hyvärisen (2011, 102) määrittelemä alakohtaisten vuorovaikutuskoulutusten ongelmakohta. Alan todellisia viestinnän osa-alueita ei ole määritelty ja näin ollen alalta saatava viestintäkoulutus ei välttämättä vastaa todellisia tarpeita. Lisäksi viestinnän ja ammattiosaamisen välinen suhde jää useilla aloilla epäselväksi, eikä vuorovaikutuskoulutuksen tehostamiselle löydy riittäviä perusteita. Juuri näihin ongelmiin tämä tutkimus pyrkii vastaamaan ja siksi, tutkimus on erittäin merkittävä.

Pastoreille tehty koulutuskartoitus pyrittiin rakentamaan käytännönläheiseksi niin, että sen tuloksia voitaisiin hyödyntää ja käyttää todellisessa elämässä. Tämän tutkimuksen kautta saatiin tärkeää tietoa siitä, kuinka viestintä on suuri ja merkittävä osa pastorin työtä, kuinka sen opetus on toteutunut ennen työelämään siirtymistä ja kuinka se voisi toteutua lisäkoulutuksen muodossa tulevaisuudessa. Tutkimus antaa luotettavaa, tämän hetkistä tietoa pastoreiden koulutustarpeista ja työn viestinnällisestä luonteesta pastoreille itselleen sekä heitä koulututtaville opistoille, kouluille ja muille tahoille. Näin mahdollistetaan se, että kouluttavat tahot voivat tiedostaa oman roolinsa pastoreiden viestintäosaamisen ja toimintatapojen tehokkuuden ja tarkoituksenmukaisuuden tukijoina. Lisäksi tutkimus sai myös vastanneet pastorit pohtimaan työn viestinnällisiä ulottuvuuksia. Tästä kertoo saatu palaute: tutkimuksen kautta saatavat viestinnän uudet mahdollisuudet toivotetaan tervetulleeksi pastoreiden työkentälle, tutkimusta pidetään kiinnostavana ja hyödyllisenä, ja tutkijaa kiitetään tärkeän työn tekemisestä.

(V7): ” - - uudet mahdollisuuden viestinnässä ovat tervetulleita..”

(V10): ”Kiinnostava ja hyödyllinen tutkimus - -”

(V17): ”Kiitos ja siunausta tärkeään työhösi!”

(V19): ”On erittäin mielenkiintoinen aihe. Hienoa!!!”

Tutkimuksesta voidaan hyödyntää myös vain osia. Esimerkiksi tieto pastoreiden mieluisimmasta lisäkoulutustasosta ja -muodosta on hyödyllinen ja sovellettavissa minkä tahansa lisäkoulutuksen toteuttamisessa. Lisäksi kyselylomaketta voidaan hyödyntää muiden kirkkokuntien koulutuskartoitusta tehtäessä. Lisäksi antaa hyvän pohjan myös muihin tämän tyyppisiin kartoituksiin. Tämä tutkimus ei näe puheviestinnän opetusta vain neutraalina ja työelämään reagoivana toimintana, vaan uskoo, että viestintäkoulutus esimerkiksi kehittää myös työ kulttuuria ja luo uudenlaisia käytänteitä (kts. Hyvärinen 2011, 103). Tutkimus voi toimia siis myös seurakuntakulttuurin vuorovaikutuksellistamisen aloittajana. Tutkimuksen voidaan siis sanoa täyttävän hyödynnettävyyden ja merkittävyyden tavoite.

Tutkimuksen hyödynnettävyyttä voidaan pohtia myös siitä näkökulmasta, millaisissa tilanteissa, asetelmissa tai eri populaatioissa saadut tutkimustulokset voitaisiin yleistää. Tällöin kyse on otoksen edustettavuudesta, jonka tulisi olla erityisesti kyselytutkimuksen tavoitteena. Kuten jo edellä todettiin, jäi otoskoko melko pieneksi, mutta silti tutkimus tavoitti hyvin laaja-alaisesti Suomen helluntaiseurakunnan kotimaan työssä toimivat pastorit. Pastorin työn jopa universaaliksi luonnehdittavan työmuodon ja -tehtävien ansioista tuloksia voidaan pitää helposti sovellettavina myös muiden kirkkokuntien hengellisiä työntekijöitä koskeviksi. Tutkimus antaa siis monipuolista tietoa hengellisessä työssä toimivien henkilöiden työn viestinnällisestä luonteesta, viestintäkoulutustaustasta ja -tarpeista. Lisäksi tutkimuksessa käytettyä kyselyä on helppo pienillä korjauksilla ja tarkennuksilla soveltaa minkä tahansa ammattiryhmän viestintätaustan ja -koulutuksen kartoittamisessa. Tutkimusta voidaan siis pitää erittäin monipuolisesti hyödynnettävänä – niin tutkimuksen tuloksia kuin käytettyä mittariakin.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Seuraavaksi pohditaan luvussa viisi esitettyjä tutkimustuloksia ja peilataan niitä aikaisempaan tutkimustietoon. Pohdinnat esitetään tutkimuksen perspektiivien mukaisesti niin, että ensin syvennyttään pastoreiden koulutustaustaan. Tämän jälkeen analysoidaan heidän suhtautumistapaansa oman ammattiosaamisen kehittämistä ja viestinnän lisäkoulutusta kohtaan. Viimeisenä pohditaan pastoreiden viestintäkoulutustarpeita.

7.1 Viestintäkoulutustausta

Pastoreiden koulutustaustaa tarkasteltaessa huomataan, että tausta on hajanainen: osa pastoreista on lopettanut opintonsa peruskoulun jälkeen ja siirtynyt suoraan työelämään, toiset taas ovat saattaneet lukea itsensä hyvinkin korkealle aina yliopistotason tohtorin tutkintoon asti. Helluntaiseurakunnissa pastoreille ei siis ole asetettu tutkintovaatimusta, jota ammatinharjoittaminen vaatisi. Herätysliikkeen voidaankin sanoa olevan kutsumuskeskeinen. Kutsumus ja armoitus johonkin seurakunnalliseen toimeen nähdään tärkeimmäksi edellytykseksi tehtävän hoitamiseen (IRT 1975, 438–439). Tästä syystä pastorit ovat koulutustasoltaan hyvin erilaisia. Hajanaisen koulutustaustan lisäksi opiskelleet pastorit saattavat olla valmistuneet hyvin erilaisilta aloilta. Kyselyyn osallistuneiden pastoreiden hajanaisen koulutustaustan huomioiden keskimääräinen tulos on, että pastorit ovat saaneet viestintään liittyvää koulutusta ”hieman tai ei lainkaan” ja ”kohtalaisesti” arvojen väliltä. Yksittäisiä aiheita tarkastellessa tulokset jakautuvat koko arvoasteikolle. Tämä selittyy osaksi hajanaisella koulutustaustalla, osaksi sillä, että eri koulutusohjelmissa viestinnällä on erilainen merkitys ja osuus ja osaksi varmasti myös pastoreiden omilla kiinnostuksenkohteilla.

Selvä enemmistö pastoreista ei ole työelämään siirtymisen jälkeen saanut viestintään liittyvää lisäkoulutusta. Tilastokeskuksen teettämän hyvinvointikatsaukseen sisältyvän aikuiskoulutustutkimuksen (Okkonen 2008) mukaan yhdeksän kymmenestä suomalaisesta on sitä mieltä, että omaa osaamista on kehitettävä jatkuvasti, jos työssä haluaa menestyä. Näin ollen viestinnän lisäkoulutusta tulisi järjestää pastorin työn vuorovaikutuksellisen luonteen vuoksi jo siitä syystä, että pastorit voisivat kokea työssään onnistumista ja menestystä. Voidaankin pohtia, kenen vastuulla lisäkoulutuksen järjestäminen on. Aikuiskoulutustutkimuksen (Okkonen 2008) mukaan kahdeksan kymmenestä suomalaisesta puoltaa näkemystä, jonka mukaan työnantajat ovat vastuussa työntekijöidensä kouluttamisesta. Helluntaiseurakunnissa tämä ajatus on kuitenkin ongelmallinen, koska seurakuntien itsenäisen luonteen vuoksi on työnantajaa vaikea määritellä. Onko työnantaja vapaaehtoisesti toimiva kristillinen yhteisö, jokin yhteisön osa, kuten vanhemmisto, vai jokin muu taho? Kuka vapaaehtoisesti toimivista jäsenistä ottaa vastuun siitä, että oman seurakunnan pastori saa tarvitsemansa lisäkoulutuksen? Vuoden 2013 alussa on tavoitteena saattaa voimaan laki oman osaamisen kehittämistä työelämässä. Tämä laki pyrkii turvaamaan työntekijälle kolme koulutuspäivää vuodessa. (STTK 2012). Tämä tutkimus ei anna tietoa siitä, kuinka paljon muista pastorin työhön liittyvistä aiheista heille järjestetään koulutusta tai kuinka tarpeelliseksi he itse muuhun aiheeseen liittyvän koulutuksen kokevat. Tämän tutkimuksen tulosten perusteella voidaan kuitenkin todeta, että viestinnän kohdalla koulutustarvetta ei ole täytetty.

Tutkimuksen tulosten perusteella kaikkein vähiten koulutusta on saatu yleisen viestinnän osa-alueesta. Tätä seuraavat järjestyksessä johtamisviestintä, interpersonaalinen viestintä, ryhmäviestintä ja esiintyminen. Kun tarkastellaan yksittäisiä viestinnän aihe-alueita, havaitaan, että vähiten koulutusta pastorit arvioivat saaneensa viestinnän stereotyyppioista (interpersonaalinen viestintä), viestinnän varmuudesta ja epävarmuudesta (interpersonaalinen viestintä), hajaantuneen ryhmän viestinnästä (ryhmäviestintä) ja sosiaalisesta mediasta (yleinen viestintä). Näissä aiheissa yli 70 % pastoreista on saanut koulutusta vain hieman tai eivät lainkaan. On vaikea tietää, miksi koulutusta joistain aiheista on saatu ja miksi joistain aiheista ei. Syyt ovat varmasti monisyiset. Toisin kuin

aiheet viestinnän stereotyyppiat tai viestinnän varmuus ja epävarmuus, ovat sosiaalinen media ja hajaantuneen ryhmän viestintä vasta viime vuosien, jälkitekollisuuden, teknologian mahdollistamia viestintämuotoja. Mark Poster (1995) onkin tutkimuksessaan jakanut median ajan kahteen osaan. Ensimmäiselle joukkoviestinnän aikakaudelle tyypillistä oli yksisuuntaisuus, kun taas nykyinen aika, toinen media-aika, rakentuu vuorovaikutteisuudelle ja hajaantuneisuudelle (Poster 1995). Verrattain uusi viestinnän ilmenemismuoto, sosiaalinen media ja sitä kautta mahdollistuva hajaantuneen ryhmän viestintä, eivät mahdollisesti ole saaneet sijaansa vielä yleisessä viestinnän opetuksessa. Kuitenkin sosiaalisen median merkittävyys on siirtynyt koskemaan yksityishenkilöiden lisäksi organisaatioita (Matikainen 2009). Tästä syystä myös seurakuntien tulisi miettiä mahdollisuuksiaan toteuttaa yrityksen tavoitteita myös sosiaalisen median kautta. Tavoitteiden täyttyminen vaati ymmärrystä aiheesta ja ymmärryksen saavuttaminen koulutusta. Tulosten perusteella tätä pastorit eivät kuitenkaan ole saaneet.

Pastoreiden aikaisemmin saamassa viestintäkoulutuksessa korostuu esiintymisen osa-alue. Kaikkein eniten koulutusta on saatu tähän kuuluvasta puhe-esityksen rakentamisesta. Myös muita yli kahden keskiarvon ylittäviä koulutusaiheita löytyy kaikista viestinnän osa-alueista paitsi ryhmäviestinnästä. Näitä aiheita ovat kuunteleminen (interpersonaalinen viestintä), erilaisten ihmisten kohtaaminen (interpersonaalinen viestintä), ryhmän johtaminen (johtamisviestintä), sosiaaliset taidot (yleinen viestintä), muistiinpanoista puhuminen (esiintyminen), esityksen havainnollistaminen (esiintyminen) ja esityksen pitäminen (esiintyminen).

Esiintyminen poikkeaa muista koulutusaiheista, joista pastorit ovat saaneet eniten koulutusta, sillä, että viestintätilanteena ne ovat erityisiä. Esiintymistilanteet eivät kaikille ole yleisiä ja luonnollisia. Muut aiheet, joista viestintäkoulutusta on saatu eniten, ovat jokapäiväisessä arjessa vaadittavia taitoja. Ihminen joutuu läpi elämänsä toimimaan erilaisten ryhmien jäsenenä ja tapaamaan erilaisia ihmisiä. Näissä tilanteissa vaaditaan kuuntelemista ja sosiaalista taitoa.

