



ELIAS PEKKOLA

## Korkeakoulujen professio Suomessa

Ajankuvia, käsitteitä ja kehityskulkuja



AKATEEMINEN VÄITÖSKIRJA

Esitetään Tampereen yliopiston  
johtamiskorkeakoulun johtokunnan suostumuksella  
julkisesti tarkastettavaksi Tampereen yliopiston  
Pinni B:n luentosalissa 1097, Kanslerinrinne 1, Tampere,  
2. päivänä joulukuuta 2014 klo 12.

TAMPEREEN YLIOPISTO

ELIAS PEKKOLA

Korkeakoulujen professio Suomessa

Ajankuvia, käsitteitä ja kehityskulkuja

English abstract

*Acta Universitatis Tamperensis 2003*  
*Tampere University Press*  
*Tampere 2014*

AKATEEMINEN VÄITÖSKIRJA  
Tampereen yliopisto  
Johtamiskorkeakoulu

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -ohjelmalla  
Tampereen yliopiston laatu järjestelmän mukaisesti.

Copyright ©2014 Tampere University Press ja tekijä

Kannen suunnittelu  
Mikko Reinikka

Myynti:  
kirjamyynti@juvenes.fi  
<http://granum.uta.fi>

Acta Universitatis Tamperensis 2003  
ISBN 978-951-44-9653-0 (nid.)  
ISSN-L 1455-1616  
ISSN 1455-1616

Acta Electronica Universitatis Tamperensis 1492  
ISBN 978-951-44-9654-7 (pdf)  
ISSN 1456-954X  
<http://tampub.uta.fi>

Suomen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print  
Tampere 2014



*Sallalle, Oivalle ja pikkuiselle*

## Kiitokset

Väitös on sosiaalisten suhteiden ja sattumien summa – ainakin omassa tapauksessani. Väitellessään väittelijä halusi tai ei uusintaa yhteisönsä valtarakenteita ja perinteitä sekä toivottavasti, edes hivenen, uudistaa käsitystämme ympäröivästä yhteiskunnasta. Kirja on tiedeyhteisön ajatusten, ympäröivän todellisuuden sekä perheen ymmärryksen ja kannustuksen sekä kollegoiden pitkämielisyyden ja periksiantamattomuuden lopputulos, jonka väittelijä siirtää paperille. Kasa paperia ei vielä ole opinnäyte eikä sana toisen perässä muodosta tietoa. Tarvitaan tukea, voimaa, valtaa ja vastuuta, jotta sanoista tulee tutkinto ja tekstistä tiedettä.

Väitöksen merkitys ammatilliselle kasvulle on tapauksessani korostunut, sillä väitös on syntynyt osana ammatillista arkeani ja työyhteisössä tekemää työtäni. Tämän lisäksi väitökseni teema käsittelee omaa työtäni – eräässä mielessä omaa identiteettiäni. Haluan kiittää kaikkia niitä ihmisiä, jotka ovat osallistuneet tutkimukseni ja tutkintoni tekemiseen. Näitä henkilöitä löytyy johtamiskorkeakoulun käytäviltä kaikista kerroksista, tutkinto-ohjelmista ja hallinnosta. Lista tässä esitettäväksi olisi liian pitkä. Tämän lisäksi haluan erityisesti kiittää tiedeyhteisön nimetöntä tukea, joka on suunnannut työtäni referee-arvioiden muodossa sekä lukuisilla konferenssi-, kehitysyhteistyö- ja tutkimusmatkoillani.

Väitöskirjan synty edellyttää kokemuksen mukaan kolmea asiaa eli sydäntä, päätä ja lihaksia sekä näiden vuorovaikutusta. Erinomaisina arjen airueina ovat toimineet työni ohjaajat. Professori Seppo Hölttä on omalla toiminnallaan osoittanut minulle sen, että tieteessä tiedon ja järjen lisäksi tarvitaan tunnetta ja sydäntä. Dosentti Jussi Kivistö on muistuttanut minua siitä, että tunteen ja intohimon lisäksi tarvitaan myös tietoa ja järkeä. Professori Jari Stenvall on puolestaan osoittanut minulle, että tunne ja järki eivät riitä, vaan on mentävä, palloilutermein, maalille asti ja siihen tarvitaan voimaa ja päättäväisyyttä.

Työni ei olisi ikinä alkanut ilman professori Timo Aarrevaaran mukaansa tempaavaa toimintaa. Työni ei olisi ikinä päättynyt ilman professori Jussi Välimaan ja dosentti Turo Virtasen valistuneita lausuntoja ja lopullista tuomiota.

Kirjan viimeistelyn osaltaan mahdollistivat perhe, ystävät, useampi Markku, muutama mummo sekä, tosin tietämättään, Erkki.

Kiitos



## Tiivistelmä

Kokoomaväitöskirjassa tarkastellaan suomalaisen akateemisen profession rakennetta, määrittelyjä, johtamista sekä toimintaympäristöä. Väitöskirjassa etsitään vastausta tutkimusongelmaan, *mitkä tekijät ovat keskeisiä määriteltäessä suomalaista akateemista professiota subteessa toimintaympäristönsä*. Tutkimusongelma rakentuu kolmen tutkimusteeman varaan, joita ovat i) profession määrittelyn ongelmallisuus, ii) erot henkilöstö ryhmien välillä sekä iii) korkeakoululaitoksen sektorierot. Väitöksen tavoitteena on lisätä akateemisen profession käsitteen käyttöarvoa sekä henkilöstökysymysten tuntemusta suomalaisessa korkeakoulupoliittisessa ja tieteellisessä keskustelussa. Käsitteen analyysin avulla voidaan korkeakoulujen toimintaa, johtamista ja henkilöstörakenteita ymmärtää paremmin.

Väitöskirjatutkimus koostuu johdanto-osasta ja viidestä osatutkimuksesta. Johdanto-osassa kontekstualisoidaan akateemisen profession tutkimus korkeakoulututkimuksen ja professiososiologian avulla. Luvussa jäsennetään professiokehityksen yhteyttä valtion hallinnon muutokseen, korkeakouluorganisaatioon sekä markkinoiden ja tieteen toimintalogiikkaan. Toimintaympäristöä kuvataan resurssiriippuvaisuusteorian ja hallintohistoriallisen lähestymistavan avulla. Kontekstualisoinnin avulla kuvataan akateemisen profession toiminnan oikeutuksen, dynamiikkaa ja akateemisen profession kehitystä. Osatutkimuksissa syvennyttään akateemisen profession ja akateemisen työn määrittelyyn, sektorierojen kuvaamiseen sekä eri henkilöstöryhmien työnkuviin. Työn kuvien osalta tarkastellaan erityisesti nuorten akateemisten työtä.

Väitöskirjan aineisto koostuu Muuttuva akateeminen professio -tutkimushankkeen Suomen osahankkeen kyselyaineistosta (N 1452). Aineiston analysoinnissa huomioidaan vertailevan kansainvälisen tutkimuksen sekä sekundaariaineistojen analyysiin liittyvät metodologiset haasteet. Osatutkimuksien tasolla aineistoa analysoidaan kuvailevin tilastollisin menetelmin sekä ei-parametristen korrelaatio ja keskiarvotarkastelujen avulla. Tutkimuksessa sovelletaan myös pääkomponenttianalyysiä.

Tutkimuksen keskeisten havaintojen mukaan:

- 1) Akateemisen profession tutkimus on lähtökohtaisesti yhteiskuntatieteellistä tutkimusta, jossa keskeisessä roolissa ovat pohjoismaisessa kontekstissa valtio-ohjaus, korkeakouluorganisaatio ja akateemisen profession toiminnan oikeutus.
- 2) Akateemista professiota ei voida rinnastaa korkeakoulujen akateemiseen henkilöstöön. Akateeminen professio on murrostilassa. Tutkijakunnan voimakas kasvu ja korkeakoulujen tehtävien muutos on muuttanut akateemisen profession toimintaympäristöä. Toimintaympäristö on jatkautunut selkeästi kahteen toisistaan eroavaan tilaan.
- 3) Korkeakoulusektorit eroavat henkilöstön professiostatuksen osalta selkeästi toisistaan, vaikka tutkintojen ja pätevyysvaatimusten kautta ne ovatkin lähentyneet toisiaan. Professionaalinen työ ja rekrytointi yliopistoissa rakentuvat tieteellisen toiminnan laadunvarmistuksen varaan. Tähän työhön vain harva ammattikorkeakoulusektorin työntekijä osallistuu.
- 4) Korkeakoulusektorit eroavat merkittävästi toisistaan myös urarakenteiden osalta. Erityisesti yliopistoissa profession kannalta mielenkiintoisen referenssiryhmän muodostavat uran alkuvaiheessa olevat tukijat, joiden työnkuva ja työn palkitsevuus ovat merkittävästi heikompia kuin profession ydinryhmän vastaavat. Erityisesti nuoret naiset ja opetusorientoituneet nuoret ovat ryhmä, joihin tulisi kiinnittää jatkossa huomiota. Yliopistouran alkupäätä ei voida nähdä ainoastaan profession rekrytointikanavana.

- 5) Korkeakoulusektorit ja yliopistot eroavat selkeästi toisistaan päätöksentekokäytännöissään. Vaikka päätöksenteko on huomattavasti kollegiaalisempaa monialayliopistoissa kuin teknisissä yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa, on myös monialaisten yliopistojen johtamiskulttuuri manageriaalista. Kollegiaalisuutta päätöksenteossa ja tasavertaisuutta johtamisessa ei tule siis sekoittaa toisiinsa.

Väitöskirjatutkimus antaa aihetta jatkaa akateemisen profession tutkimusta erityisesti henkilöstövoimavarojen johtamisen näkökulmasta sekä tutkijakunnan roolin osalta. Molemmat tutkimuslinjat edellyttävät yliopistojen muuttuvan tehtäväkentän ja toimintaympäristön sekä urarakenteiden analyysiä.



## Abstract

In this article based dissertation the definitions, structure, management and environment of the Finnish academic profession are examined. The doctoral thesis answers the research question: “How the Finnish academic profession can be defined and how it is determined in relation to its environment?”. The research question is based on three themes of research which are i) the problematic nature of the definition of the academic profession ii) differences between the subgroups of staff and iii) the sectoral differences of the Finnish higher education system. The objective of the dissertation is to increase the utility of the concept of academic profession and the knowledge of staffing in policy making and academic discussion on higher education in Finland.

The dissertation consists of an introduction and five articles. In the introduction the study of the academic profession is contextualised with the help of higher education studies and the sociology of professions. In the introductory chapter, the development of the academic profession in the context of changing environment, is analysed. The environment is described with the help of the resource dependency theory and through a historical approach. In the articles, the definitions of the academic profession and academic work, the description of sectoral differences and the work of different subgroups of staff are studied in more detail.

The empirical material of the doctoral thesis is composed of Finnish survey data (N 1452) collected under the international Changing Academic Profession research project. In the analysis of the data attention is paid to the methodology of the comparative international survey and the methodological challenges related to the analysis of secondary data. At the level of articles, the material is analysed with descriptive statistical methods and non-parametrical correlations and comparisons of averages. In the study, a principal component analysis is also adapted.

According to the main observations of the study:

- 1) The study of the academic profession is, in a Nordic context, is a part of the field of social sciences with emphasis on policy and steering, university organisation and the legitimacy of the academic profession
- 2) The academic profession is not equal to the academic staff of higher education institutions. The growth of the number of research staff and the changes in the tasks of the higher education institutions have transformed the environment of the academic profession. The environment has been clearly divided into two distinctive settings.
- 3) The higher education sectors differ clearly in the professional status of the academic staff, even though they have approached each other through the degrees and proficiency requirements. In the universities, professional work and recruiting are based on the quality assurance of scientific work. Only a few workers of the polytechnic (AMK) sector participate in this work.
- 4) The higher education sectors differ significantly also in their career structures. Especially in the universities the vertical differentiation of the workforce is evident. The rewards of the work for young academics are significantly weaker than for those in the core group of the profession. Young women and young academics with teaching-orientation are the groups to which attention should be paid in the future. The first stages of the university career cannot be seen only as a channel for recruitment to the profession.
- 5) The higher education sectors and higher education institutions differ clearly from each other in decision-making. Even though the decision-making is considerably more collegial in the

comprehensive universities than in the technical universities and in polytechnics, the management culture is considered managerial also in comprehensive multidisciplinary universities. Thus, collegiality in decision-making and the equality in organisational management should not be mixed with each other.

The results of the study stress the importance of continuing research on the academic profession from the angles of the management of human resources and the role of the researchers in academic organisations. Both should be done with an approach focusing on the changing environment and taking into account the new role of higher education.



# SISÄLTÖ

## OSA 1: JOHDANTOESSEE

Käsitteitä ja kehityskulkuja

1	VÄITÖSKIRJATUTKIMUS, AINEISTO JA MENETELMÄT	17
1.1	Luvun tavoite ja tarkoitus	17
1.2	Miksi tutkia akateemista professiota?	17
1.3	Tutkimusongelma ja tutkimuksen rakenne	28
1.4	Aineistot ja menetelmät	32
2	AKATEEMISEN PROFESSION TUTKIMUS	39
2.1	Luvun tavoite ja rakenne	39
2.2	Korkeakoulututkimus – tutkimuksen ala	39
2.3	Professiotutkimus – tutkimukseni professio	48
2.4	Korkeakouluhallinnon tutkimus, akateeminen professio ja hallinnon tutkimus	59
3	KORKEAKOULUTUS TOIMINTAYMPÄRISTÖNÄ	61
3.1	Luvun tavoite ja rakenne	61
3.2	Toimintaympäristö	61
3.3	Korkeakoulupolitiikan politiikkalinjauksien kehitys, henkilöstöpolitiikka ja akateeminen professio	67
3.4	Toimintaympäristön muutos ja korkeakoulututkimuksen valtavirta	75
4	KORKEAKOULUJEN PROFESSIO	78
4.1	Luvun tavoite ja rakenne	78
4.2	Akateeminen professio, professiojärjestelmä ja professiopiirteet	78
4.3	Akateeminen professio, professiojärjestelmä ja profession toimivalta	87
4.4	Akateeminen professio ja valtio	90
4.5	Professio ja organisaatio	92
4.6	Professio ja yleinen mielipide (tiede ja markkinat)	95
4.7	Akateemisen profession toiminnan oikeutus	96
4.8	Akateemisen profession arvoihin vaikuttavat yhteiskunnalliset voimat	98

5	JOHTOPÄÄTÖKSET:AKATEEMISEN PROFESSION JA TOIMINTAYMPÄRISTÖN MUUTOS	104
5.1	Luvun tavoite ja rakenne	104
5.2	Akateemisen profession tutkimus, haaste professiotutkimukselle ja korkeakoulututkijoille	104
5.3	Akateemisen toimintaympäristön muutos ja profession kehitys	106
5.4	Akateemisen profession toimintakentät ja dynamiikka	110
5.5	Osatutkimuksien keskeiset tulokset	115
5.6	Lopuksi: varjoista valoon	121
6	KESKUSTELU JA JATKOTUTKIMUS	127
	Lähteet	132
	Liitteet	153

## OSA 2: OSATUTKIMUKSET

	Ajankuvia ja käsitteitä	173
I	Pekkola Elias (2014). <i>Academic Work Revised: From Dichotomies to a Typology</i> . Workplace, 23, 11-22	
II	Aarrevaara Timo, Dobson Ian & Pekkola Elias. (2011). <i>CAPTive academics: An examination of the binary divide in Finland</i> . Teoksessa: William Locke, William K. Cummings & Donald Fisher (eds.) Changing Governance and Management in Higher Education: The Perspectives of the Academy. Dordrecht: Springer	
III	Pekkola Elias. (2009). <i>Akateeminen professio Suomessa - valtakeskittymä vai kolmen luokan työntekijöitä?</i> Poliitikka 51:4, 268–290.	
IV	Pekkola Elias (2011). <i>Kollegiaalinen ja manageriaalinen johtaminen suomalaisissa yliopistoissa</i> . Hallinnon tutkimus 1, 37-55.	
V	Pekkola Elias (2010). <i>Nuorten yliopistolaisten työn palkitsevuus ja sen merkitys akateemisen uran houkuttelevuudelle</i> . Työelämän tutkimus 2, 145–159	





OSA 1  
JOHDANTOESSEE  
Käsitteitä ja kehityskulkuja





# VÄITÖSKIRJATUTKIMUS, AINEISTO JA MENETELMÄT

## 1.1 Luvun tavoite ja tarkoitus

Johdannon tarkoitus on tutustuttaa lukija väitöskirjatutkimuksen kysymyksenasetteluun, rakenteeseen sekä osatutkimuksiin. Tämän lisäksi luvun tavoitteena on perehdyttää lukija akateemisen profession tutkimuksen kannalta keskeisiin kehityskulkuihin ja samalla perustella tutkimuksen tarpeellisuutta. Johdannon luvussa 1.2 esitetään kolme keskeistä syytä akateemisen profession tutkimukselle. Näitä ovat akateemisen profession käsitteen haasteellisuus, akateemisen profession suuri kansantaloudellinen ja poliittinen merkitys sekä akateemisen profession historiallisen ja juridisen kehityksen murros. Luvussa 1.3 esitetään tutkimuksen tutkimusongelma ja rakenne sekä osatutkimukset.

## 1.2 Miksi tutkia akateemista professiota?

Korkeakoulujen toimintaympäristö, resurssit ja toiminnan laajuus ovat muuttuneet merkittävästi viimeisimmän kolmen vuosikymmenen aikana. Tämän vuoksi akateemisen profession, korkeakoulupolitiikan ja -hallinnon tutkimuksessa on viime aikoina kiinnitetty kasvavaa huomiota markkinaohjauksen problematiikkaan. Useat tutkijat ovat myös analysoineet valtio-ohjauksen muutosta ja monimutkaistumista paikallistumisen, alueellistumisen, kansainvälistymisen ja globalisaation näkökulmista. Yliopistojen sisäiset valtasuhteet ja akateeminen professio ovat jääneet vähemmälle huomiolle. Korkeakoulujen keskeisimmän resurssin, akateemisen henkilöstön, tutkimus on ollut Suomessa melko vähäistä. Samaan aikaan akateemisen profession käsite on ollut liikkeessä, eikä sitä käsittelevää kriittistä empiiristä analyysiä ole juuri tehty. Käsitteet liikkeessä -termiä käytän Kari Palosen tapaan kuvaamaan käsitteitä poliittisen kielen solmukohtina. Käsitteiden poliittista luonnetta kuvaa Palosen mukaan se, että eri puolilla olevat toimijat käyttävät samoja käsitteitä antaen niille erilaisia merkityksiä. Käsitteen sisällöt poikkeavat huomattavasti toisistaan myös kulttuurista toiseen. (Palonen 2003, 9.) Akateeminen professio on poliittinen käsite, sillä sen avulla määritellään tietyn henkilöstöryhmän asemaa yhteiskunnallisessa keskustelussa. Tieteellisen

keskustelun käsitteet erityisesti yhteiskuntatieteissä eivät ole arvovapaita. Tästä on aiheutunut kaksi keskeistä akateemisen profession tutkimukseen liittyvää ongelmaa.