Esiintymisen vahvin asema viestintäkoulutustaustan kartoituksessa selittyy sillä, että monissa oppilaitoksissa viestinnän kurssit ovat pakollinen osa opintoja. Esimerkiksi helluntaiherätyksen konferenssi- ja koulutuskeskus Iso-Kirjassa pastoriksi opiskelevien opintoihin sisältyy puheen rakentamiseen ja esittämiseen liittyviä luentoja (L. Petäjämäki, henkilökohtainen tiedonanto 18.05.2012). Myös monissa yliopistoissa pakollisiin opintoihin kuuluu kieli- ja viestintäopintoja, joissa puheviestinnän kurssit sisältävät esiintymiseen liittyviä aiheita riippumatta opiskelijan alasta tai työelämän tarpeista. Lisäksi esimerkiksi esiintymistä jännittäville opiskelijoille voidaan järjestää omia erityisiä kursseja ja ryhmiä. (Hyvärinen 2011, 102, kts. esim. Jyväskylän yliopiston kielikeskus 2012.) On kuitenkin muistettava, ettei esiintymisestäkään ole keskimääräisesti saatu koulutusta kuin korkeintaan kohtalaisesti.

Hyvärinen (2011, 102) mukaan pakolliset puheviestinnän opinnot sijoittuvat usein tutkinnon alkuvaiheeseen, jolloin opiskelijan on vielä vaikea määrittää tulevassa ammatissa vaadittavia vuorovaikutusosaamisen alueita. Opetusta on paikoin pyritty kehittämään, jotta opiskelija voisi yhdistää oman alansa tiedot ja vuorovaikutustaitojen opiskelun, jossa huomioon otetaan alakohtaiset ja ammatilliset erityisvaatimukset ja työn ominaisuudet (Hyvärinen 2011, 102). Helluntaiseurakunnan pastoreiden viestintäkoulutustaustaa tarkasteltaessa on muistettava, ettei ammatinharjoittaminen vaadi tiettyä tutkintonimikettä. Hajanaisesta koulutustausta huolimatta voidaan todeta, että pastoreiden viestintään liittyvä koulutus on selkeästi hyvin vähäistä ja onkin pohdittava, korvaako vahva kutsumustietoisuus koulutuksen puutteen.

Myös formaalin koulutuksen lisäksi pastorit painottavat kyselyn palaute-osiossa itseopiskelua, yrityksen ja erehdyksen kautta oppimista ja työssä oppimista. Elämän ja sen tuomien haasteiden koetaan opettavan myös viestinnän osa-alueiden aiheista. Kyse on informaalista oppimisesta. Nyssölän (2002) tekemän opetushallituksen tutkimuksen tavoitteena on nimensäkin mukaisesti ”Koulun ulkopuolella opitun tunnustaminen”. Nyssölän (2002, 10) mukaan arki sisältää suuren määrän oppimispotentiaalia ja tämä ajatus tukee elinikäisen oppimisen ideologiaa. Myös Euroopan unioni ja Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö (OECD) tunnustavat koulun ulkopuolella oppimisen

(kts. EU 2000 ja OECD 2001a-b). Tilastokeskuksen aikuiskoulutustutkimuksen (Okkonen 2008) mukaan kuusi kymmenestä suomalaisesta puoltaa ajatusta, ettei työelämässä vaadittavia taitoja opita koulussa. Erimieltä asiasta on joka viides ja kantaansa empii vastaajista 16 % (Okkonen 2008). Arjessa oppiminen voi olla tarkoituksellista, mutta useimmiten se on kuitenkin tahatonta ja sattumanvaraista. Tällöin herää kysymys, kuinka syvästi opittu osataan ymmärtää, käsitteellistää ja kuinka paljon opittua pystytään tietoisesti hyödyntämään. Lisäksi pelkkä arjen kautta tapahtuva oppiminen asettaa oppijat eriarvoiseen asemaan, sillä tällöin elin- ja työympäristö määrittävät oppimisen rajat. Informaali oppiminen voidaan näin nähdä epätasa-arvoisena.

OECE:n (2012) mukaan formaalioppiminen on yhä tärkein oppimisen ja kouluttautumisen muoto. Formaalin oppimisen kautta oppimistulokset ovat ennustettavissa, oppiminen on näkyvää ja havaittavaa, oppiminen pohjautuu valmisiin rakenteisiin, mutta se nähdään kuitenkin yksilöllisenä, oppimisen pohjan luovat yleiset periaatteet ja oppiminen pohjautuu teoriaan sekä oppimisessa toisistaan erotetaan tieto ja taito. Näin ei esimerkiksi ole työssä oppimisessa, jossa oppiminen on itse kontrolloitua, eikä opetus noudata minkäänlaista suunnitelmaa, oppimistulokset ovat vaikeasti ennustettavissa, oppiminen pohjautuu kokemuksiin ja henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, oppiminen on pitkälti kollektiivista ja kontekstuaalista ja se pohjautuu käytäntöön eikä tee eroa tiedon ja taidon välillä. (Hager 1998, 525–526.) Viestinnän ja vuorovaikutuksen aiheiden oppiminen formaalissa muodossa on siis tärkeää, eikä näin jokapäiväistä ja merkittävää arjen työelämän osa-aluetta voi jättää pelkän informaalin oppimisen varaan. Vaikka suurin osa pastoreista ei siis ole aikaisemmissa opinnoissaan tai työelämään siirtymisen jälkeen saanut viestintään liittyvää opetusta, on formaalille viestinnän lisäkoulutukselle näin perusteltu sija myös pastoreiden koulutuksessa ja työelämässä. Kaiken kaikkiaan formaali- ja informaalioppiminen jakavat ihmisten mielipiteitä, mutta ehkäpä niitä ei tulisi nähdä toisiaan poissulkevinä vaan täydentävinä oppimisen elementteinä.

7.2 Ammattiosaamisen kehittäminen ja viestinnän lisäkoulutus

7.2.1 Yleinen suhtautuminen

Pastoreiden suhtautuminen oman ammattiosaamisensa kehittämiseen ja viestintään liittyvään koulutukseen on hyvin positiivinen. Lähes kaikki pastorit ovat erittäin kiinnostuneita oman ammattiosaamisensa kehittämisestä. Vain muutamat pastorit ovat melko kiinnostuneita asiasta ja vain harva pastori ei lainkaan kiinnostunut tai epävarma kannastaan. Myös viestintään liittyvään lisäkoulutukseen suhtaudutaan positiivisesti. Enemmistö pastoreista osallistuisi viestinnän lisäkoulutukseen ja vain muutamat pastorit eivät koe tämänkaltaista koulutusta mieluisaksi. Lisäksi vajaa neljäsosa pastoreista on epävarma osallistumishalukkuudestaan. Viestintäkoulutuksen tarpeen määrittämisessä vastaukset eivät kuitenkaan jakaudu ainoastaan positiiviseen ääripäähän, vaan pienellä erolla enemmistö pastoreista kokee tarpeen melko suureksi erittäin suuren sijaan. Myönteisestä asenteesta kertoo kuitenkin se, että vain harva pastoreista ei koe tarvitsevansa viestintäkoulutusta lainkaan. Yleisestä viestintäkoulutukseen liittyvästä positiivisesta suhtautumistavasta kertovat myös koulutusaiheiden keskiarvojen keskiarvot, jotka kaikki ylittävät kohtalaisen arvon ja lähentelevät positiivista ääripäätä. Myös aikuiskoulutuskatsauksen (Okkonen 2008) mukaan suomalaiset suhtautuvat aikuisiällä oppimiseen yleisesti positiivisesti. Osallistumisinnostus aikuiskoulutuksia kohtaan kertoo halusta kehittyä vielä perinteisten opintojen jälkeen. Yli 90 % suomalaisista on ainakin osittain sitä mieltä, että uusien asioiden oppiminen on hauskaa ja se lisää itseluottamusta. 80 % enemmistö uskoo koulutuksen auttavan selviytymään jokapäiväisestä elämästä. (Okkonen 2008.)

Pastoreiden suhtautumisen tarkastelussa havaitaan siis selvää kehitysmuutosta ajattelua. Voidaan kuitenkin pohtia, mistä eroavaisuudet oman ammattiosaamisen kehittämisen ja viestinnän lisäkouluttamishalukkuuden sekä koetun tarpeen välillä johtuvat. Selkeän positiivisen suhtautumisen huomioiden havaitaan, että viestintäkoulutusta koskeviin kysymyksiin pastorit ovat vastanneet jonkin verran

varautuneemmin kuin pelkkään yleistä ammattiosaamisen kehittämistä koskevaan kysymykseen. Onko viestinnän opiskelu pastoreiden keskuudessa hieman vieraaksi koettu työn näkökulma, vaikka työ paljon viestintää sisältääkin? Toisaalta suhtautuminen juuri viestintään liittyvään lisäkoulutukseen on läpi tutkimuksen erittäin positiivista. Kun suhtautumisen tuloksia peilataan jo esitettyyn koulutustaustaan, havaitaan selkeä ristiriita: lisäkoulutusta halutaan ja se koetaan keskimääräistä tarpeellisemmaksi, mutta sitä ei ole saatu kuin korkeintaan hieman.

Pastoreiden vapaaehtoisen palautteen kommentteista voidaan myös havaita koulutusmyönteinen asenne. Hengellisen puolen lisäksi koulutuksellinen puoli koetaan tärkeäksi, kun pohditaan hyvän pastorin piirteitä. Pelkkä hengellinen tietämys ei siis riitä, vaan pastorin on pohdittava, kuinka hän viestii hengellisistä asioista erilaisissa viestintätilanteissa. Koska ammattiosaaminen ja viestintäosaaminen kietoutuvat toisiinsa, ei tieto pelkistä ammatillisista vahvuuksista ja heikkouksista riitä. Valkosen (2003, 220, 233–234) mukaan omasta viestintään liittyvästä osaamisesta tietoiseksi tuleminen on osa viestintäosaamista. Taitava ja osaava viestijä tietää omat heikkoutensa ja tunnistaa ne viestintätaitojen osa-alueet, joissa hänellä on kehittämisen varaa, mutta osaa myös luottaa itseensä niillä osa-alueilla, joissa osoittaa kyvykkyyttä. Liika itsetietoisuus voi toki haitata myös viestintää, jos esimerkiksi huomio kiinnittyy liiaksi omiin sen hetkisiin tunteuksiin. Tietoisuuden lisääminen siis vain tietyssä mittasuhteessa onkin tarkoituksenmukaisesta. (Valkonen 2003, 220, 233–234.) Myös pastorit näyttävät kokevan tietoisuuden lisäämisen tarpeelliseksi.

7.2.2 Taustatekijöiden ja suhtautumisen välinen yhteys

Henkilöä määrittävien taustatekijöiden ja suhtautumisen välistä yhteyttä tarkasteltaessa ei tilastollista merkitsevyyttä ja näin tulosten yleistettävyyttä voitu otoskoon pienuuden vuoksi tutkia. Kuitenkin tulokset pätevät tässä otoksessa ja antavat monipuolista tietoa taustatekijöiden ja suhtautumisen välisistä yhteyksistä. Tiivistetysti, prosenttien jakautumisen perusteella, voidaan todeta, etteivät taustatekijät näytä vaikuttavan suhtautumistapaan. Erityisesti henkilöä määrittävien taustatekijöiden joukossa

eroavaisuudet ovat hyvin marginaalisia. Kuten edellä todettiin, on suhtautuminen muutamia yksittäisiä poikkeuksia lukuun ottamatta erittäin positiivista.

Ammattia määrittävien taustatekijöiden ja suhtautumisen välisien yhteyksien prosenteissa esiintyi muutamia hieman selkeämpiä eroavaisuuksia, joita ei kuitenkaan voida yleistää, sillä tilastollisen merkitsevyyden testaaminen ei vastaajamäärän vuoksi ollut mahdollista. Esimerkiksi viestinnän lisäkoulutautumishalukkuuden ja työsuhteen muodon välisessä yhteyden tarkastelussa selviää, että vakituisista työntekijöistä selvä enemmistö haluaisi osallistua viestinnän lisäkoulutukseen, kun taas muunlaisessa työsuhteessa toimivista reilu enemmistö ei osaa sanoa kantaansa asiaan. Vakituiset työntekijät näyttävät olevan varmempia suhtautumisestaan viestinnän lisäkoulutukseen. Muunlaisessa työsuhteessa toimivien pastoreiden epävarmuus saattaa johtua epävarmasta tulevaisuudesta. Lisäksi viestintäkoulutuksen tarpeelliseksi kokemisen ja työsuhteen muodon välisessä yhteyden tarkastelussa havaitaan, että vakituisten työntekijöiden vastaukset jakautuvat lähes tasan kohtalaisen ja suuren tarpeen välille, kun taas muunlaisessa työsuhteessa toimivat pastorit kokevat tarpeen ehdottomasti kohtalaiseksi. Saattaa siis olla, että, viestintäkoulutautuminen ja ylipäättään lisäkoulutautuminen saatetaan kokea turhaksi, jos varmaa tietoa työn jatkumisesta ei ole.

Myös aikuiskoulutustutkimuksessa (Okkonen 2008) selvisi viittauksia siitä, että kaikki vastaajaryhmät suhtautuvat myönteisesti uuden oppimiseen ja koulutautumiseen, mutta koulutus, ikä, sosioekonominen tausta ja aiempi aikuiskoulutuskokemus tuovat esiin suhtautumiseroja. Esimerkiksi oppimisen hauskaksi kokevat erityisesti nuoret ja opiskelijat. Myös aiemmin aikuiskoulutukseen osallistuneet kokevat koulutuksen lisäävän itseluottamusta niitä enemmän, joilla koulutuskokemusta ei vielä ole. Kuitenkaan oppimista ei väheksytä missään ryhmässä.

Taustatekijöiden ja suhtautumisen välisiä yhteyksiä pohdittaessa on muistettava, että viestintä on yleisesti hyödyllinen aihe, eikä sen opiskelun voida koskaan sanoa olevan turhaa. Suurempi otanta voisi antaa pastoreiden taustatekijöiden ja suhtautumisen välille

syvällisempiä tuloksia ja tuoda esiin tilastollisesti merkitseviä eroavaisuuksia. Kuitenkin oman osaamisen kehittämiseen ja viestinnän koulutukseen suhtautumisen pääpaino on kaikilla pastoreiden ryhmyksillä taustoista riippumatta positiivinen.

7.2.3 Lisäkouluttautumista motivoivat tekijät

Selvää enemmistöä pastoreista motivoi oman ammattitaidon kehittäminen, oman itsensä kehittäminen ja seurakunnan yleinen menestyminen, kun kyse on lisäkouluttautumisesta. Lisäksi seurakunnan jäsenmäärän kasvattaminen ja kiinnostus koulutusaihetta kohtaan motivoivat hieman alle puolia pastoreista. Myös tutkinnon suorittaminen, koulutuksen arvostus ja halu uusiin työtehtäviin motivoivat muutamia pastoreita. Vain harvat heistä kokevat mahdollisuuden parempaan palkkaan, varautumisen työmarkkinoiden muutokseen ja kiinnostuksen uutta alaa kohtaan motivoivan viestinnän lisäkoulutukseen osallistumista. Pastoreita motivoivat sekä sisäiset että ulkoiset motivaatiotekijät.

Oman ammattitaidon ja itsensä kehittämisen suuri motivoivuus voi johtua kristillisestä kasvatusajattelusta. Kristillisen kasvatuksen on määritelty olevan luonteeltaan normatiivista, jolloin kasvatuksen tavoitteet määräytyvät ulkoisen ihanteen ja normiston mukaisesti. Kasvatus perustuu siis sääntöihin ja arvoihin tai siihen sisältyy kasvatusihanteita ja tavoitteita. Kristinuskossa Raamattu antaa selkeät normit ja raamit kasvatukselle, jonka tavoitteena ja ihanteena on Jeesuksen kaltaisuus (Puolimatka 1995, 88–94). Koska oppimisen ja ihmisenä kehittymisen voidaan ajatella olevan elinikäistä, koskee kristillinen kasvaminen jokaista kristittyä iästä huolimatta. Helluntaiteologian mukaan kasvun saa aikaa Jumala, eivätkä ihmisen omat teot tai pyrkimykset. Ihmisen on kuitenkin oltava avoin kasvulle ja tämänkaltaiselle pyhittymiselle. (kts. Suomen helluntaikirkko 2012, 2. Kor. 3:18.) Tämä voi olla yksi syy sille, miksi pastorit kokevat juuri oman ammattitaidon ja itsensä kehittämisen motivoivammaksi ja miksi avoimissa vastauksissa pastorit mainitsivat monia hengellisiä motivaatiotekijöitä. Pastorit haluavat selvästi kehittyä niin ammattinsa harjoittajina kuin yksityisinä ihmisinäkin. Toisaalta syy ei välttämättä ole luonteeltaan hengellinen, vaan perustuu ihmisen sisäiseen motivaatioon, jonka on kuvattu olevan luontainen herkkyys omaksua ja oppia uusia

asioita. Sisäisesti motivoitunut ihminen kokee oppimisen ja kehittymisen jo itsessään palkitsevina ilman erityisiä ulkoisia palkkioita.

Seurakunnan yleisen menestymisen motivoivaksi kokeminen viestii pastoreiden syvällisestä ymmärryksestä, että yhden ihmisen käyttäytymisellä ja osaamisella vaikutetaan laaja-alaisesti ympäröivään maailmaan ja yhteisöön. Seurakunnan yleinen menestyminen ei motivoisi pastoreita osallistumaan lisäkoulutukseen, elleivät he uskoisi, että heidän on mahdollista vaikuttaa yhteisöön oman oppimisensa ja kehittymisensä kautta. Kuntaorganisaatioiden työhyvinvoinnin rakentamiseen liittyvässä tutkimuksessa havaittiin, että viestinnällisestä näkökulmasta työyhteisön hyvinvointi rakentuu osallistumiselle, yhteisöllisyydelle, kannustamiselle ja luottamukselle. Kyse on hyvinvointiviestinnästä, joka perustuu ihmisten väliselle vuorovaikutukselle, jossa viestinnällisyys nähdään yksilöllisenä ominaisuutena. (Pekkola, Pedak & Aula 2010.) Koska seurakunta on yhteisö ja se voidaan nähdä myös organisaationa, vaikuttavat tämänkaltaiset yleiset hyvinvoinnin periaatteet myös tässä kontekstissa. Hyvinvoinnin rakentuminen vuorovaikutukselle, jossa yksilöiden viestintäosaamisella on merkitystä, puhuu viestintäkoulutuksen puolesta. Pastorit ovat siis mahdollisesti ymmärtäneet yksilön merkityksen yhteisössä.

Lisäksi voidaan pohtia, olisiko seurakunnan yleinen menestyminen pikemminkin ulkoinen motivaatiotekijä kuin sisäinen. Pastori voi olla halukas osallistumaan esimerkiksi viestinnän lisäkoulutukseen vain, jotta siitä seuraisi ”palkintona” seurakunnan menestymistä esimerkiksi ilmapiirin parantumisen suhteen. Myös seurakunnan jäsenmäärän kasvaminen voidaan nähdä ulkoisena motivaatiotekijänä. Koulutuksen arvostuksessa on taas kyse selkeästi sisäisestä motivaatiosta.

Motivaatiotekijöiden perusteella pastorit näyttäisivät olevan tyytyväisiä ammatinvalintaansa, sillä vain harva heistä on kiinnostunut uudesta alasta, paremmasta palkasta tai työmarkkinoiden muutokseen varautumisesta, jotka kaikki voidaan nähdä ulkoisina motivaatiotekijöinä. Pastorin työn kutsumuksellisen puolen johdosta, työ itsessään koetaan mielekkääksi, ja se herättää tekijässään innostusta, kiinnostusta ja

epäitsekkyyttä. Kuitenkin hajanaisen koulutustaustan johdosta muutamat pastoreista kokevat tutkinnon suorittamisen lisäkoulutukseen osallistumista motivoivaksi tekijäksi. Näin ollen tutkintotodistuksen saaminen ja pätevyys toimivat heillä ulkoisina motivaatiotekijöinä lisäkouluttautumisessa.

Taustatekijöiden ja motivaatiotekijöiden välinen yhteys

Kun tarkastellaan henkilöä määrittävien taustatekijöiden ja motivaatiotekijöiden välisiä yhteyksiä, havaitaan prosenttien jakautumisen perusteella eroavaisuuksia. Kaikkien eroavaisuuksien tilastollista merkitsevyyttä ei voitu kuitenkaan testata, jolloin tuloksia ei voida yleistää. Tulokset pätevät vain tässä otoksessa, eikä niitä tule liiaksi siis korostaa. Kuitenkin seuraavaksi pohditaan niitä kohtia, jotka prosenttien jakautumisen perusteella erottuivat selkeästi muista tuloksista. Tämä siksi, että nämä ilmenevät merkittävänä tässä tutkimuksessa, vaikka eivät olekaan sen ulkopuolelle yleistettävissä. Esimerkiksi ikä näyttäytyy tässä otoksessa merkittävänä motivoitumista jakavana tekijänä.

Oman ammattitaidon ja iän välinen yhteys paljastaa, että varsinkin nuorempia pastoreita kyseinen tekijä motivoi. Iän karttuessa motivaatiotekijän merkitys kuitenkin vähenee. Kaiken kaikkiaan oman ammattitaidon kehittäminen motivoi enemmistöä pastoreista, mutta muutamat vanhimmat eivät enää koe tekijää motivoivaksi. Tämä saattaa johtua pitkästä työkokemuksesta, jolloin omat toimintatavat ja työrutiinit ovat ehtineet vakiintua. Kyse vanhempien pastoreiden hieman negatiivisemmässä suhtautumisessa saattaa johtua myös jäljellä olevien työvuosien määrän vähäisyydestä, jolloin ammattitaidon kehittäminen saatetaan kokea turhaksi. Samoin on oman ammattitaidon kehittämisen ja valmistumisvuoden kohdalla. Motivoivimmaksi tekijän kokevat viime vuosina valmistuneet. Yllättävää kuitenkin on, että negatiivisimmin tekijään eivät suhtaudu vanhimpaan valmistusluokkaan kuuluvat vaan näiden kahden luokan väliin jäävät pastorit. Valmistumisvuosi kertoo myös hieman vastaajan ikäluokasta, mutta on muistettava, myös vanhimmat pastorit ovat saattaneet täydentää opintojaan lähivuosina.

Oman itsensä kehittämisen ja iän välisen yhteyden tarkastelussa havaitaan, että kaikkein eniten tekijä motivoi keskimmäistä ikäluokkaa, 36–50-vuotiaita. Heistä kaikki pitävät tekijää motivoivana. Myös enemmistö nuorimmista ja vanhimmista pastoreista kokee tekijän motivoivaksi. Kuitenkin muutamat pastorit molemmista ikäluokista eivät pidä tekijää lisäkoulutukseen osallistumista motivoivana. Eroavaisuus suhtautumisessa saattaa johtua monesta tekijästä ja vanhimmilla pastoreilla syyt saattavat olla samankaltaisia kuin mitä oman ammattitaidon kehittämiseen tulee. Saattaa myös olla, että jotkut pastoreista haluavat erottaa toisistaan yksityisminän ja työminän, jolloin oman itsensä kehittäminen ei motivoi osallistumaan työhön liittyvään lisäkoulutukseen.

Kiinnostuksen koulutusaihetta kohtaan ja iän välisessä yhteyden tutkinnassa selvisi, että eniten tekijä motivoi nuorinta, 35-vuotiaita ja sitä nuorempia, ja keskimmäistä, 36–50-vuotiaita, ikäluokkaa. Heistä enemmistö kokee oman henkilökohtaisen kiinnostuksen motivoivan lisäkoulutukseen osallistumista. Vanhimmista pastoreista, 51-vuotiaista ja sitä vanhemmista, vain vajaa neljäsosa kokee tekijän motivoivaksi. Tämä on selkeä ero ikäluokkien välillä. Myös kiinnostuksen ja koulutusasteiden välillä on havaittavissa eroavaisuuksia. Peruskoulun tai vastaavan ja toisen asteen koulutuksen suorittaneista vain pieni osa kokee tekijän motivoivaksi, kun taas korkea-asteen koulutuksen suorittaneista näin kokee enemmistö. Nämä henkilömäärittävien taustatekijöiden ja kiinnostuksen koulutusaihetta kohtaan väliset erot saattavat johtua esimerkiksi koulutusrakenteen ja työmarkkinoiden muutoksista. Suomessa elinkeinorakenne muuttui nopeasti ja suoraan maatalousyhteiskunnasta palveluyhteiskunnaksi. Koulutus yleistyi ja tätä kautta yksilöt kokivat aktivoitumisen, jossa uudella tavalla ajettiin omia etuja. (Paavonen 1988, 122; Nevala 1999, 41–46.) Nuorimmat sekä korkeimmin koulutetut pastorit saattavat olla tietoisempia omista koulutukseen liittyvistä mielenkiinnonkohteistaan ja vaihtoehtoistaan. Suoria johtopäätöksiä ei ilman tutkimusta voida asioiden välille tehdä. Kuitenkin nykyään opiskelumahdollisuudet ovat laajat, ja yksilöt pystyvät valtavasta koulutustarjonnasta poimimaan itselleen mieluisimmat ja kiinnostavimmat lisäkoulutukset.