Ensiksi tutkimuksessa on varsin usein unohdettu se, että akateeminen professio ja korkeakoulut eivät ole ainoastaan valtio-ohjauksen ja markkina-allokaation kohteita, vaan ne aktiivisesti muokkaavat omaa toimintakenttäänsä. Toiseksi korkeakoulututkimuksessa on korkeakoulut ja akateemisen professio rinnastettu toisiinsa. Akateeminen professio on rinnastettu varsin usein yliopisto-organisaatioon tai sen kaikkiin akateemisiin työntekijöihin (ks. mm. Akiyoshi 2009; Cloete & Maassen 2004; Metcalfe 2010; Jongbloed 2003). Tämä on vinouttanut<sup>1</sup> akateemisen profession kriittistä tutkimusta. Yliopisto-organisaation ja profession samaistaminen toisiinsa on häivyttänyt professionaalisen vallankäytön teemat ja erityisesti sen, kuinka professio voi käyttää organisaatorakenteita sekä valtion ohjausinstrumentteja oman valtansa tukena, vaikka retoriikka viestisi jotain muuta (vrt. Clark 1983<sup>2</sup>). Tässä tutkimuksessa peruslähtökohtana pidetään sitä, että korkeakoulut eivät ole homogeenisiä monoliittista yhteiskunnallisia toimijoita vaan löyhäsiddonnaisia rakenteita, joiden sisällä toimii monia ammattiryhmiä ja sosiaalisia kerrostumia. Korkeakouluissa työskentelee häviöitä ja voittajia, kärsiviä ja menestyjiä, alistettuja ja alistavia sekä johtajia ja johdettavia.

Akateemisen organisaation ja työn kompleksisuuden takia tutkijat ovat pohtineet akateemisen profession käsitteen mielekkyyttä. Cavalli ja Teichler (2010) pohtivat, onko akateeminen professio käsitteenä vanhentunut. Jürgen Enders (2006, 5) on puolestaan todennut, että yhtenäinen akateeminen professio-käsite saattaa olla harhaa. Hänen mukaansa akateeminen professio saattaa olla keinotekoinen käsite, joka viittaa ainoastaan heterogeeniseen joukkoon erilaisia ammatteja (Enders 1999, 72). Suomessa samansuuntaisen näkemyksen on esittänyt Jussi Välimaa (1995, 52) lähes kaksikymmentä vuotta sitten. Kriittisellä suhtautumisella professio-käsitteeseen on ollut hieman yllättävä vaikutus tutkimukseen: käsitettä ei ole edes yritetty määritellä sen runsaasta käytöstä huolimatta – kriittinen analyysi on kadonnut kritisoinnin alle. Profession määrittelyjä saakin etsiä 1990- ja 2000-lukujen korkeakoulututkimuksesta pääosin sivulauseista.

Toiset tutkijat ovat kuitenkin päätyneet jatkamaan empiirisiä ja käsitteellisiä ponnisteluja. Käsitteen haastavuus ei tarkoittakaan sitä, ettei siihen kannattaisi tarttua. Väitöskirjatutkimuksessa seurataan Høstakerin (2000, 132) viitoittamaa polkua:

Compared with such classical professions as doctors and lawyers the notion of an academic profession may be problematic. It is important to see this notion in our context more like an

1 Yhtenä synnän korkeakoulututkimuksen vinoutumiseen voidaan nähdä sen keskeisimmän vaikuttajan Clarkin käsitteistön vääринymmärrys. Käsitellessään korkeakoulujärjestelmiä Clark luokittelee järjestelmiä niiden toimintaan vaikuttavien yliopistojen ulkoisien ohjausvoimien avulla. Ohjausvoimina Clark mainitsee valtion, markkinat ja akateemisen oligarkian. Akateeminen *oligarkia ei ole yliopiston, akateemisen työn, akateemisen työntekijän tai tutkijakunnan synonyymi*. Vaikka yliopisto-organisaatio on keskeinen akateemisen profession toimintaedellytys, ei akateemisen profession etua voi samaistaa yliopiston tai korkeakoulutuksen eduksi. Clarkin (1983, 139) mukaan ”National systems may be coordinated primarily by such oligarchs, for good or bad, rather than by either political-bureaucratic dictate or market-type interaction”.

2 Clarkin mukaan näennäisesti neutraalin byrokratian taakse on voinut kehittyä hierarkkinen valtarakenne. Hän kuvaa sitä luonnehtimalla byrokratiavaalebyrokratiaksi, joka tukee paroni-professoreiden valtaa: Moreover, as professors in some systems acquire fixed lots in national bureaucracies they accumulate protected rights and privileges that strengthen personal rule – an outcome opposite to the intention of bureaucratic order. -- The unitary administrative frame work can help turn professors into barons. (Clark 1983, 111). State authority has functioned largely as a mock bureaucracy, a facade of public control behind which senior professors have had primary power. (Clark 1983, 140)

open question or a regulative idea for our investigation. Professional and disciplinary allegiances may represent alternative points of identification for university teachers that impede the emergence of a specific academic profession. An academic profession must somehow be united across disciplinary boundaries and extramural professional obligations.

Keskustelua akateemisen profession käsitteen mielekkyydestä on käyty myös kansainvälisessä Muuttuva akateeminen professio (Changing Academic Profession - CAP) -hankkeessa, jonka Suomen aineistoon käsillä oleva tutkimus perustuu. Tutkimushankkeen kansainvälinen tutkijajoukko tarttui profession määrittelyongelmaan suunnitellessaan hankkeen toteutusta. Kansallisten kontekstien erilaisuuden vuoksi akateemisen profession määrittelyssä päädyttiin kompromissiin akateemisen henkilökunnan ja professoriatin välillä. CAP-tutkimushankkeessa määrittely professio ei saa siis kaikkia professiotutkimukselle tyypillisiä profession piirteitä mutta ei myöskään esiinny akateemista henkilöstöä tarkoittavassa yleismerkityksessä<sup>3</sup>. (Brennan et al. 2007, 163.) Profession määrittely otoksentekovaiheessa sai CAP-hankkeessakin kansainvälisestä koordinoinnista huolimatta varsin erilaisia muotoja eri maissa (Aarrevaara & Pekkola 2012).

Yksi käsillä olevan väitöskirjatutkimuksen tehtävistä on pyrkiä jäsentämään Høstakerin edellä mainittua avointa kysymystä Suomen osalta kansainvälisen tutkimuksen Suomen aineiston avulla. *Tässä tutkimuksessa ei siis esitetä ainoastaan yhtä professiokäsitettä, joka toimisi tutkimuksen operationaalisenä työkäsitteenä. Tutkimuksessa käsitettä lähestytään monista eri näkökulmista ja pyritään ymmärtämään sen moniulotteisuutta.*

Tutkimuksen tarvetta korostaa kolme seikkaa. Ensinnäkin jo edellä mainituista syistä akateemisen profession käsitettä on syytä problematisoida, jotta yliopistojen sisäiset valta- ja voimasuhteet tulevat näkyviksi. Toiseksi akateemisen profession tutkimusta perustelee sen kansallinen poliittisetaloudellinen merkitys. Kolmanneksi akateemisen profession tutkimus on tärkeää juuri nyt, sillä akateemisen profession toimintaympäristönmuutos on saavuttanut eräänlaisen kulminaatiopisteen, kun viimeisten vuosikymmenien muutokset ovat kodifioitu Suomessa uuteen yliopistolakiin.

## AKATEEMINEN PROFESSIO - YKSI VAI USEITA?

Burton Clarkin (1987b) yhdysvaltalaisesta akateemisesta professiosta käsittelevän kirjan nimi ”Small Worlds Different Worlds” kuvaa hyvin yleistä käsitystä akateemisen profession pirstaloitumisesta. Nimi jättää kuitenkin varjoonsa akateemisen profession toisen yhtenäisemmän puolen, joka eksplisiittisesti mainitaan vasta teoksen viimeisillä lehdillä. Clark päättää nimittäin teoksensa tiivistämällä käsityksensä akateemisesta professiosta sloganiin ”the one and the many”. Myös hän nostaa akateemisen profession tutkimuksen haasteeksi molemmat tutkimukselliset linjat ja niiden jännitteet. (Clark 1987c, 397–398.) Tässä tutkimuksessa akateemisesta professiosta lähestytään lähinnä siten, että oletus ”yhden” olemassa olosta on mahdollinen.

Tyypillisimmin akateemisen profession yhtenäisyyttä on perusteltu tiedeinstituution jakamien universaalien arvojen, kuten akateemisen vapauden ja totuuden tavoittelun, avulla. Profession yhteinen arvoperusta on kuitenkin kyseenalaistettu monissa tutkimuksissa. Yhtenäisyyden ja jatkumoiden sijaan on haluttu kiinnittää huomio profession ja

3 Toisissa viimeaikaisissa vertailevissa kansainvälisissä tutkimuksissa on päädytty erilaisiin ratkaisuihin. Professiota käytetäänkin edelleen synonyymisenä ilmaisuna professoraatille (esim. Altbach et al. 2012).

akateemisen työn edellytysten muutoksiin ja murroksiin. Erityisesti tieteenalakulttuurien erot, toisen maailmansodan jälkeinen korkeakoulutuksen massoittuminen sekä akateemisen työn diversifikaatio ovat olleet tutkijoiden mielenkiinnon kohteina 1980-luvulta lähtien (Clark 1987b, 25, 69; Teichler 2003; Cavalli & Teichler 2010).