Sukupuolen ja halun uusiin työtehtäviin välisessä yhteyden tarkastelussa selviää, että enemmistö sekä naisista että miehistä ei pidä tekijää motivoivana. Kuitenkin naisista huomattavasti suurempi joukko kuin miehistä pitää tekijää lisäkoulutukseen osallistumista motivoivana. Naisista jopa kolmannes kokee tekijän motivoivaksi. Syynä tähän voi olla naisten asema helluntailiikkeen kentällä. Vielä alkuvuosikymmeninä helluntailiikkeen naisten osuus oli tasavertainen miesten kanssa. Viime vuosikymmenet ovat kuitenkin muuttaneet tilanteen miesvaltaiseksi. Alkuvuosikymmeninä naiset kantoivat vastuuta näkyvissä tehtävissä, mutta nykyään naisten työllistyminen on Kurjen (2005, 46) mukaan teoreettista. Seurakuntien johtavat työntekijät ovat yleisesti ottaen miehiä ja taloudellisten resurssien takia ei seurakunnilla välttämättä ole varaa palkata useampia työntekijöitä (Kurki, 2005, 46–47). Vuoden 2002 Seurakuntaoppaan työntekijäluettelon mukaan helluntailiikkeen kotimaan työn pastoreista naisia oli 17 % kaikista pastoreista (Kivikangas 2002, 174–182, Kurjen 2005, 47 mukaan). Naisille on Ahosen (1994, 313) mukaan annettu arvostusta vuosikymmenien ajan, mutta tämä ei näy naisten mahdollisuutena olla johtotehtävissä. Tästä syystä naiset saattavat kokea miehiä motivoivammaksi halun uusiin työtehtäviin. Tarkemmin naisten asemaa Suomen helluntaiherätyksessä on Kurki (2005) tutkinut väitöksessään ”Näkyvä ja Näkymätön – Nainen Suomen helluntailiikkeen kentällä”.

Myös iän ja halun uusiin työtehtäviin välisen yhteyden tarkastelussa havaitaan eroavaisuuksia. Enemmistö kaikista ikäluokista ei koe tekijää motivoivaksi. Kuitenkin muutamat nuorimman ikäluokan pastoreista pitävät tekijää motivoivana. Vastaavasti muissa vanhemmissa ikäluokissa tekijän motivoivaksi kokevat vain harvat tai ei lähes kukaan. Yleisestikin ikä näyttää olevan suhtautumista jakava tekijä. Tämä johtunee helluntailiikkeen maallikkoliikkeen luoteesta. Seurakunnissa on hyvin vähän palkattua työvoimaa, jolloin toiminta perustuu vapaaehtoistyölle. Seurakunnan jäsenen asema määräytyy muun muassa iän mukaan. Ikä toimii määrittävänä tekijänä sen suhteen, kuinka kauan henkilö on ollut uskossa ja seurakunnan jäsenenä. (Kurki 2005, 41).

Tilastollinen merkitsevyyden testaamiselle asetetut vastaajamäärärajat täyttyivät kuitenkin paikoin, ja eroavaisuuksien yleistettävyys voitiin testata. Esimerkiksi sukupuolen ja oman ammattitaidon kehittämisen välillä huomattiin, että kaikki naiset kokevat tekijän motivoivaksi ja niin myös suurin osa miehistä. Kuitenkin miehet suhtautuvat asiaan naisia hieman negatiivisemmin. Samoin on motivaatiotekijän, oman itsensä kehittämisen, kohdalla. Kuitenkaan eroavaisuus ei ole tilastollisesti merkitsevä ja näin yleistettävissä. Myös sukupuolen ja mahdollisuuden parempaan palkkaan välinen eroavaisuus voitiin testata. Miehiä tekijä prosenttijakauman perusteella näyttäisi motivoivan naisia enemmän, mutta merkitsevyyden testaus ei kuitenkaan anna aihetta yleistää tulosta koskemaan koko perusjoukkoa. Lisäksi iän ja seurakunnan jäsenmäärän kasvattamisen kohdalla havaittiin, että selvästi eniten tekijä motivoi 36–50-vuotiaita pastoreita. Heitä nuorempia ja vanhempia pastoreita tekijä ei samassa suhteessa motivoi. Myös tässä tilastollisen merkitsevyyden testaus osoitti, ettei tulos ole yleistettävissä.

Ammattia määrittävien taustatekijöiden ja motivaatiotekijöiden välisen yhteyden tarkastelussa havaitaan muutamia eroavaisuuksia, jotka erottuvat muista prosenttiosuuksien jakautumisen suhteen, mutta eivät ole tilastollisesti testattavissa. Eroavaisuuksia ei siis voida yleistää, vaikka ne ilmenevät merkittävinä tässä otoksessa. Nämä yhteydet ovat tutkinnon suorittaminen ja seurakunnan jäsenmäärä, halu uusiin työtehtäviin ja toimiaika sekä mahdollisuus parempaan palkkaan ja toimiaika. Yhteyksistä ensimmäisenä luetellun, seurakunnan jäsenmäärän ja tutkinnon suorittamisen, välillä on otoksessa vallitseva eroavaisuus pienten ja keskisuurten sekä suurten seurakuntien pastoreiden välillä. Pienten ja keskisuurten seurakuntien pastoreista vain harvat kokevat tekijän motivoivaksi, kun taas suurten seurakuntien pastoreista reilu neljännes pitää tekijää motivoivana. Saattaa olla, että suurissa seurakunnissa pastorit kokevat tärkeämmäksi todistuksin todistettavan pätevyyden, joka oikeuttaa pastorin asemaan ja johtamaan näin suuriakin ihmisjoukkoja. Toimiajan ja halun uusiin työtehtäviin sekä mahdollisuus parempaan palkkaan välisten yhteyksien tarkastelu on varsin ongelmallista otoskoon pienuuden vuoksi. Näin ollen kovin syvällisiä johtopäätöksiä ei voida eroavaisuuksista tehdä.

Muilla ammattia määrittävillä taustatekijöillä ei näytä olevan toisistaan poikkeavaa merkitystä siihen, kuinka lisäkoulutusta motivoiviin tekijöihin suhtaudutaan. Useassa kohdassa tilastollinen merkitsevyys voitiin myös testata, mutta tulokset eivät osoittautuneet merkitseviksi. Nämä kohdat löytyvät seuraavista motivaatiotekijöistä: seurakunnan yleinen menestyminen, seurakunnan jäsenmäärän kasvattaminen, kiinnostus uutta alaa kohtaan, tutkinnon suorittaminen, yleinen koulutuksen arvostus, halu uusiin työtehtäviin ja varautuminen työmarkkinoiden muutokseen.

7.3 Lisäkoulutustarpeet

7.3.1 Lisäkoulutuksen muoto ja taso

Pastoreiden mieluisimmaksi lisäkoulutusmuodoksi vastausvaihtoehdoista nousivat monimuoto-opinnot, joissa yhdistetään sekä kontakti- että verkko-opetusta. Seuraavaksi mieluisimmaksi lisäopiskelumuodoksi koetaan päiväopinnot ja verkko-opinnot. Viikonloppuopinnot saavat pastoreiden keskuudessa vain vähän kannatusta ja pastoreista yksikään ei valinnut iltaopintoja. Myös avoimissa kysymyksissä ehdotettiin itseopiskelua, tuettua itseopiskelua, omatoimioopintoja ja virkavapaalla tapahtuvaa kokopäiväistä opiskelua.

Mieluisimmaksi lisäkoulutuksen tasoksi koetaan lyhytaikaiset kurssit. Noin kaksi viidestä pastorista suorittaisi mieluiten tasoltaan tämänkaltaista lisäkoulutusta. Myös seurakunnan tarpeisiin räätälöity täsmäkoulutus sai pastoreiden keskuudessa kannatusta. Lisäksi joukko pastoreita on halukas suorittamaan uuden tutkinnon. Suoritettavien tutkintojen tasot vaihtelevat aina yliopistotason kandidaatin tutkinnosta tohtorin tutkintoon. Tutkinnon sijaan muutamat pastorit kokevat tarvitsevansa laajempia opintokokonaisuuksia tai pidempikestoisia kursseja. Koulutusmuodon ja -tason yhteenvedona voidaan todeta, että enemmistö pastoreista suorittaisi mieluiten kestoaltaan lyhytaikaisia kursseja monimuoto-opintoina.

Työn ohella tapahtuvan lisäkouluttautumisen haasteena on, että keskittyminen ja voimavarat on jaettava samanaikaisesti työn ja opiskelun kesken. Ajan hallinnan ongelmat ja stressi ovat monelle töitä tekevälle ja opintoja suorittavalle tuttuja ilmiöitä. (Tissari & Nurmi 2002, 7.) Kuitenkin aikuiskoulutuksen vaikutusmahdollisuudet työelämän ongelmien ratkaisemiseksi on arvioitu melko hyväksi (Nummi, Kontiainen & Tissari 1996, 30). Aikuiskoulutuksen tärkeä osa ei ole tutkinnon suorittaminen vaan ammattitaitoa uudistava, laajentava ja syventävä lisäkouluttautuminen (Koulutusnetti 2012). Näin ollen pastoreiden olisikin opiskellessaan tärkeää kiinnittää huomiota erityisesti työajan, opintojen ja vapaa-ajan oikeanlaisen suhteen säilymiseen, jotta kehitystä itsessä, työssä ja työyhteisössä voisi tapahtua.

Monimuoto-opinnot ovat yksi hyvä tapa jakaa aika tehokkaasti. Monimuoto-opinnot onkin usein suunniteltu juuri aikuisten tarpeisiin ja joustaviksi opiskelukäytänteiksi, joissa korostuu itsenäinen opiskelu ja vastuu omasta työskentelystä (Jyväskylän yliopiston erityispedagogiikan verkkosivut 2012). Myös vaihtelevien työaikojen kanssa toimivat pastorit näyttävät kokevan tämänkaltaisen opiskelun heille mieluisammaksi. Verkko-opinnot mahdollistavat itsenäisen opiskelun, verkonkautta tapahtuvan vuorovaikutuksen ja opiskelun työpaikalla tai kotona. Lisäksi verkko-opintoja voi suorittaa kaukanakin varsinaisesta opiskelupaikkakunnasta. (Opintoluotsi 2012.) Tämä vaatii kuitenkin erityistä aktiivisuutta, ajanhallintaa, itseuria ja määrätietoista vastuunottokykyä. Monimuoto-opinnot monipuolistavat oppimista kasvokkaisilla vuorovaikutustilanteilla. Monimuoto-opinnoissa keskiössä ovat oppimisen ja opiskelun tukeminen ja ohjaaminen. (Lätti 2011, 8.) Pastoreiden avoimissa kysymyksissä esiintynyt itseopiskelu ilman minkäänlaista tukea on ongelmallista, sillä tällöin ei kukaan ohjaa ja varmista luotettavaksi pastorin hankkimia tietoja ja lähteitä. Tästä syystä itseopiskelu vaatii jonkinlaista tukea, jotta ammattitaidon kasvu tapahtuu oikeaan suuntaan.

Monimuoto-opintoja voidaan tarkastella myös ”blended learning” -käsitteen avulla, joka käännetään yleensä sulautuvaksi opetuksiksi. Sulautuvassa opetuksessa on kyse lähiopetuksen ja tietoverkkojen välityksellä toteutetusta opetuksen integroinnista.

Pyrkimyksenä on siis tarkoituksenmukaisesti yhdistää opetuksen elementtejä, prosesseja, tieto- ja viestintäteknologiaa ja vuorovaikutusmenetelmiä. (Levonen, Joutsenvirta & Parikka 2009, 16.) Alkuperäisesti blended learning on kokonaisvaltainen pedagoginen näkemys oppimisesta ja ohjaamisesta, jossa se voidaan ymmärtää oppijalähtöisenä, joustavana opiskelumahdollisuutena, jonka mahdollistavat pedagogiset ratkaisut. (Böök & Jääskelä 2009, 169; Jääskelä 2009, 224). Tämä on suuri haaste aikuiskoulutusta tarjoaville tahoille, joiden pitäisi pystyä tarjoamaan eri elämäntilanteista tuleville koulutettaville juuri heille sopivat opiskelutavat ja -käytänteet sekä erityisesti se tuki ja ohjaus, joita lisäopintojen suorittaminen vaatii.

Pastoreiden työ on usein iltapainotteista: viikolla tapahtuvat seurakunnan tilaisuudet ja erilaiset kerhot täyttävät pastoreiden viikonloppujen ja arkipäivien illat. (kts. esim. Kauhavan helluntaiseurakunnan verkkosivut). Ei siis ole yllättävää, että vähiten kannatusta saaneet lisäkoulutusmuodot ovat juuri viikonloppu- ja iltaopinnot. On inhimillistä, että pastorit pyrkivät pitämään jäljelle jäävät illat ja viikonloput vapaina ja pyhittämään ne esimerkiksi perheelle. Pastoreiden lisäkoulutuksen muotoa ja tasoa määrittävistä vastauksista voidaankin päätellä, ettei enemmistö pastoreista halua lisäkoulutuksen olevan liian intensiivistä. Lyhytaikaiset kurssit ja seurakunnan tarpeisiin räätälöity täsmäkoulutus saavatkin eniten kannatusta koulutustasoa tarkasteltaessa. Kuitenkin muutamat pastorit ovat valmiita panostamaan myös erityisesti opiskeluun tutkinnon tai opintokokonaisuuksien suorittamisen ja pidempiaikaisten kurssien kautta.