Tieteenalaerot ovat olleet viime vuosikymmeninä keskeinen taustamuuttuja ja tutkimuksen kohde tutkittaessa akateemista työtä ja henkilöstöä. Tieteenalojen kulttuurista hajautumista on alettu mallintaa teoreettisesti 1970-luvulta lähtien<sup>4</sup>. Tieteenalerojen vuoksi myös akateemisen profession tutkimus yhtenä yhtenäisenä professiona on kyseenalaistettu. Akateemisen profession tutkimuksen keskeinen edelläkävijä Donald Light jr. (1974) kirjoitti jo ennen tieteenalakulttuurien tutkimuksellista kukoistusta, ettei yhtä yhtenäistä akateemista professiota ole. Tieteenalakulttuurien tutkimuksen uranuurtajan Becherin (1989) tutkimuksiin pohjautuen moni tutkija on kääntänyt katseensa yhtenäisestä professiosta tieteenalerojen ja ominaispiirteiden tarkasteluun.

Tässä tutkimuksessa haastetaan valtavirtatulkinta ja erotetaan akateeminen professio akateemisesta henkilöstöstä omaksi tieteenalarajat ylittäväksi kokonaisuudeksi. Tieteenalat nähdään profession tapana oikeuttaa toimintaansa pirstaloituvassa jälkiteollistuneessa yhteiskunnassa. Tutkimuksen perusvalinta olisi todennäköisesti ollut Becherin hyväksyttävissä, sillä hän puolsi käsitystä akateemisen profession olemassaolosta (Becher 1987). Hän muistuttaa tutkijoita siitä, että tieteenalakulttuurit ovat ainoastaan yksi näkökulma korkeakouluorganisaatioihin ja niissä tehtävään työhön<sup>5</sup>.

Tutkimus jatkaa kansallisella tasolla Koganin ja kumppaneiden (1994, 31) henkilöstöpolitiikkaa käsittelevässä teoksessaan aloittamaa pohdintaa akateemisen profession yhtenäisyydestä:

The academic profession is, then, by no means undifferentiated. --- In the statuses accorded, in numbers of staff and in proportions of senior to junior staff, systems differ greatly, and there are also wide differences within national systems. These facts make it all surprising that academics from different countries find so much in common with each other when working on the academic content of their research and scholarship. The international dimension of knowledge and scholarship override the differences in material provision and legal and social statuses. Is this perhaps proof of a common culture or essentialism?

Tieteenalerojen lisäksi akateemisen profession viimeaikaisessa tutkimisessa sosioekonomisten jakolinjojen merkitys on korostunut. Akateemisen profession sisälle on syntynyt ainakin kaksi toisistaan erottuvaa ryhmää. Toisen ryhmän muodostavat pysyvissä virka- tai työsuhteissa olevat akateemiset, joiden työsuhteelle ominaista on pysyvyys. Toisen ryhmän muodostavat projekti-, määräaikais- ja pätkätyöläiset, joiden työtä leimaa epävarmuus.

4 Tieteenaleroista ovat kirjoittaneet muun muassa Kolb (opiskelutyyli) ja Biglan (tutkimus). He päätyivät jakamaan akateemisen kentän ns. koviin ja pehmeisiin tietisiin sekä soveltaviin ja perustutkimusaloihin. Heidän työtänsä on jatkanut Tony Becher hahmottelemalla akateemisia heimoja. (Kolb 1981; Biglan 1973 a ja b; Becher 1989; ks. myös Ylijoki 1998, 55–58, johtamisen osalta Kekäle 1997)

5 Becher on kuvannut akateemisen profession tutkimuksen mahdollisuuksia ja perspektiivejä verraten tutkimusta avaruussukkulun laskukiitoon (Becher 1987, 271–273). Sukkulun lähestyessä maata ohjaimissa olevat avaruuslentäjät näkevät ensiksi sinisen pallon, hetken päästä he erottavat jo meret ja mantereet, kaupungit ja kaupunginosat. Lopulta he erottavat pienetkin yksityiskohdat, kuten tiet ja talot, ja viimein yksilöt. Samaan tapaan sosiaalisten ilmiöiden tutkimuksessa perspektiivillä on merkitystä. Mitä lähemmäksi tutkimuskohdetta mennään, sitä moninaisemmaksi se havaitaan. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että laajempi perspektiivi olisi väärä. Becher on taipuvainen ajattelemaan, että akateemista professiota voidaan tarkastella yhtenä professiona. Hän täsmentää näkemystään toteamalla, että akateemisen profession ymmärtäminen edellyttää kuitenkin sen sisäisen diversiteetin ymmärtämistä (Becher 1987, 273).

Kansainvälisestäikin arvioituna erot keskuksen ja periferian välillä ovat lisääntyneet ja ”akateemisten irtolaisten” määrä kasvanut. (Ylijoki 2008, 78; Enders 1999; Pirttiä & Eriksson-Piela 2004, 12–13; Finkelstain 2010, 145–150; Cavalli & Teichler 2010; Kogan et al. 1994, 58–59.) Tutkimuksellisesti uudelleen muotoillun jakolinjan syntyminen on vahvistanut tutkimuksessa näkemystä siitä, että akateemista professiota tulisi edelleen tarkastella myös yli tieteenalarajojen.

Yhdysvaltalainen intellektuaalisen historian tutkija Luis Menand on pohtinut nykyisen tieteenalarakenteen merkitystä akateemiselle toiminnalle. Hän näkee tieteenalat ensisijaisesti tapana organisoida tietoa ja hallinnoida organisaatiota. (Menand 1996, 18.) Menandin mukaan tieteenalat ovat kallis tapa taata akateeminen vapaus ja toiminnan jatkuvuus:

The structure of disciplinaryity that has arisen with the modern research university is expensive; it is philosophically weak; and it encourages intellectual predictability, professional insularity, and social irrelevance. It deserves to be replaced. But if it is replaced, it is in interest of everyone who values the continued integrity of teaching and inquiry to devise a new institutional structure that will perform the same function. Otherwise academic freedom will be killed by the thing that, in America, kills most swiftly and surely: not bad ideas but lack of money. (Menand 1996, 19.)

Menandin puheenvuoro on tälle tutkimukselle merkityksellinen kolmella tapaa. Ensinnäkin Menand nostaa esiin seikan, jonka harva uskaltaa sanoa ääneen: tutkimuksen organisoituminen tieteen- ja oppialoille on alisteista oligarkian rautaisille laeille<sup>6</sup>, siis tapa pyrkiä maksimoimaan omat hyödyt. Toiseksi Menandin puheenvuoro nostaa esiin tämänkin tutkimuksen lähtökohtana olevan ajatuksen siitä, että tieteenalojen yläpuolella on olemassa arvojärjestelmä, joka yhdistää eri alojen oppineita toisiinsa. Kolmanneksi Menand tunnistaa akateemisen profession kannalta keskeisimmän muuttujan eli sen yhteiskunnallisen toiminnan hyväksyttävyyden. Pelkkä profession sisäinen arvovakennelma ei riitä akateemisen toiminnan oikeutukseksi<sup>7</sup>.

## MERKITTÄVÄ KANSALLINEN RESURSSI: MENOERÄ JA VOIMAVARA?

Käsillä olevan tutkimuksen aineistonkeruu ajoittui vuosien 2007–2008 vaihteeseen<sup>8</sup>. Aineisto kertoo yhden ajanjakson päättymistilanteesta eli 1970-luvulla valtiollistettujen itsehallinnollisten suomalaisten yliopistojen viimeisistä vuosista valtionvirastoina. Aineistoa kerätessä oli tiedossa, että yliopistolaitos ei olisi enää samanlainen tuloksia julkaistaessa. Aineistonkeruun ajankohdalla on kuitenkin etunsa, sillä 1990–2000-luvun suurista muutoksista huolimatta jonkinlaiset vertailun kiintopisteet (mm. virkarakenne) aikaisempiin tutkimuksiin olivat edelleen olemassa<sup>9</sup>. Tutkimus tarjoaa tärkeän seurantatiedon lisäksi informaatiota kansallisesti merkittävästä resurssista, jonka sääntely on muuttunut merkittävästi.

6 Oligarkian rautaiseksi laiksi kutsutun periaatteen on muotoilu Robert Michels 1900-luvun alkupuolella. Michelsin mukaan kaikissa organisaatioissa on tendenssi, jonka mukaan valta keskittyy harvoille. Näin ollen hänen mukaansa kaikki organisaatiot ovat elitistisiä. (Michels 1986.)

7 Angloamerikkalaiselle kulttuurille tyypilliseen tapaan Menand näkee yhteiskunnallisen hyväksynnän mitarin olevan raha. Mannermaisissa järjestelmissämme hyväksyttävyyttä mitataan yhteiskunnassa muillakin keinoin, mutta lopulta resurssit allokoidaan rahoituksen muodossa.