7.3.2 Viestinnän lisäkoulutus

Pastoreiden mieluisin viestintäkoulutuksen osa-alue on johtamisviestintä. Tätä seuraavat järjestyksessä ryhmäviestintä, yleinen viestintä, interpersonaalinen ja viimeisenä esiintyminen. Yksittäisistä viestintäkoulutusaiheista mieluisimmaksi nousevat muiden aktivoiminen (johtamisviestintä), muutoksen johtaminen (johtamisviestintä), johtaminen kriisitilanteessa (johtamisviestintä) ja konfliktin ratkaisukeinot (interpersonaalinen viestintä). Yleisesti suhtautuminen on hyvin koulutusmyönteistä ja yli puolet pastoreista haluaa 50 % ylittävästi koulutusta kaikkien osa-alueiden aiheista. Vähiten koulutusta

pastorit kokevat tarvitsevansa tilaisuuden juontamisesta (esiintyminen), sihteerinä toimimisesta (ryhmäviestintä) ja esiintymisjännityksen hallinnasta (esiintyminen).

Esiintymisen osa-alueen heikoin asema määritellyissä koulutustarpeissa johtune siitä, että esiintymisestä pastorit ovat saaneet eniten koulutusta. On kuitenkin muistettava, ettei esiintymisen osa-alueestakaan koulutusta ole saatu edes kohtalaisesti. Saattaa olla, että pastoreilla on paljon kokemusta esiintymisestä, jolloin kokemuksen kautta syntyy käsitys siitä, että osa-alue hallitaan hyvinkin tarkasti. Todellisuudessa tilanne saattaa olla kuitenkin se, ettei pastori välttämättä koskaan ole saanut syvällisempää palautetta esiintymisestään seurakuntalaisten ”hyvä saarna”-kommenttien lisäksi. Työelämässä palautteella tarkoitetaan sellaista tietoa, jonka työntekijä saa omasta käyttäytymisestään ja työnsä suorittamisesta. Palautteen saamisen merkitys on todettu useissa aikaisemmissa tutkimuksissa erittäin tärkeäksi. Palautteen saamisen kautta työntekijä pystyy ohjaamaan työtään tulevaisuudessa kehittävään suuntaan. (Hakonen, Hakonen, Hulkko & Ylikorkala 2005, 243; Ruohotie & Honka 1999, 84–85.) Lisäksi palautteen on tutkittu parantavan työmotivaatiota ja vaikuttavan positiivisella tavalla työntekijän mielialaan (Berlin 2008). On kuitenkin muistettava, että vaikka esiintyminen sijoittuu pastoreiden kokemista koulutustarpeista viimeiseksi viestinnän osa-alueeksi, suhtautuminen siihenkin on pääosin erittäin myönteistä.

Johtamisviestintä näyttää kiinnostavan osa-alueena kokonaisuudessaan eniten pastoreita. Johtamisviestinnän kaikista aiheista yli 50 % pastoreista haluaa koulutusta. Myös kaikki suosituimmat yksittäiset koulutusaiheet, yhtä lukuun ottamatta, kuuluvat tähän osa-alueeseen. Pastorin työ on ihmisten johtamista, ja päävastuun seurakunnasta kantaa pastori. Seurakuntayhteisön johtaminen edellyttää niiden perusasioiden tietämystä, jotka liittyvät organisaatioon, johtamiseen ja yhteisön erityisluonteen tuntemiseen. Organisaatiot ja yhteisöt ovat olemassa jotakin tiettyä tehtävää varten ja tätä nimitetään organisaation perustehtäväksi. Kaikki vastuullinen toiminta, joka tähtää perustehtävän toteutumiseen, on johtajuuden hoitamista. Pastori toimii työssään edustajana, yhteisön tradition ja opin tulkitsijana, ihmiselämän tulkkina, yhteisön hoitajana, konsulttina ja auktoriteettina (Turunen 2001, 13, 35–42.)

Helluntaiseurakunnan pastoreiden koulutustaustaan peilattaessa havaitaan, ettei johtamisviestinnästä ole saatu koulutusta. Tässä on havaittavissa suuri koulutusaukko. Kysymys johtajan viestintäosaamisesta ei ole uusi. Tutkimusten mukaan, kun johtaja viestii tehokkaasti, hänen alaisensa kokevat suurempaa tyytyväisyyttä kuin ne alaiset, joiden johtaja viestii tehottomasti. (Madlock 2008, 62.) Johtajuutta viestinnän näkökulmasta on siis muun muassa tämän takia tärkeä opettaa. Kuitenkaan ihmistenvälisen vuorovaikutuksen, viestinnän tai viestintäosaamisen käsitteitä ei edes mainita suuressa osassa johtajuutta käsitteleviä malleja. Tähän mennessä tutkijat ovat olleet kiinnostuneempia tehokkaan johtajan luonteenpiirteistä kuin viestintäkäyttäytymisestä (ks. esim. Northouse 2004, 33). Myös johtamiseen liittyvät tutkimukset ovat olleet hyvin johtajakeskeisiä, mutta nyt johtajan ja alaisen välinen suhde nähdään enenevästi kaksisuuntaisena, vuorovaikutuksellisenä (Fairhurst 2001, 379). Johtajuus nousee esille vuorovaikutuksen prosessissa ja muotoutuu viestinnän kautta (Barge 1994, 21).

Koska johtamiseen liittyvä viestintätilanteeseen kuuluu aina ainakin kaksi osapuolta, tulisi johtajan vuorovaikutusosaamista tarkastella ja määritellä vähintään kahden ihmisen välisenä vuorovaikutuksena (Rouhiainen 2006, 5). Hackmanin ja Johnsonin (2004, 367) mukaan johtajiksi kehitytään, ei synnytä. Rouhiaisen (2006, 5) mukaan lähes kuka tahansa voi kehittää johtamisviestintään liittyvää osaamistaan ja taitojaan menestyksekkääksi. Johtajuuteen liittyvät viestintätaidot kehittyvät opettelemalla, käytännön kokemuksella ja kehittyviä suhteita seuraamalla. Vaikka johtajuus vaatii monia erityisiä taitoja, lähes kaikki voivat kehittää niitä puolia itsessään. (Hackman & Johnson 2004, 344–357.)

Seurakuntatyöyhteisön toimintaympäristö on oma seurakunta, kirkko, yhteiskunta ja koko maailma, jossa johtajan tehtävänä on tulkita tapahtuvia muutoksia ja arvioida niiden perusteelle yhteisön toimintamahdollisuuksia. Jokaisen yhteisön pyrkimyksenä on vaikuttaa ympäröivään maailmaan ja vaativinta johtamisessa onkin juuri toimintaympäristön ja yhteisön välisen suhteen hoitaminen. Seurakunnan ovat monimutkainen järjestelmä, jossa tapahtuu organisaatioille ominaisia tapahtumia, kuten

kulttuurisia ja taloudellisia muutoksia, työyhteisökriisejä, henkilöstöressurssien muutoksia, yhteistyön laajentamista ja seurakuntaliitoksia. Näissä oloissa johtamista ja viestintää on mahdoton erottaa toisistaan, ja niiden onkin kuvattu olevan saman asian kaksi eri puolta. Johtamisviestintä tähtää siihen, että yhteisön jäsenet ja henkilöstö ymmärtävät yhteiset tavoitteet ja tehtävät sekä sitoutuvat työhön ja yhteisöön. (Turunen 2001.)

Suosituimpien yksittäisten viestinnän aiheiden (konfliktinratkaisukeinot, johtaminen kriisitilanteessa, muutoksen johtaminen ja muiden aktivoiminen) joukossa on huomattava erityislaatuiset viestintätilanteet. Näitä ovat sekä konfliktinratkaisukeinot että johtaminen kriisitilanteessa, sillä molemmissa omalla käyttäytymisellä helposti parannetaan tai pahennetaan vallitsevaa tilannetta. Usein konflikti- ja kriisitilanteet saattavat koskea arkojakin aiheita, joista on vaikea puhua avoimesti. Tästä syystä pastorit luultavasti kokevat tarvitsevänsä opetusta, kuinka toimia rakentavasti. Kun ihmisistä koostuva yhteisö kokoontuu, on tilanne altis yhteensattumille. Aina kriisitilanteet eivät kuitenkaan ole itsestä riippuvaisia ja tapahtumat saattavat olla hyvin yllättäviä. Tällöin viestinnältä edellytetään ennakointia, harkintaa ja suunnittelua. Kriisiviestinnän kulmakivenä pidetään oikean tiedon välittämistä oikealle kohderyhmälle. (Opetushallitus 2012.)

Helluntiseurakuntien pastorit näyttävät suhtautuvan positiivisesti muutokseen tai ainakin sen johtamisesta halutaan koulutusta. Kirkot ja muut hengelliset yhteisöt toimivat muuttuvassa yhteiskunnassa, jolloin myös niille esitettävä kysymykset muuttuvat (Buchert 2010, 16). Siis jo pelkästään yhteiskunta ja aika haastavat hengelliset yhteisöt. Vaikka kristillisten yhteisöjen oppi nähdään muuttumattomana, kokevat ne silti tarvetta uudistua muualta osin (Leino 2005, 17). Tämän muutoksen toteuttaminen näyttää kiinnostavan erityisesti helluntaiherätyksen pastoreita.

Koska helluntaiherätys on maallikkoliike, joka toimii pääasiassa vapaaehtoisten voimin, ei ole yllättävää, että pastorit kokevat muiden aktivoimisen olevan yksi tärkeimmistä koulutustarpeista. Tutkimusten mukaan suomalaiset ovat yleisesti ottaen aktiivisia

osallistumaan vapaaehtoistoimintaan. Tutkimusten mukaan reilu kolmannes (37 %) yli 15-vuotiaista osallistuu vapaaehtoistoimintaan. Myös muut tutkimukset vahvistavat tuloksen, jonka mukaan useampi kuin joka kolmas suomalainen olisi mukana vapaaehtoistoiminnassa ja lisäksi joka neljäs on sitoutuneena pitkäaikaiseen avustustoimintaan. (Yeung 2002, 70; Pessi 2008, 62.) Tilastokeskuksen (2011) mukaan vapaaehtoistyöhön osallistuminen on yhtä yleistä kuin kymmenen vuotta sitten. Lasten ja nuorten osallistuminen tämänkaltaiseen toimintaan on kuitenkin vähentynyt ja se asettaa haasteita tulevaisuudessa vapaaehtoisvoimin toimiville tahoille (Tilastokeskus 2011).

Kun vertaillaan vielä saatua viestintäkoulutusta ja koettuja koulutustarpeita keskenään, havaitaan, että joistain aiheista pastorit ovat saaneet koulutusta, mutta silti niistä myös toivotaan sitä. Esimerkiksi saadun yleisen viestinnän osa-alueen ”palautteen antaminen”-aiheella on toiseksi korkein keskiarvo, eli koulutusta aiheesta on saatu kaikista osa-alueen aiheista toiseksi eniten. Kuitenkin palautteen antamisesta halutaan myös koulutusta yleisen viestinnän osa-alueen aiheista toiseksi eniten. Samoin on johtamisviestinnän ”kyky ohjata muita”-aiheella. Aiheesta on saatu koulutusta toiseksi eniten, mutta osa-alueen aiheista siitä myös toivotaan koulutusta kolmanneksi eniten. Voidaankin siis pohtia, onko helluntaiseurakunnan pastoreilla kyse koulutustarpeesta vai koulutushalusta. Koulutustarpeen- ja halun välinen ero voidaan määritellä siten, että koulutustarpeessa kyse on todellisesta tiedon ja ymmärryksen puutteesta. Ihmisellä voi kuitenkin olla myös koulutushalu ja vaikka opetusta aiheesta olisi jo saatu, kiinnostaa aihe yhä niin syvästi, että tietoa halutaan jatkuvasti enemmän, vaikka varsinaista koulutustarvetta ei enää ole. Pastorit siis näyttävät haluavan koulutusta myös sellaisista aiheista, joista koulutusta on jo jonkin verran saatu. On kuitenkin muistettava, ettei viestintäkoulutusta ole saatu kuin korkeintaan kohtalaisesti. Voi siis olla, että koulutustarpeen täyttävät tiedot ja ymmärrykset eivät ole vielä täyttyneet, jolloin kyse on siis yhä koulutustarpeesta eikä -halusta. Oli kyse kummasta hyvänsä, pastorit suhtautuvat silti lisäkouluttautumiseen positiivisesti ja osoittavat kiinnostusta viestinnän osa-alueita ja yksittäisiä aiheita kohtaan. Tämä huomataan myös, kun tarkastellaan koulutusosa-alueiden välisiä korrelaatioita, joiden yhteydet näyttäytyvät kaikki

tilastollisesti erittäin merkitsevinä.

7.4 Jatkotutkimusaiheita

Tämän tutkimuksen perusteella saadaan yleinen kuva Suomen helluntaiherätyksen kotimaan työssä toimivien pastoreiden viestintäkoulutustaustasta, oman ammattiosaamisen kehittämiseen ja viestinnän lisäkoulutukseen suhtautumisesta sekä keskeisimmistä koulutustarpeista. Kuitenkin eri näkökulmilla ja tutkimusmenetelmillä voitaisiin yhä syventää ymmärrystä pastorin ammatin vuorovaikutuksellista puolesta ja viestinnän kietoutumisesta työelämään.