8 Aineisto perustuu Timo Aarrevaaran johtaman Muuttuva akateeminen professio -tutkimushankkeen aikana kerättyyn kansalliseen kyselyaineistoon, jonka perusjoukkona oli suomalaisen korkeakoulujärjestelmän opetus- ja tutkimushenkilöstö.

9 Aineistoa tulkittaessa ei myöskään ajauduta uuden yliopistolain luomaan ”ylitulkitsemisen vaaraan”. Vaikka uusi yliopistolaki tulee näyttäytymään tulevaisuudessa selvänä yliopistolaitoksen historian käännekohtana, monet sen kodifioimista prosesseista olivat olleet käynnissä jo vuosia aineistonkeruujaksoina.

Aineistoa kerätessä suomalainen korkeakoulutus oli laajentunut jo lähelle universaalia kehitysvaihetta<sup>10</sup>. 21–24-vuotiaista nuorista 41 % oli vuonna 2008 korkeakoulutuksen piirissä ja suomalainen korkeakoulutus oli yksi maailman kattavimmista (Usher & Medow 2010). Suomalainen järjestelmä oli kattavuutensa lisäksi yksi maailman julkisimmista järjestelmistä arvioitaessa julkisuutta rahoituksen avulla. Suomalainen korkeakoulutus ja korkeakouluissa tapahtuva tutkimustoiminta olivat vuonna 2008 lähes täysin verovaroin kustannettuja: korkeakoulujen rahoituksesta 95,4 % tuli julkisista lähteistä (OECD 2011). Korkeakoulutus oli ja on edelleen yksi kansallisista prioriteettialoista, ja siihen panostettiinkin vahvasti. Vuonna 2008 korkeakoulutuksen osuus bruttokansantuotteesta oli 1,7 %, joka on yli OECD:n keskiarvon (1,5 %). (OECD 2011.)

Korkeakoululaitoksen ja erityisesti yliopistojen henkilöstöllä on suuri merkitys kansantaloudellisesti arvioitaessa sitä laskennallisesti kustannustehokkuuden näkökulmasta. Vuoden 2008 talousarviossa korkeakoulutukseen oli varattu yhteensä 1,8 miljardia euroa, mistä yliopistokoulutuksen ja -tutkimuksen osuus oli 1,42 miljardia ja ammattikorkeakouluopetuksen osuus 0,38 miljardia. Korkeakoulujen yhteiskunnallinen merkitys luonnollisesti saa uusia ulottuvuuksia, kun korkeakoulutuksen roolia arvioidaan julkisten palveluiden osana alokatyövoiman tehokkuuden näkökulmasta<sup>11</sup>.

Vuonna 2008 yliopistojen runsaasta 1,4 miljardista eurosta 66 % käytettiin palkkamenoihin, 20 % kului tiloihin ja 14 % muihin toimintamenoihin. Suomen valtio sijoitti vuonna 2008 lähes miljardi euroa yliopistojen henkilöstön palkkaukseen. (KOTA 2009.) Merkittävä osa tästä summasta kului tosin hallinto- ja tukipalveluhenkilöstön palkkoihin.

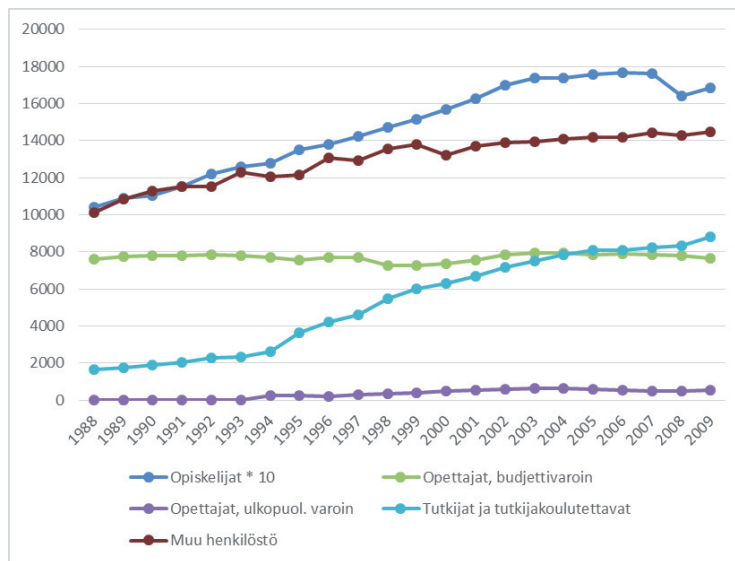
Yliopistoissa työskenteli vuonna 2008 yli 8000 opettajaa sekä saman verran tutkijoita ja tutkijakoulutettavia eli yhteensä yli 16 000 opetus- ja tutkimushenkilökuntaan kuuluvaa. Heidän lisäksi yliopistot työllistivät noin 14 000 muissa tehtävissä olevaa henkilöä. Yhteensä yliopistoissa työskenteli siis yli 30 000 työntekijää. Yliopistojen henkilöstö muodostikin ennen yliopistojen oikeudellisen aseman muutosta noin neljänneksen valtion koko henkilöstöstä. Ammattikorkeakouluissa työskenteli vuonna 2008 noin 5900 opettajaa ja 4500 muuhun henkilökuntaan kuuluvaa (OPM 2009). Korkeakoulusektorilla työskenteli vuonna 2008 yhteensä yli 40 000 henkilöä, mikä oli noin 1,9 % työllisestä työvoimasta ja yli 6 % julkisen sektorin palkansaajista. Korkeakoulut muodostavat siis merkittävän osan koko

10 Trow'n kvantitatiivisen määritelmän mukaan Suomi olisi edelleen massajärjestelmävaiheessa (sisäänotto 16–50 % relevantista ikäluokasta). Laadullisesti suomalainen järjestelmä lähenee kuitenkin Trow'n määritelmässä universaalia järjestelmää, sillä korkeakoulutus alkaa olla edellytys keskiluokkisiin ammatteihin eikä korkeakoulutuksen piiriin hakeutuminen edellytä edes oppivelvollisuuden jälkeisiä opintoja. Massajärjestelmälle tyypillisesti korkeakoulutuksen pyrkijöiden positiivinen diskriminaatio on kuitenkin Suomessa vielä melko harvinaista. (Vrt. Trow 1974.)

11 Kansallisesta panostuksesta korkeakoulutukseen (ja sen spekulatiivisista vaihtoehtokustannuksista) saa kuvan vertaamalla korkeakoulutuksen menoja muiden hallinnonalojen talousarvioihin. Yliopistojen rahoitus oli vuonna 2008 samaa luokkaa kuin esimerkiksi puolustusvoimien vuotuiset toimintamenot. Kokoluokan hahmottamiseksi voidaan antaa myös joitain muita vertailulukuja. Koko ulkoministeriön hallinnonalan budjetti vuonna 2008 oli 1,34 miljardia ja oikeusministeriön 0,75 miljardia (VTA 2008). On syytä myös mainita, että suoran budjettirahoituksen lisäksi korkeakoulutukseen käytetään huomattavia resursseja opintotuen (opintotuki kokonaisuudessaan 0,83 miljardia) muodossa sekä tutkimuksen rahoituksena. Korkeakoulujen tutkimus- ja kehitystoiminnasta 55 % katettiin ulkopuolisella rahoituksella, mutta tästä osuudestakin suurin osa (68 %, 0,43 miljardia) oli julkista (SVT 2008).

julkisesta työvoimasta<sup>12</sup>. Tämän lisäksi korkeakoulujen henkilöstö muodostaa merkittävän osan suomalaisesta tiedontuotantokapasiteetista. Korkeakoulujen henkilöstöstä tutkimus- ja kehitystehtävissä olivat Tilastokeskuksen mukaan 28 100 henkilöä, mikä on Suomen koko T&K-henkilöstöstä 35 % (SVT 2009). Pelkästään absoluuttisten numeroiden valossa korkeakoulujen työvoiman yleistettävissä oleva järjestelmätason tietoa tarjoava määrällinen tutkimus on tarpeellista.

Korkeakoululaitoksen lainsäädännöllisten tehtävien pysyvyys huomioiden on *yliopistojen* toiminnan volyymin kasvu hämmästyttävää. Kuluneen kahden vuosikymmenen aikana (1988–2009) budjettivaroin palkatun opetushenkilöstön määrä on pysynyt lähes vakiona, mutta organisaatio, jossa opettajat työskentelevät, on muuttunut merkittävästi. Tutkimushenkilökunnan määrä on yli nelinkertaistunut, muun henkilökunnan määrä 1,5-kertaistunut ja opiskelijoiden määrä 1,7-kertaistunut. Samaan aikaan opiskelija-opettajasuhde on kasvanut 13,7:stä 20,6:een. (Ks. kuvio 1.) Korkeakoulutuksen volyymin kasvaminen on luonnollisesti vaikuttanut myös korkeakoulutuksen rahoitukseen ja päinvastoin. Budjettirahoituksen määrä on tarkasteltuna ajankohtana kasvanut 3,5-kertaiseksi ja ulkopuolinen rahoitus 11,7-kertaistunut, mikä osaltaan selittää tutkimushenkilökunnan määrän nopeaa kasvua. (Ks. kuvio 2.)