Tämä tutkimus näkee pastorin työn erittäin vuorovaikutuksellisenä, ja viestinnän hyvin tärkeänä osana ammatin jokapäiväistä harjoittamista. Näkökulmaa voitaisiin kuitenkin syventää, mikäli pastorit itse saisivat määritellä viestinnän merkityksen työssään. Tämä tutkimus ei niinkään perehdy pastoreiden henkilökohtaisiin kokemuksiin työn arjesta. Laajempi tieto pastoreiden suhtautumisesta ja kokemusmaailmasta syventäisi myös tämän tutkimuksen antia. Näin koulutustaustaa ymmärrettäisiin ehkäpä syvemmin, koulutustarpeisiin osattaisiin vastata yksityiskohtaisemmin ja vuoropuhelun kautta suhtautuminen saattaisi monipuolistua. Myös pastoreiden käsityksiä elinikäisestä oppimisesta viestinnän näkökulmasta voitaisiin kartoittaa esimerkiksi kyselyn tai haastattelun avulla. Kyselyllä voitaisiin saada tietoa esimerkiksi pastoreiden tärkeimmiksi kokemista oppimisen muodoista ja haastattelulla voitaisiin kerätä oppimiskokemuksille annettuja merkityksiä.

Koska pastorit suhtautuivat erityisen myönteisesti johtamisviestintään ja kokevat osan alueen tärkeimmäksi koulutustarpeekseen, olisi varmasti hyödyllistä tutkia tarkemmin hengellistä johtajuutta ja sen viestinnällisiä sisältöjä ja erityispiirteitä. Koska Suomen helluntaiherätys toimii vapaaehtoistyöntekijöiden varassa, voitaisiin myös johtajuuden muunlaisiin ilmentymiin perehtyä. Olisi esimerkiksi mielenkiintoista tarkastella vanhemmistajohtoisen seurakunnan johtamistyyliä, vapaaehtoistyöntekijöiden

keskuudessa mahdollisesti esiintyvää emergenttiä johtajuutta tai vaikkapa pastorin ja vapaaehtoistyöntekijöiden välistä luottamusta. Myös palautteen antaminen ja vastaanottaminen voisivat olla mielenkiintoisia tutkimusnäkökulmia seurakuntakontekstissa, jossa toimintaa pyöritetään vapaaehtoisvoimin. Olisi hyödyllistä tarkastella esimerkiksi negatiivisen, toisin sanoen rakentavan, palautteen antamista. Hypoteesina voitaisiin esimerkiksi olettaa, että rakentavan palautteen antaminen saatetaan kokea vaikeaksi, kun huonosti tehty työ on ollut palkatonta, vapaaehtoista ja luultavimminkin perustunut hyvántahtoiselle ajatukselle. Tietenkin hypoteesin asettaminen vaatisi jo tarkempaa aikaisempaan tutkimustietoon perehtymistä.

Kaiken kaikkiaan voidaan nähdä että ammatti- ja viestintäosaamisen välinen suhde on monimutkainen ja jatkuvasti yhteiskunnan muovaama. Tämän lisäksi voidaan huomata, että hengellinen työ ja erityisesti pastorin ammatti ovat vuorovaikutusaloja, joissa viestinnällä on työn tehokkaan toteutumisen kannalta suuri merkitys. Tämän kaltaisten tutkimusten kautta ollaan kuitenkin askel lähempänä ymmärrystä näistä kompleksisista yhteyksistä.

KIRJALLISUUS

- Ahonen, L. K. 1994. Suomen helluntaiherätyksen historia. Jyväskylä: Päivä Oy.
- Alkula, T., Pöntinen, S. & Ylöstalo, P. 1995. Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. Juva: WSOY.
- Ammattinetti 2012. Työ- ja elinkeinoministeriö. <http://www.ammattinetti.fi/web/guest/alat;jsessionid=40ACB4299BFE305AACA4800B7585ADC6?p_p_id=akysearch_hammattiala_INSTANCE_6tRI&p_p_action=1&p_p_state=normal&p_> Viitattu 23.02.2012.
- Anderson, A. 2004. An introduction to Pentecostalism. Cambridge: Cambridge University Press.
- Antturi, K. 1986. Helluntaiseurakuntien opin tarkastelua. Teoksessa K. Antturi, J. Kuosmanen & V. Luoto (toim.) Helluntaiherätys tänään. Vantaa: Ristin Voitto, 75–87.
- Bailey, R. E. 1980. A rhetorical perspective on pastoral leadership. *Religious Communication today* 3, 15–18.
- Barge, J. K. 1994. Leadership: Communication skills for organizations and groups. New York: St. Martin's.
- Baron, R. S. & Kerr, N. L. 2003. Group process, group decision, group action. Buckingham: Open University Press.
- Beebe, S. A. 2007. What do communication trainers do? *Communication education*, 56, 249–254.
- Beebe, S. A., Mottet, T. P. & Roach, K. D. 2004. Training and development: Enhancing communication and leadership skills. Boston: Allyn & Bacon.
- Berlin, S. 2008. Innostava, lannistava, helpottava palautta: Alaisten kokemuksia ja näkemyksiä esimiehen ja alaisen välisestä palautevuorovaikutuksesta. Vaasan yliopisto. *Acta Wasaensia* 198.
- Burchert, M. 2010. Rakkauden välittäjä vai moraalin vartija? Narratiivinen tutkimus Suomen evankelis-luterilaisen kirkon papeista perhe- ja seksuaalikysymysten äärellä. Helsingin yliopisto. Helsingin teologinen tiedekunta.

- Böök, M.-L. & Jääskelä, P. 2009 Blended learning: Uusi tapa opiskella ja opettaa tutkimustaitoja avoimessa yliopistossa. Teoksessa T. Joutsenvirta & A. Kukkonen (toim.) Sulautuva opetus: Uusi tapa opiskella ja opettaa. Helsinki: Palmenia, 166–180.
- Duran, R. L. 1989. Social communicative competence in adulthood. Teoksessa J. F. Nussbaum (toim.) Life-span communication. Normative processes. Hillsdale: Lawrence Erlbaum, 195–224.
- Ellström, P.-E. 1997. The many meaning of occupational competence and qualification. Teoksessa A. Brown (toim.) Promoting vocational education and training. Tampereen yliopisto. Ammattikasvatussarja 17, 47–58.
- Erätuuli, M., Leino, J. & Yli-Luoma, P. 1994. Kvantitatiiviset analyysimenetelmät ihmistieteissä. Helsinki: Kirjayhtymä.
- EU 2000. Draft Memorandum on lifelong learning. Brussels: European Commission.
- Fairhurst, G. T. 2001. Dualism in leadership research. Teoksessa F. M. Jablin & L. L. Putnam (toim.) New Handbook of organizational communication: Advances in theory, research, and methods. Thousand Oaks: Sage, 379–439.
- Frey, L. 1994. Introduction: The call of the field: studying communication in natural groups. Teoksessa L. Frey (toim.) Group communication in context: studies of natural groups (s. ix-xiv). Hillsdale: Erlbaum.
- Galanes, G. J., Adams, K. & Brillhart, J. K. 2003. Effective group discussion: theory and practice. New York: McGraw-Hill.
- Gamble, T. K. & Gamble, M. W. 1998. Contacts: Communicating interpersonally. Needham Heights: Allyn & Bacon.
- Gerlander, M. & Takala, E. 2000. Viestinnän opetus interpersonaalisiin ammatteihin koulutettaessa. Teoksessa M. Valo (toim.) Nykytietoa puheviestinnän opetuksesta. Jyväskylän yliopiston viestintätieteiden laitoksen julkaisuja 20, 156–180.
- Grusander, R. 2009. Ammattitaito ja koulutus kannattavan rakennustuotannon perustana: rakennusalan teknisten toimihenkilöiden koulutustarvekartoitus Varsinais-Suomessa. Turun ammattikorkeakoulu. Turun ammattikorkeakoulun puheenvuoroja 50.
- Hackman, M. Z. & Johnson, C. E. 2004. Leadership, a communication perspective. 4th

- ed. Prospect Heights: Waveland Press.
- Hager, P. 1998. Recognition of Informal Learning: challenges and issues. *Journal of Vocational Education and Training* 50, 521–535.
- Hahkala, J. 1997. Työelämän muutosten ja koulutustarpeiden ennakkoinnin analysointijärjestelmä: Työelämän ja koulutustarpeiden ennakkoinnin menetelmät käytäntöineen. Työ- ja elinkeinotoimisto. <<http://www.mol.fi/esf/ennakointi/metodit/hahka.htm>>. Viitattu 05.01.2012
- Hakonen, N., Hakonen, A., Hulkko, K. & Ylikorkala, A. 2005. Palkitse taitavasti: Palkitsemistavat johtamisen välineenä. Helsinki: WSOY.
- Hasan, A. 1996. Lifelong learning. Teoksessa A. C. Tuijnman (toim.) *Learning across the lifespan: theories, research, policies* Oxfird: Pergamon, 33–40.
- Helakorpi, S. 1992. *Ammattikasvatus: filosofisia ja koulutuspoliittisia perusteita*. Juva: WSOY.
- Higher education and adult learning. 2012. OECD. <http://www.oecd.org/topic/0,3699,_2649_3926323_1_1_1_1_37455,00.html>. Viitattu. 21.05.2012.
- Hirokawa, R. Y. 2003. Commucation and group decision-making efficacy. Teoksessa R. Y. Hirokawa, R. S. Cathcart, L. A. Samovar & L. D. Henman (toim.) *Small group communication theory and practice. An anthology*. Los Angeles: Roxbury Pub Co., 125–133.
- Hirokawa, R. Y., Cathcart, R. S., Samovar, L. A. & Henman, L. D. (toim.) 2003. *Small group communication theory & practice: An anthology*. Los Angeles: Roxbury Pub Co.
- Hirokawa, R. Y. & Salazar, A. J. 1999. Task-group communication and decision-making performance. Teoksessa L. R. Frey, D. S. Gouran & M. S. Poole (toim.) *The handbook of group communication theory and research*. Thousand Oaks: Sage, 167–191.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2001. *Tutki ja kirjoita*. 6.-7. ed. Vantaa: Tummavuoren kirjapaino Oy.
- Hyvä Sanoma ry:n verkkosivut. 2012. Hyvä Sanoma ry. <www.hrsy.fi>. Viitattu 28.02.2012.
- Hyvärinen, M.-L. 2011. Työelämään yhdistetty vuorovaikutuskoulutus farmasiassa.

- Teoksessa M. Valo (toim.) Prologi 2011: Puheviestinnän vuosikirja. Jyväskylän yliopisto, 102–106.
- Häyrynen, S. 2006. Hengellinen ohjaaja ja yksilöllinen ohjaussuhde. Teoksessa H. Kotila (toim.) Hengellisen ohjauksen kirja. Helsinki: Kirjapaja Oy, 153–168.
- IRT, Iso Raamatun tietosanakirja. 1975. I–III-osa. Tikkurila: Raamatun tietokirja.
- Iso Kirja -opiston verkkosivut. 2012. Iso Kirja -opisto. <www.isokirja.fi > Viitattu 28.02.2012
- Isonkyrön helluntaiseurakunnan verkkosivut. 2011. Isonkyrön helluntaiseurakunta. <<http://www.isonkyronhelluntaiseurakunta.palvelee.fi>> Viitattu 14.11.2011.
- Jyväskylän helluntaiseurakunnan verkkosivut. 2011. Jyväskylän helluntaiseurakunta. <<http://temppele.fi/seurakunta/tyontekijat> > Viitattu 14.11.2011.
- Jyväskylän yliopiston erityispedagogiikan verkkosivut 2012. Jyväskylän yliopisto. <<https://www.jyu.fi/edu/laitokset/eri/opiskelu/eok/opiskelu/monimuoto>>. Viitattu 23.05.2012.
- Jyväskylän yliopiston kielikeskus. 2012. Jyväskylän yliopisto. <<https://kielikeskus.jyu.fi/opetus/puheviestinta/kurssit/puheviestinnan-kurssien-valintaopas>>. Viitattu 21.05.2012.
- Jääskelä, P. 2009. Oppimisen laatu ja opiskelun joustavuus: ohjauksellisen pedagogiikan ydin. *Aikuiskasvatus* 29, 223–228.
- Kauhavan helluntaiseurakunnan verkkosivut. 2012. Kauhavan helluntaiseurakunta. <<http://kauhava.helluntaiseurakunta.fi/>>. Viitattu 21.05.2012.
- Keyton, J. 1999. *Group communication: process and analysis*. Mountain View: Mayfield Publishing Company.
- Kivikangas, R (toim.) 2002. *Seurakuntaopas 2002*. Pietarsaari: Mrone, 2.
- Kivikangas, R. (toim.) 2012. *Seurakuntaopas 2012*. Pietarsaari: Mrone 2.
- Klapuri, J. & Salo, V. 1998. *Vanhemmisto-opas. Ohjeita vanhemmiston työskentelyyn*. Pietarsaari: Pohjanmaan Lähetys Ry.
- Kostiainen, E. 2003. *Viestintä ammattiosaamisen ulottuvuutena*. Jyväskylän yliopisto. *Jyväskylä Studies in Humanities* 1.
- Kotilainen, S. (toim.). 2002. *Kohti viestintäkompetenssia: tavoitteita ja käytäntöjä eri kouluasteille*. Tampereen yliopisto. *Täydennytkoulutuskeskuksen julkaisuja A 2*.