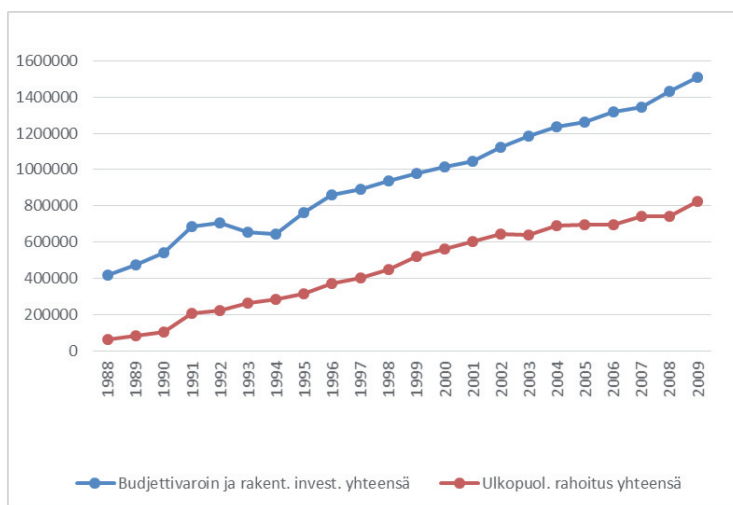


Kuvio 1. Yliopistojen henkilöstömäärän kehitys henkilöstöryhmittäin<sup>13</sup> vuosina 1988–2009. (Lähde: KOTA 2009)

12 Korkeakoulusektorilla työskenteli vuonna 2008 saman verran ihmisiä kuin puolustus-, sisä- ja oikeusministeriön hallinnon aloilla yhteensä (esim. oikeuslaitos, vankeinhoitolaitos, poliisi, maahanmuuttovirasto, rajavartiolaitos, lääninhallitukset ja puolustusvoimat).

13 Tutkijat ja tutkijakoulutettavat sekä muu henkilöstö: kaikki rahoituslähteet. Budjettirahoitus koostuu varsinaisista toimintamäärärahoista ja yliopistolaitoksen yhteisistä menoista. Maksullinen palvelutoiminta ja yhteisrahoitteinen toiminta sekä esim. lahjoitus- ja sponsoroitutulot jäävät budjettirahoituksen ulkopuolelle.





Kuvio 2. Yliopistojen rahoituksen kehitys (1000 rahoittajan mukaan vuosina 1988–2009). (Lähde: KOTA 2009)

*Ammattikorkeakoulujen* henkilöstöstä ei ole saatavilla koko sektorin opetus- ja T&K-henkilöstöä koskevia tutkimuksia tai tilastotietoa opetusministeriön tilastointeja lukuun ottamatta. Voidaan kuitenkin todeta, että vuosina 2000–2008 ammattikorkeakoulujen opetushenkilökunnan määrä kasvoi noin 11 %. Ammattikorkeakoulusektori on nuoren ikänsä vuoksi vielä jokseenkin hahmottumaton ja omaa paikkaansa suomalaisessa korkeakoululaitoksessa vakiinnuttava instituutio. Ammattikorkeakoulujen rahoitusrakenne, korkeakouluverkon laajuus ja tehtävät ovat vielä muotoutumisvaiheessa.

Edellä esitetyn tunnuslukujen tarkastelun avulla saadaan kuva korkeakoululaitoksen ja sen henkilöstön kansallisesta merkityksestä. Yliopistolaitoksen henkilöstörakenne on muuttunut merkittäväällä tavalla. Tämän lisäksi korkeakoulutuksella on ainutlaatuinen tehtävä koko yhteiskunnan kehittymisen dynamiikassa. Tutkimuksen tarvetta korostaa myös yliopistojen ja korkeakoulujen suuri strateginen merkitys. Tähän kiinnitti huomiota Valtion talouden tarkastusviraston vuoteen 2008 kohdistuva yliopistojen inhimillisiä voimavaroja tarkastellut raportti:

Tutkimuksen, koulutuksen ja kehittämisen ympärille väljästi ryhmittynyt yliopistojen inhimillinen voimavara muodostaa erityisen vaikeasti jäsenytävän ja hallittavan kokonaisuuden. Eri yhteiskuntasektoreiden ja innovaatiojärjestelmien ydinosana yliopistojen *inhimilliset voimavarat muodostavat kuitenkin tällä hetkellä yhteiskuntien erään keskeisen hyvinvointi-, kilpailu- ja menestystekijän.* (VTT 2010, kursivointi E.P.)

Korkeakoulujen henkilöstörakenteen muutosta ja akateemisen työn sisältöjä ei voida tarkastella tarkastelematta korkeakoulupolitiikkaa ja yhteiskunnallisten arvojen ja julkishallinnon muutosta. Akateemisen henkilöstön työhön vaikuttaa keskeisesti ympäröivän yhteiskunnan muutokset. Tästä esimerkkinä toimii tutkijakunnan kasvu. Sen on mahdollistanut voimakas panostaminen tutkimus- ja kehitysrahoitukseen sekä kasvavat odotukset korkeakoulutusta kohtaan tutkimuksen, innovaatio- sekä kehitys- ja arviointitoiminnassa. Käsillä oleva poikkeikkaustutkimus antaa tietoa korkeakoulujen henkilöstöstä ajan hetkellä, jota voidaan luonnehtia yhdeksi merkittävimmistä suomalaisen korkeakoululaitoksen kulminaatiopisteistä.

## SÄÄNNELLYSTÄ OPETTAJIEN SÄÄDYSTÄ KOHTI OHJATTUA ASiantuntijaorganisaatiota

Henkilöstörakenne sekä nimike- ja nimityskysymykset ovat olleet keskeisiä yliopistolaitoksen historiassa. Tutkimuksen tarvetta korostaa tieteellisen tiedon tarpeen ja kansallisen taloudellisen merkittävyyden lisäksi akateemisen henkilöstön juridisen aseman muutos. Akateeminen henkilöstö on ollut kansallisesti yhtenäisen juridisen sääntelyn piirissä vasta 1990-luvun alusta lähtien, jolloin ensimmäiset kaikkia yliopistoja koskevat säädökset henkilöstöstä astuivat voimaan. Tätä aikaisemmin yliopistojen virkojen sääntely oli sidottu yliopistokohtaisiin säädöksiin. Mielekkäin ja pitkäikäisin seurattava linja muodostuu Helsingin yliopistoa koskevista säännöksistä, sillä Helsingin yliopisto oli Suomen ainoa yliopisto aina 1900-luvun alkuvuosiin asti.

Suomalaisen yliopistolaitoksen historia ulottuu 1600-luvulle. Tällöin perustettiin Turun akatemia<sup>14</sup>, josta myöhemmin muodostui Helsingin yliopisto. Akatemian keskeisin tehtävä oli kouluttaa kuninkaan virkamiehiä ja luterilaisen valtionkirkon pappeja. Suomen korkeakoulujärjestelmä onkin ollut koko historiansa ajan lähellä keskushallintoa. Tämä näkyy myös henkilöstökysymyksissä. Aivan viimeisempiä vuosikymmeniä lukuun ottamatta keskeiset nimitykset on tehty, ainakin muodollisesti, valtion keskushallinnossa yliopistojen ulkopuolella. (Välimaa 2000, 68.)

Valtiokeskeisyyden lisäksi toinen keskeinen piirre henkilöstöasian sääntelyssä on ollut jatkuvuus. Turun Akatemiassa noudatettiin soveltaen Upsalan yliopiston sääntöjä eli statuutteja vuodelta 1626, jotka uudistettiin vuonna 1675<sup>15</sup>. Statuuteista merkittävä osa käsittelee yliopiston päätöksentekorakenteita ja valtasuhteita. Henkilöstöstä statuuteissa mainitaan professorit, apulaiset<sup>16</sup>, harjoitusopettajat<sup>17</sup> sekä kielten opettajat. Nykyisen dosentuurin tyyppisenä virkana voidaan pitää palkatonta ylimääräisen professorin tehtävää. Usealla apulaisella olikin ylimääräisen professorin arvo<sup>18</sup>. (Heikel 1940, 34.) Yliopistoinstituution hallinnollisen muutoksen hitaudesta kertoo se, että kyseisiä sääntöjä noudatettiin vielä 1800-luvulla Venäjän vallan aikana.

Ruotsin vallan ajalta periytyvät statuutit korvasi lopullisesti vasta vuoden 1829 Keisarillisen Aleksanterin Yliopiston statuutit. Statuutit määrittelivät yliopiston opetushenkilökunnan professoreiksi, apulaisprofessoreiksi, lehtoreiksi ja harjoitusopettajiksi sekä dosenteiksi<sup>19</sup>. Tiedekunnat olivat professoreista valittavan dekaanien johtamia varsinaisten professoreiden kollegiaalisia elimiä. (Keisarillisen Aleksanterin Yliopiston statuutit 1829.)

14 Turun akatemia (perustettu 1640) oli Upsalan ja Dorpratin jälkeen kolmas yliopisto, joka perustettiin Ruotsiin. Suomalaisen akateemisen (opettaja) profession juridinen synty on siis osa ruotsalaista yliopistoperinnettä ja julkishallinnon historiaa. Modernien professioiden kehitys voidaan katsoa olevan elimellisesti yhteydessä yliopistojen kehitykseen, joten (Varsinais-)Suomi oli professionalisoitumisessa Ruotsin valtakunnan ja koko Euroopan edelläkävijöitä. Tosin joissain kuvauksissa professionalisoitumisen synty liitetään järjestäytyneisiin armeijoihin ja ritariperinteeseen ja antiikin Roomaan. (Ks. Brante 2010, 80–85.)

15 Uudistettuja sääntöjä kutsuttiin karoliiniseksi statuuteiksi.

16 Adjunct-nimikkeellä on kirkollinen tausta, ja se tarkoittaa apupappia.

17 Miekkailu- ja tanssimestarit

18 Osasta ylimääräisen professorin arvoista kehittyi ajan kuluessa palkallisia, menosäännöissä mainittuja tehtäviä (Autio 2008).

19 Lehtorit olivat kielten opettajia ja harjoitusopettajat taideaineiden opettajia. Kaikki yliopiston virat oli nimetty tiedekunnittain dosentureja lukuun ottamatta.

Seuraava merkittävä säännösmuutos tapahtui vuonna 1852. Kyseisen vuoden statuutit eivät tunteneet apulaisprofessorin nimikettä, joka kuitenkin palasi myöhemmin nimikkeenä suomalaisiin yliopistoihin<sup>20</sup>. (Keisarillisen Aleksanterin Yliopiston statuutit 1852, Autio 2008.)

Ensimmäinen suomenkielinen yliopistojen henkilöstöä koskeva säädös on vuonna 1923 annettu laki Helsingin yliopiston järjestysmuodon perusteista. Lain tasolla määriteltiin professorin virka ja siihen vaadittava pätevyys<sup>21</sup>. Varsinaiset professorit muodostivat edelleen tiedekuntien perusrakenteen. Professorien nimitys säädettiin tasavallan presidentin tehtäväksi. Henkilöstöön liittyvät säädökset professoria lukuun ottamatta annettiin asetustasolla. Opettajakunta säilyi melko samanlaisena kuin aikaisemmissa statuuteissa: professorit, apulaiset ja lehtorit<sup>22</sup> sekä käytännöllisten aineiden opettajat ja dosentit. Näiden lisäksi asetuksella luotiin assistenttinimike. Professorin nimittämismenettely, mukaan lukien kutsumismenettely, vastasi varsin paljon nykyistä menettelyä samoin dosentintoimen myöntäminen. (YL 191/1923 ja YA 228/1924.) Vuoden 1923 laki ja 1924 asetus kumottiin useiden muutosten<sup>23</sup> jälkeen vasta 1990-luvulla<sup>24</sup>, jolloin asteittain siirryttiin yliopistojen osalta yliopistokohtaisesta sääntelystä kansalliseen sääntelyyn.

Vuonna 1991 annettiin asetus Helsingin yliopiston henkilöstön kelpoisuudesta. Asetuksen mukaisen opetushenkilöstön muodostivat 1) professorit, apulaisprofessorit, 2) yliopettaja, ylempään palkkaluokan lehtori, apulaisopettaja ja yliassistentti sekä 3) alemman palkkaluokan lehtori ja assistentti. Kaikille viroille määriteltiin pätevyudet sekä tehtävät. Professorin ja apulaisprofessorin viran täyttämistä säädettiin lailla, joka koski kaikkia korkeakouluja. (1739/1991.) Virantäytön osalta sääntelyä muutettiin vuonna 1997 siten, että professoreita ei enää 1998 nimittänyt virkaan tasavallan presidentti vaan yliopisto (YL 645/1997). Lain muutoksen yhteydessä myös apulaisprofessorin nimike jäi uudelleen hetkeksi historiaan. Vuonna 1993 annettiin henkilöstön pätevyyksistä kaikkia yliopistoja koskeva asetus (309/1993), joka noudatteli nimikkeiden<sup>25</sup> osalta Helsingin yliopistoa koskevaa asetusta. Vuonna 2000 asetusta muutettiin siten, että nimikkeistöön tulivat mukaan tohtoriassistentti, yliopistonlehtori ja kliininen opettaja (1217/2000). Säädökset olivat voimassa aina vuoteen 2010 asti (559/2009).

Lainsäädännön muutosten tarkastelun avulla saadaan kuva siitä, että yliopistojen virkarakenne on muodostunut vanhan kollegiaalisen eliittiyliopiston tarpeisiin ja opetuksen ehdoilla. Vaikka tutkimuksen rooli säädöksissä itsenäisyyden ajalla lisääntyy, ovat opetusvirat olleet keskeisessä asemassa viime vuosiin asti. Tutkimusaikaa on vapautettu ylimmille

20 Apulaisprofessorin nimike palasi nimikkeistöön 1923 asetuksessa ja poistui nimikkeistöstä 1997, kun yliopistot saivat oikeudet nimittää myös professorinsa. Apulaisprofessori-nimike palasi jälleen yliopistoihin vuoden 2009 lainsäädäntömuutoksen jälkeen. Tällä kertaa osana yliopistojen omia vakinaistamispolkuja.

21 Virkaan valittavan tuli olla etevä tiedemies.

22 Lehtorin nimike syntyi Ruotsissa 1919 tutkimuksen tullessa osaksi yliopistojen lakisääteisiä tehtäviä. Lehtoreiden nimittämisellä oli tarkoitus parantaa professorien tutkimusmahdollisuuksia (Etzkowitz 2010, 606).

23 Keskeisenä muutoksena voidaan mainita vuoden 1943 asetus, joka antoi apulaisille oikeuden käyttää apulaisprofessorin nimeä ja arvoa, sekä 1963 asetus, jolla apulaisen virat muutettiin apulaisprofessoreiksi (Autio 2008).

24 Laki Helsingin yliopistosta annetun lain voimaanpanosta (855/1991).

25 Lehtoreiden erottelu ylempään ja alemmaan palkkaluokkaan poistui säännöksestä.

opetusviroille perustamalla uusia opetusvirkoja. Varsinaiset tutkimusvirat olivat Suomen Akatemian virkoja. Suomen Akatemian virat lakkautettiin vasta yliopistolakiuudistuksen yhteydessä (992/2009), jonka jälkeen akatemian rahoituksella työskentelevä henkilöstö on ollut yliopistojen palveluksessa.

Vielä vuoden 1993 asetuksessa keskeiset virat määriteltiin opetusviroiksi, jotka tosin saattoivat olla lähes ainoastaan tutkimustehtäviä sisältäviä. Vasta vuoden 2000 säädös-  
muutoksella virkoja alettiin kutsua opetus- ja tutkimusviroiksi. Vuoden 2009 yliopistolaki poikkeaa merkittävästi edeltävien satojen vuosien kehityksestä. Lain mukaan yliopistoissa on professoreita ja muuta opetus- ja tutkimushenkilöstöä sekä henkilöstöä muiden tehtävien hoitamista varten. Laki säätelee aikaisempaan tapaan professoreiden nimitysmenettelyä. Suurin sääntelyn muutos toteutettiin asetuksen tasolla. Vuoden 2009 yliopistoasetus ei sääntele yliopistojen tehtävänimikkeistöä tai pätevyksiä (YA 770/2009), vaan niistä säädetään yliopistojen johtosäännöissä (YL 559/2009 § 31).

Ammattikorkeakouluissa on lain mukaan opetus- ja muuta henkilöstöä. Vuonna 1995 muodostettujen ammattikorkeakoulujen pysyvien toimien ja virkojen opetustehtävien nimikkeet säädettiin yliopettajaksi ja lehtoriksi, joiden lisäksi ammattikorkeakouluilla saattoi olla tuntiopettajia ja luennoitsijoita. Opetushenkilöstön lisäksi ammattikorkeakouluissa oli 1995 lain mukaan muuta henkilöstöä. Yliopettajan muodolliseksi pätevyysvaatimukseksi asetettiin tutkijakoulutus (tohtori tai lisensiaatti) ja lehtorille ylempi korkeakoulututkinto. Tämän lisäksi opettajilta vaadittiin opettajan pedagogiset opinnot<sup>26</sup> sekä useimmissa tehtävissä käytännön työkokemusta viranalalta. Muodolliset pätevyysvaatimukset olivat kuitenkin ehdollisia, ja tutkinnon saattoi erityistapauksessa korvata hyvällä perehtyneisyydellä. (AL 255/1995 ja AA 256/1995.) Vanhoina opettajina jatkavien asema turvattiin asetuksella (250/1995). Vuoden 2003 asetus säilytti pätevyysvaatimukset muuttumattomina, mutta lisäsi ammattikorkeakoulujen opettajien tehtäviin tutkimus- ja kehitystyöhön liittyvät tehtävät. Vanhojen opettajien asema säilyi edelleen turvattuna. (352/2003.)

Ammattikorkeakoulujen henkilöstön toimenkuva on siis muuttunut askeleen yliopistojen suuntaan. Samoin erityisesti yliopettajien koulutustaso on noussut jatkuvasti ja näin lähestynyt yliopistojen opettajakunnan muodollista pätevyystasoa. Ammattikorkeakoulujen lyhyen historian vuoksi Suomessa ei ole aiemmin tehty tutkimusta, jossa ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen henkilöstöä olisi verrattu toisiinsa. Väitöskirjatutkimuksen osatutkimuksissa (osatutkimukset 2, 3 ja johtamisen osalta 4) tähän tiedon puutteeseen vastataan ja samalla täytetään yksi keskeinen puute viimeaikaisen tutkimuksen osalta: pyritään luomaan käsitys siitä, missä määrin sektorit eroavat toisistaan ja onko niiden henkilöstöä mielekästä tarkastella osana samaa professiota. Tarkastelun kohteena on korkeakoulutuksen pitkä traditio (yliopistollinen koulutus), joten ammattikorkeakoulujen henkilöstöä tarkastellaan ainoastaan sitä vasten.