- Koulutus- ja työvoimatarpeiden ennakointi, mitoitus ja kohdentaminen 2011. Valtiontalouden tarkastusviraston tuloksellisuustarkastuskertomukset. <http://www.vtv.fi/files/2500/2222011_Koulutus_ja_tyovoimatarpeet_NETTI.PDF>. Viitattu 10.01.2012.
- Koulutusnetti 2012. Opetushallitus. <http://www.koulutusnetti.fi/index.php?path=aikuisena_opiskeluun_on_monta_hyv_syyt>. Viitattu 23.02.2012.
- Kuosmanen, J. 1986. Suomen helluntaiherätys. Teoksessa K. Antturi, J. Kuosmanen & V. Luoto (toim.) Helluntaiherätys tänään. Vantaa: Ristin Voitto, 23–64
- Kurki, E. 2005. Näkyvä ja Näkymätön: Nainen Suomen helluntailiikkeen kentällä. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä Studies in education, psychology and social research 262.
- Kärkkäinen, V.-M. 2005. Vapaakristillisuus, helluntailaisuus ja baptismi. Teoksessa P. Metso & E. Ryökäs (toim.) Kirkkotiedon kirja. Helsinki: Kirjapaja Oy, 285–326.
- Leino, P. 2005. Kirkon oikeudelliset normit: Johdatus Suomen evankelisluterilaisen kirkon oikeuteen. Suomen lakimiesyhdistys. Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja, E 12.
- Levonen, J., Joutsenvirta, T. & Parikka, R. 2009. Blended learning: katsaus sulautuvaan yliopisto-opetukseen. Teoksessa T. Joutsenvirta & A. Kukkonen (toim.) Sulautuva opetus: uusi tapa opiskella ja opettaa. Helsinki: Palmenia, 15–23.
- Longworth, N. & Davies, W.K. 1996. Lifelong learning. London: Kogan Page.
- Lucier, K. H. 2008. A consultative training program: Collateral effect of a need assessment. *Communication Education* 57 (4), 482–489.
- Lätti, M. (toim.) 2011. Joustavat toteutustavat aikuiskoulutuksessa: kokemuksia kehittämistyöstä. Juvenes Print: Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu.
- Madlock, P. E. 2008. The link between leadership style, communication competence, and employee satisfaction. *Journal of business communication* 45 (1), 61–78.
- Matikainen, J. 2009. Sosiaalisen ja perinteiden median rajalla. Helsingin yliopisto. Viestinnän laitoksen tutkimusraportteja 3.
- Melton, G. J. 2005. *Encyclopedia of Protestantism*. New York: Facts on File.
- Metsämuuronen, J. 2011. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Helsinki: International Methelp.

- Montén, S. 1997. Työelämän muutosten ja koulutustarpeiden ennakkoinnin analysointijärjestelmä: Työelämän ja koulutustarpeiden ennakkoinnin menetelmät käytäntöineen. Työ- ja elinkeinotoimisto. <<http://www.mol.fi/esf/ennakointi/metodit/monte.htm>>. Viitattu 09.01.2012.
- Mönkönen, J. & Finstad, M. 2007. Lääkärin ja poliitikon viestintäosaamisen jäljillä. Teoksessa P. Isotalo, M. Gerlander, M. Jäkälä & T. Kokko (toim.) Prologi 2007: Puheviestinnän vuosikirja. Jyväskylän yliopisto, 33–66.
- Nevala, A. 1999. Korkeakoulutuksen kasvu, lohkoutuminen ja eriarvoisuus Suomessa. Helsinki: Suomen Historiallinen Seura.
- Northouse, P. G. 2004. Leadership, theory and practise. Thousand Oaks: Sage.
- Nummi, K. E., Kontiainen, S. & Tissari, V. 1996. Asiantuntijoiden käsitys Suomen aikuiskoulutuksesta. Helsinki: Helsingin yliopiston kasvatustieteen laitos.
- Nyyssölä, K. 2002. Koulun ulkopuolella opitun tunnistaminen. Helsinki: Opetushallitus.
- OECD 2001a. Education Policy Analysis. Education and Skills. Paris: OECD
- OECD 2001b. Knowledge and Skills for Life. First results from PISA 2000. Paris: OECD.
- Okkonen, K.-M. 2008. Aikuisiällä oppiminen saa kannatusta suomalaisilta. Tilastokeskus, Hyvinvointikatsaus 3. <http://www.stat.fi/artikkelit/2008/art_2008-09-15_006.html?s=1>. Viitattu 19.10.2012.
- Opetushallituksen verkkosivut 2012. Opetushallitus. <http://www.oph.fi/tietopalvelut/ennakointi/ennakoinnin_sahkoinen_tietopalvelu_ensti/hankkeet_ja_raportointi.> Viitattu 10.01.2012
- Opintoluotsi 2012. Opetusministeriö. <http://www.opintoluotsi.fi/fi-FI/koulutusalat_ja_ammatit/opetusohjelma.aspx?StudyProgrammeId=1ee87db5-e340be-a90c93a449cfb134>. Viitattu 23.02.2012.
- Osaamisen kehittäminen työelämässä 2012. Toimihenkilökeskusjärjestö STTK. <http://www.stat.fi/artikkelit/2008/art_2008-09-15_006.html?s=1>. Viitattu 19.10.2012.
- Paavonen, T. 1988. Talouspolitiikka ja työmarkkinakehitys Suomessa toisen maailmansodan jälkeisellä jälleenrakennuskaudella vuosina 1944–1950. Turku:

- Turun yliopisto.
- Parks, M. R. 1994. Communication competence and interpersonal control. Teoksessa M. L. Knapp & G. R. Miller (toim.) *Handbook of interpersonal communication*. 2nded. Beverly Hills: Sage, 589–618.
- Pekkola, P., Pedak, M. & Aula, P. 2010. Osallistava sisäinen viestintä kuntaorganisaation työhyvinvointia rakentamassa. Lahti: Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia.
- Pessi, AB. 2008. Suomalaiset auttajina ja luottamus avun lähteisiin. RAY:n juhluvuoden kansalaiskyselyn tulokset. Helsinki: RAY.
- Poster, M. 1995. *The second media age*. Cambridge: Polity Press.
- Puolimatka, T. 1995. *Kasvatus ja filosofia*. 3. painos. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Petäjämäki, L. 2012. Kauhavan helluntaiseurakunnan pastori, Kauhavan helluntaiseurakunta. Haastattelu 18.05.2012.
- Pörhölä, M. 2000. Yleisölle puhuminen suomalaisessa kulttuurissa. Teoksessa H.-P. Lappalainen (toim.) *Virikkeitä viestintävalmiuksien arviointiin*. Helsinki: Opetushallitus.
- Rauste-von Wright, M. & von Wright, J. 1994. *Oppiminen ja koulutus*. Helsinki: WSOY.
- Reena, B. & Bonjour, R. H. 2010. Motivation: Extrinsic and intrinsic. *Luanguage in India* 10 (12), 146–153.
- Rouhiainen, M. 2006. Rethinking the Communication Competence of Leaders. Conference Papers - International Communication Association, 2006 Annual meeting. 1–17. Jyväskylän yliopisto.
- Rouhiainen-Neunhäuserer, M. 2009 Johtajan vuorovaikutusosaaminen ja sen kehittyminen: Johtamisen viestintähaasteet tietoperustaisessa organisaatiossa. Jyväskylän yliopisto. *Jyväskylä Studies in Humanities* 148.
- Rubin, R. B. 1990. Communication competence: Essays to commemorate the 75 th anniversary of the Speech Communication Association. Carbondale: Southern Illinois University Preaa, 94–129.
- Ruohotie, P. & Honka, J. 1999. *Palkitseva ja kannustava johtaminen*. Helsinki: Oy Edita Ab.

- Räsänen, J. 1994. Työvalmennus. Opetus ja oppiminen käännekohtassa. Juva: WSOY.
- Schultz, B. 1996. Communicating in the small group: Theory and Practice. New York: HarperCollins College Publisher.
- Suomen evankelisluterilainen kirkko 2012. Suomen evankelisluterilainen kirkko. <[http://evl.fi/evlfi.nsf/Documents/A3A3C04D47BD74C0C225772800360128/\\$file/Rippisalaisuus%20ja%20vaitiolovelvollisuus.pdf](http://evl.fi/evlfi.nsf/Documents/A3A3C04D47BD74C0C225772800360128/$file/Rippisalaisuus%20ja%20vaitiolovelvollisuus.pdf)>. Viitattu 23.03.2012.
- Suomen helluntaikirkon verkkosivut 2011. Suomen helluntaikirkko. <www.suomenhelluntaikirkko.fi> Viitattu 14.11.2011
- Spitzberg, B. H. 1991. An examination of trait measure of interpersonal competence. Communication Reports 4, 22–29.
- Spitzberg, B. H. & Cupach, W. R. 1984. Interpersonal communication competence. Beverly Hills: Sage.
- Tissari, V. & Nurmi, K. E. 2002. Aikuiskoulutuksen ja elinikäisen oppimisen tulevaisuuden kuvia myöhäisessä modernissa yhteiskunnassa. Helsinki: Helsingin yliopiston kasvatustieteen laitos.
- Trenhelm, S. & Jensen, A. 1996, Interpersonal communication. 3rd ed. Belmont: Wadsworth.
- Tuohinen, R. & Vuorinen, P. 1987. Nuoret työn yhteiskunnassa. Helsinki: Otava.
- Turunen, R. (toim.) 2001. Johtaminen seurakunnassa. Helsinki: Edita Oyj.
- Turvallisuuden edistäminen. Kriisiviestintä. 2012. Opetushallitus. <http://www.oph.fi/opetustoimen_turvallisuusopas/turvallisuuden_edistaminen/viestinta/kriisiviestinta> Viitattu 21.05.2012.
- Työ- ja elinkeinoministeriön verkkosivut 2012. Työ- ja elinkeinoministeriö. <<http://www.tem.fi/index.phtml?s=4047>>. Viitattu 09.01.2012.
- Valkonen, T. 2003. Puheviestintätaitojen arvionti: Näkökulmia lukiolaisten esiintymis- ja ryhmätaitoihin. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä Studies in Humanities 7.
- Vallas, S.P. 1990. The concept of skill. A critical review. Work and Occupations 17, 379–398.
- Valo, M. 2011. Vuorovaikutuksen tutkimus: Tiedettä tiedon ja hyödyn vuoksi. Teoksessa M. Valo, A. Sivunen & V. Laaksonen (toim.) Prologi 2011: Puheviestinnän vuosikirja. Jyväskylän yliopisto, 4–6.

- Vapaaehtoistyö kasvattaa sosiaalista pääomaa. 2011. Tilastokeskus. <http://www.stat.fi/artikkelit/2011/art_2011-09-26_002.html?s=8>. Viitattu 23.05.2012.
- Vapautta esiintymiseen ja ilmaisuus. 2012. Tampereen yliopiston verkkosivut. <<http://www.tut.fi/wwwoppaat/opas20122013/perus/laitokset/Teollisuustalous/TE-TA-1060.html>>. Viitattu 22.05.2012.
- Vuorinen, P. 1988. Työn ja ammattien muutos. Teoksessa U. Numminen (toim.) Opetussuunnitelman laatiminen ammatillisessa oppilaitoksessa. Helsinki: Suomen kaupunkiliitto, 28–63.
- Yeung, AB. 2002. Vapaaehtoistoiminta osana kansalaisyhteiskuntaa: Ihanteita vai todellisuutta? Tutkimus suomalaisten asennoitumisesta ja osallistumisesta kansalaistoimintaan. Helsinki: Sosiaali ja terveystieteiden yhdistys.

LIITE 1 Kyselylomake**SAATEKIRJE**

Jyväskylän yliopisto

Heidi Petäjämäki

Suositus

Suosittellemme lämpimästi helluntaiseurakuntien pastoreille osallistumista Heidi Petäjämäen tutkimukseen. Tutkimus voi tuoda esiin uusia koulutustarpeita ja koitua siunaukseksi koko kentällemme. Tutkimuksen kautta saatu tieto auttaa myös Iso Kirja -opistoa palvelemaan yhä paremmin seurakuntien työntekijöitä.

Odotamme mielenkiinnolla tutkimuksen tuloksia.

Yhteistyöterveisin,

Pasi Parkkila

Iso Kirja -opiston rehtori

Janne Lahti

Hyvä Sanoma ry:n toiminnanjohtaja

ARVOISA VASTAANOTTAJA!

Olen Heidi Petäjämäki, Jyväskylän yliopiston viestintätieteiden laitoksen maisteriopiskelija, ja teen tällä hetkellä päättötyötäni, pro gradu -tutkielmaa. Tutkimukseni aiheena on Suomen Helluntaiseurakuntien pastoreiden viestintäkoulutustarpeet. Tutkimukseni tässä vaiheessa minulla on tarve saada yhteys pastoreihin ja siksi käännynkin Sinun puoleesi. Tarvitsen nyt apuasi!

Toivon, että vastaat oheiseen verkossa täytettävään kyselyyn. Kyselylomakkeen täyttäminen vie aikaasi noin. 15–25 minuuttia. Olen lähettänyt kyselyn kaikille Suomen

Helluntaiseurakuntien pastoreille, ja siksi myös siis Sinulle. Vastauksesi ovat tutkimukseni kannalta arvokkaita, ja niitä käsitellään täysin luottamuksellisesti. Vastauksiasi käytetään ainoastaan tähän pro gradu -tutkielmaan, eikä tietoja luovuteta muihin tarkoituksiin. Vastaaminen tapahtuu siis anonyymisti, eikä vastaajaa pystytä henkilöimään vastausten perusteella.

Kyselyyn pääset vastaamaan tästä:

**[http://mrinterview2.ad.jyu.fi/mrIWeb/mrIWeb.dll?I.Project=KOULUTUSKARTO
ITU](http://mrinterview2.ad.jyu.fi/mrIWeb/mrIWeb.dll?I.Project=KOULUTUSKARTOITU)**

Vastaathan kyselyyn kahden viikon kuluessa tämän sähköpostin lähettämisestä eli 27.02.2012 klo. 16.00 mennessä.

Yhteistyöstä etukäteen kiittäen,

Heidi Petäjämäki (paitsi viestinnän maisteriopiskelija, myös itsekin pastorin puoliso)

Jyväskylän yliopisto

p. 040 XX XX XXX

heidi.h.e.petajamaki@xxxxx.fi

Gradu-ohjaaja: Professori Maarit Valo

maarit.valo@xxxx.fi

LIITE 1 Kyselylomake**1. Sukupuolesi**

- 1 Mies
- 2 Nainen

2. Ikäsi

- a) –20
- b) 21–25
- c) 26–30
- d) 31–35
- e) 36–40
- f) 41–45
- g) 46–50
- h) 51–55
- i) 56–60
- j) 61–

3. Valitse korkein suorittamasi koulutusaste

- a) peruskoulu tai vastaava
- b) toisen asteen ammatillinen koulutus/opistotutkinto
- c) ylioppilastutkinto
- d) ammattikorkeakoulututkinto
- e) yliopistotutkinto
- f) muu, mikä?

4. Valmistumisvuosi korkeimmasta suorittamasta koulutusasteestasi

- a) –1950
- b) 1951–1960
- c) 1961–1970
- d) 1971–1980
- e) 1981–1990
- f) 1991–2000
- g) 2001–2012

5. Työsuhteesi muoto

- a) vakituinen työntekijä
- b) määräaikainen työntekijä
- c) osa-aikainen työntekijä
- d) oman toimen ohella toimiva työntekijä
- e) vapaaehtoistyöntekijä
- f) muu, mikä?

6. Ammattinimikkeesi

- a) johtavapastori
- b) toinen pastori
- c) nuorisopastori
- d) perhetyön pastori
- e) koulupastori
- f) aluetyön pastori
- g) diakoniapastori
- h) musiikkipastori
- i) lapsityön pastori
- j) vankilatyön pastori
- k) pastori-evankelista
- l) kansainvälisen työn pastori
- m) muu, mikä?

7. Kauanko olet toiminut pastorina?

- alle vuoden
- 1–2 vuotta
- 3–4 vuotta
- 5–6 vuotta
- 7–8 vuotta
- 9–10 vuotta
- 11–15 vuotta
- 15–16 vuotta
- 16–20 vuotta
- yli 21 vuotta

8. Jäsenmäärä seurakunnassasi, johon olet työsuhhteessa

- a) alle 100 jäsentä
- b) 101–300 jäsentä
- c) 301–500 jäsentä
- d) 501–700 jäsentä
- e) 701–900 jäsentä
- f) 901–1100 jäsentä
- g) 1101–1300 jäsentä
- h) 1301–1500 jäsentä
- i) 1501–1700 jäsentä
- j) 1701–1900 jäsentä
- k) 1901–2100 jäsentä
- l) yli 2100 jäsentä

9. Työpaikkasi alueellinen sijainti

- a) Ahvenanmaa
- b) Etelä-Karjala
- c) Etelä-Pohjanmaa
- d) Etelä-Savo
- e) Itä-Uusimaa
- f) Kainuu
- g) Kanta-Häme
- h) Keski-Pohjanmaa
- i) Keski-Suomi
- j) Kymenlaakso
- k) Lappi
- l) Pirkanmaa
- m) Pohjanmaa
- n) Pohjois-Karjala
- o) Pohjois-Pohjanmaa
- p) Pohjois-Savo
- q) Päijät-Häme
- r) Satakunta
- s) Uusimaa
- t) Varsinais-Suomi

10. Kuinka kiinnostunut olet oman ammattiosaamisesi kehittämistä?

- a) 5 erittäin kiinnostunut
- b) 4 kiinnostunut
- c) 3 hieman kiinnostunut
- d) 2 en kovinkaan kiinnostunut
- e) 1 en lainkaan kiinnostunut
- f) en osaa sanoa

11. Valitse seuraavaksi ne tekijät, jotka motivoivat sinua osallistumaan koulutukseen? Voit valita useamman tekijän.

- a) oman ammattitaidon kehittäminen
- b) oman itsensä kehittäminen
- c) mahdollisuus parempaan palkkaan
- d) seurakunnan jäsenmäärän kasvaminen
- e) seurakunnan yleinen menestyminen
- f) varautuminen työmarkkinoiden muutokseen
- g) halu uusiin työtehtäviin
- h) kiinnostus koulutusaihetta kohtaan
- i) tutkinnon suorittaminen
- j) kiinnostus uutta alaa kohtaan
- k) koulutuksen arvostus
- l) muu syy, mikä?
- m) en osaa sanoa

12. Miten suorittaisit työhösi liittyvää lisäkoulutusta mieluiten?

- a) päiväopintoina
- b) iltaopintoina
- c) viikonloppuopintoina
- d) verkko-opintoina
- e) monimuoto-opintoina (kontaktiopetus & verkko-opinnot)
- f) muulla tavoin, miten?
- g) en halua lisäkoulutusta

13. Minkä tasoista koulutusta koet tarvitsevasi työssä jatkossa?

- a) kestoaltaan lyhytaikaisia kursseja
- b) kestoaltaan pidempiaikaisia kursseja
- c) laajempia opintokokonaisuuksia
- d) tutkinnon, minkä?
- e) seurakunnan tarpeisiin räätälöityä täsmäkoulutusta
- f) en tarvitse lisäkoulutusta

14 –18. Arvioi, missä määrin haluaisit viestintäkoulutusta seuraavista aiheista (oikea puoli)

18 –22. Arvioi, missä määrin olet aikaisemmin saanut viestintäkoulutusta seuraavista aiheista (vasen puoli)

5 koulutusta aiheesta erittäin paljon
4 koulutusta aiheesta paljon
3 koulutusta aiheesta kohtalaisesti
2 koulutusta aiheesta hieman
1 en ole saanut koulutusta aiheesta

5 haluan erittäin paljon
4 haluan paljon
3 haluan kohtalaisesti
2 haluan hieman
1 en halua koulutusta

14. / 19. YLEINEN VIESTINTÄ

Olen saanut koulutusta aiheesta					Aihe	Haluaisin koulutusta aiheesta				
					henkilökohtaiset viestintätyyli					
1	2	3	4	5	(esim. innostavuus)	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	verkostoituminen	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	viestinnän etiikka	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	viestinnän tärkeys	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	sosiaaliset taidot	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	mitä viestintä on ja mitä se ei ole	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	viestintä ja tunteet	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	sanojen merkitys ja voima	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	viestintäilmapiirin luominen	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	mainonta	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	kulttuurien välinen viestintä	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	oman viestijäkuvan tunnistaminen	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	uutisointi	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	eri viestintäkanavien ominaisuudet	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	sosiaalinen media (esim. facebook)	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	viestinnän merkitys	1	2	3	4	5
					naisten ja miesten viestinnän					
1	2	3	4	5	ominaispiirteet	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	palautteen vastaanottaminen	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	palautteen antaminen	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	suunnitelmallisuus viestinnässä	1	2	3	4	5

15. / 20. ESIINTYMINEN (esim. puhe, saarna, esitys)

Olen saanut koulutusta aiheesta					Aihe	Haluaisin koulutusta aiheesta				
1	2	3	4	5	puhe-esityksen rakentaminen	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	muistiinpanoista puhuminen	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	esityksen pitäminen	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	esityksen havainnollistaminen	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	esiintymisjännityksen hallinta	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	kuulijoihin vaikuttaminen	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	esiintyminen mediassa	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	esityksen aiheen valitaan	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	esiintyminen yleisön näkökulmasta	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	vakuuttavan kuvan luominen itsestä	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	kyky esittää asiat ymmärrettävästi	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	sanaton viestintä (esim. ilmeet, eleet)	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	äänenkäyttö	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	argumentointi ja perustelevuus	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	tilaisuuden juontaminen	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	ei-hengellisen puheen pitäminen (esim. onnittelu-, kiitospuhe)	1	2	3	4	5

16. / 21. LÄHIKESKUSTELUT JA SEURAKUNNAN IHMISSUHTEET

Olen saanut koulutusta aiheesta					Aihe	Haluaisin koulutusta aiheesta				
1	2	3	4	5	uuden ihmissuhteen synty ja kehitys	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	ihmissuhteiden ylläpito	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	sielunhoito viestintätilanteena	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	erilaisten ihmisten kohtaaminen	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	konfliktinratkaisukeinot	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	haastattelevuus	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	haastateltavana oleminen	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	kuuntelevuus	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	keskustelutaidot	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	varmuus ja epävarmuus viestinnässä	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	stereotyyppit viestinnässä	1	2	3	4	5

17. / 22. RYHMÄVIESTINTÄ

Olen saanut koulutusta aiheesta					Aihe	Haluaisin koulutusta aiheesta				
1	2	3	4	5	ryhmätyöskentelytaidot	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	ryhmässä toimimisen edut ja haasteet	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	hajaantuneen ryhmän (esim. eri paikkakunnilla asuvien) viestintä	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	ryhmän muodostuminen ja kehittyminen	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	ryhmätoiminnan ylläpitäminen	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	ryhmän tavoitteiden asettaminen	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	ryhmän yhteenkuuluvuuden lisääminen	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	ryhmän erilaiset roolit	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	ongelmanratkaisu ryhmässä	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	neuvottelutaidot	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	kokoustaidot	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	kokouksen ennaltasuunnittelu	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	sihteerinä toimiminen	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	uuden ryhmän jäsenen huomioiminen	1	2	3	4	5

18. / 23. JOHTAMISVIESTINTÄ

Olen saanut koulutusta aiheesta					Aihe	Haluaisin koulutusta aiheesta				
1	2	3	4	5	johtamisen ja johtajuuden suhde	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	näkökulmat johtajuuteen	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	muiden aktivoiminen	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	kyky ohjata muita	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	ryhmän johtaminen	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	henkilöstön hallinta	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	lyhytaikaisten projektien johtaminen	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	pidempiaikaisten projektien johtaminen	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	johtamistyylit (esim. demokraattinen)	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	vapaaehtoistyöntekijöiden johtaminen	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	johtaminen ja valta	1	2	3	4	5

(jatkuu)

18. / 23. JOHTAMISVIESTINTÄ (jatkoa)

Olen saanut koulutusta aiheesta					Aihe	Haluaisin koulutusta aiheesta				
1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
					johtajuus alaisen näkökulmasta					
1	2	3	4	5	alaisten huomioiminen	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	johtaminen kriisitilanteessa	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	muutoksen johtaminen	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	jaettujohtajuus	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	mentoiointi	1	2	3	4	5

24. Kuinka paljon opintosi ovat sisältäneet viestintään liittyvää opetusta?

- a) 5 hyvin paljon
- b) 4 paljon
- c) 3 jossain määrin
- d) 2 melko vähän
- e) 1 ei lainkaan

25. Oletko saanut viestintään liittyvää lisäkoulutusta?

- a) kyllä
- b) en
- c) en osaa sanoa

26. Haluaisitko saada viestintään liittyvää lisäkoulutusta?

- a) kyllä
- b) en
- c) en osaa sanoa

27. Missä määrin uskot, että tarvitsisit juuri viestintään liittyvää lisäkoulutusta?

- a) 5 hyvin suuressa määrin
- b) 4 suuressa määrin
- c) 3 jossain määrin
- d) 2 melko vähän
- e) 1 en lainkaan

28. Voit vielä halutessasi kirjoittaa vapaamuotoista palautetta ja muita ajatuksia, joita kysely herätti.