Tutkimuksen tuottaman tiedon tarvetta korostavat edellisten seikkojen lisäksi ainakin seuraavat lainsäädännön uudistamiseen taustalla olevat politiikkalinjaukset, jotka olivat käynnissä jo 2008. Näitä ovat 1) julkishallinnon siirtyminen panos- ja normiohjauksesta tulosohtaukseen ja kilpailulliseen rahoitukseen, 2) korkeakouluverkon rakenteellinen kehittäminen ja profilointi, 3) korkeakoulujen asemointi osaksi innovaatiojärjestelmää, 4) korkeakoulujen

<sup>26</sup> Pätevyysvaatimus 1995 vuoden asetuksessa, vuoden 2003 asetuksessa siirretty tehtävän kuvaukseen, josta muutoksella (546/2013) takaisin osaksi pätevyys vaatimuksia.

taloudellisen toimintatilan ja vastuun lisääminen, 5) korkeakoulujen johdon vahvistaminen sekä suoraan akateemiseen työhön ja uraan vaikuttavat prosessit, 6) tohtorinkoulutuksen arviointi ja uudelleen organisointi, 7) akateemisen uran sekä tehtävien arviointi ja uudelleen organisointi sekä 8) määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden suuren määrän aiheuttama työmarkkinapoliittinen keskustelu<sup>27</sup>. Kaikki politiikkalinjaukset liittyvät korkeakoulupolitiikan kehityksen valtavirtoihin, joita Välimaan mukaan ovat korkeakoulujen autonomian lisääminen ja niiden yhteiskunnallisen vaikuttavuuden tehostaminen (Välimaa 2011).

Politiikkalinjauksilla on ollut suuri merkitys akateemisen työn sisältöihin, henkilöstörakenteeseen ja siihen tapaan, jolla akateemisesta työstä, sen tavoitteista ja tehokkuudesta keskustellaan. Lainsäädännön rinnalla pehmeämmän ohjauksen merkitys on kasvanut (Pekkola & Kivistö 2012). Vaikka vuoden 2010 alusta alkaen ei säännöksillä enää henkilöstön pätevyysiin ja nimityksiin ole puututtu, näyttää siltä, että opetusministeriö haluaa jatkossakin ohjata sen hallinnonalalla olevaa suurinta henkilöstöresurssia.

### 1.3 Tutkimusongelma ja tutkimuksen rakenne

Akateemisen henkilöstön tutkimukselle on selkeä yhteiskunnallinen tilaus. Henkilöstö on korkeakoulujen merkittävin voimavara. Opetus- ja tutkimushenkilökunta muodostaa kansallisesti merkittävän resurssin. Sen toiminnasta ja toimintatavoista on yllättävän vähän koko akateemista henkilöstöä koskevaa tietoa siitäkin huolimatta, että tiedämme korkeakoulujen henkilöstörakenteen muuttuneen perustavanlaatuisesti viimeisimmän kahdenkymmenen vuoden aikana. Akateeminen henkilöstö on yksi keskeisistä yhteiskunnan ydintoimintoja ylläpitävistä ja uusintavista työntekijäryhmistä. Henkilöstö onkin ollut sääntelyn piirissä aina Ruotsin yhtenäisvaltion alkua ajoilta asti. Sen rooli on korostunut kansakunnan synnyn ja muutoksen eri vaiheissa, Venäjän vallan ja itsenäisyyden ajalla. Sääntely on satojen vuosien ajan rakentunut korkeakoulujen opetustehtävän ympärille. Vähitellen korkeakoulujen tutkimustehtävä on alkanut näkyä myös henkilöstöä koskevissa säädöksissä. Henkilöstö on merkittävässä roolissa myös informaatio- ja talousohjauksen kohteena. Kuitenkin harvoin henkilöstö nousee politiikkalinjauksien keskiöön. Myös korkeakoulupolitiikan tutkimuksessa henkilöstö on tyypillisesti ollut informantin roolissa.

Akateemisen henkilöstön tutkimuksellinen lähestyminen professioteoreettisesta näkökulmasta on tärkeää, sillä usein tutkimuksessa ja arjen keskusteluissa akateeminen henkilöstö rinnastetaan yliopisto-organisaatioon. Liian usein sen sisäiset valta- ja voimasuhteet unohdetaan, ja keskustelu akateemisesta henkilöstöstä ja sen asemasta kiinnittyy opetustehtäviä hoitavan henkilöstön arkeen. Kun korkeakouluja tarkastellaan osana muuttuvaa toimintaympäristöä, niiden sisäinen dynamiikka jää usein taustalle ja organisaation toimijuus ylikorostuu. Tutkimuksen ensimmäisenä tavoitteena on tuottaa empiiristä tietoa suomalaisen korkeakoululaitoksen akateemisesta henkilöstöstä ja sen toiminnasta sekä jäsentää henkilöstöryhmien välisiä suhteita. Tutkimuksen toisena tavoitteena on lisätä ymmärrystä korkeakoulujen toiminnasta professioteorian avulla, määrittellä professio-käsitettä ja profession toimintaympäristöä suomalaisessa kontekstissa sekä kuvata korkeakoulutusta akateemisen profession toimintakenttänä.

<sup>27</sup> Yllämainittuja korkeakoulupoliittisia politiikkaprosesseja ovat sivunneet väitöskirjoissaan muiden muassa Kauko (2011), Kivistö (2007), Nokkala (2007), Kohtamäki (2009), Kallio (2009), Kallio (2014) Juppoo (2011), Rouhelo (2008) ja Hakala (2009). Väitöskirjatutkimuksien lisäksi mm. Tirronen (2007) on tutkinut korkeakoulujen rakenteellista kehittämistä.

Korkeakoulujen toiminnan keskiössä on sen päämääräfunktioiden opetuksen, tutkimuksen ja yhteiskunnallisen vuorovaikutuksen toteuttaminen. Korkeakoulujen henkilöstöstä kuitenkin puolet työskentelee hallinnon ja tukipalveluiden tehtävissä. *Akateemisen profession tutkija joutuukin pohtimaan akateemista työtä kolmesta näkökulmasta: mitä on akateeminen työ ja kuinka se eroaa muusta työstä (sisällöllinen komponentti), mitä on professionaalinen työ ja kuinka se eroaa muusta akateemisesta työstä (valtakomponentti) sekä missä instituutio-naalisissa puitteissa akateeminen professio työskentelee ja kuinka ne eroavat muista työelämän instituutioista (rakenteellinen komponentti)*. Suomessa korkeakoululaitoksen muodostavat ammattikorkeakoulut ja yliopistot. Akateemisen profession tutkijan on ensiksi tehtävä rajaus siitä, minkä henkilöstöryhmän työtä hän tutkii. Tässä tutkimuksessa rajaus on tehty tukeutuen Suomen korkeakoululaitoksen (juridiseen) määrittelyyn. Akateemisen työn sisällöllistä ja valtakomponenttia analysoidaan empiirisen aineiston avulla, ja näin rajataan akateemista professiota.

Kolmen komponentin erottelu on tärkeää, sillä kaikki korkeakouluissa työskentelevät tutkijat ja opettajat eivät tee professionaaliseksi määriteltävää työtä. Professio muodostaa korkeakoulujen henkilöstön ydinryhmän, jolla on huomattavasti valtaa. Akateemisen profession tutkijan on kysyttävä, halusi hän tai ei, *miten tätä professiota voidaan rajata*. Rajaaminen ja profession määrittely auttavat hahmottamaan korkeakoulujen toimintadynamiikkaa. Yksi tapa tarkastella korkeakoulujen henkilöstöä ja määrittellä henkilöstön voimasuhteita on kiinnittää huomio henkilöstön perifeeriseen osaan. *Nuoret uraansa alkuvaiheessa olevat akateemiset antavat mahdollisuuden tutustua korkeakouluorganisaation sisäiseen professiodynamiikkaan ja akateemisen työn valtakomponenttiin*.

Professionaaliseen työhön mannermaisessa professionaalissa organisaatiossa liittyy johtaminen, joka on kytköksissä valtion ohjaukseen. Koska korkeakouluorganisaatio on osa akateemisen profession toimintaympäristöä ja niiden henkilöstöstä puolet työskentelee muissa kuin akateemisissa tehtävissä, profession *tutkija törmää väistämättä kysymyksen, kuka professiota johtaa ja kenellä on viime kädessä mahdollisuus määrittellä korkeakouluorganisaatioiden suunta*.

Väitöskirjassa etsitään vastausta tutkimusongelmaan, *mitkä tekijät ovat keskeisiä määrittelyssä suomalaista akateemista professiota suhteessa toimintaympäristöönsä*. Tutkimusongelma on muotoutunut aineistolähtöisesti Muuttuva akateeminen professio -kyselytutkimuksen aineiston alustavan analyysin aikana (ks. Aarrevaara & Pekkola 2010). Tutkimusongelman avoimesta muotoilusta seuraa se, ettei tutkielmassa esitetä yhtä akateemisen profession työmäärittelyä. Tutkimusongelma rakentuukin kolmen limittäisen tutkimusteeman varaan, joita ovat i) akateemisen professio-käsitteen määrittely ongelmallisuus (osatutkimukset 1, 2 ja 3), ii) suomalaisen akateemisen profession määrittely ongelmallisuus suhteessa muihin akateemisten henkilöstöryhmien toimintaan (osatutkimukset 3, 4 ja 5) sekä iii) suomalaisen akateemisen profession määrittely ongelmallisuus suhteessa korkeakoulusektoreihin (osatutkimus 2, 3 ja 4). Teemat on operationalisoitu viidessä artikkelissa viideksi tutkimuskysymykseksi:

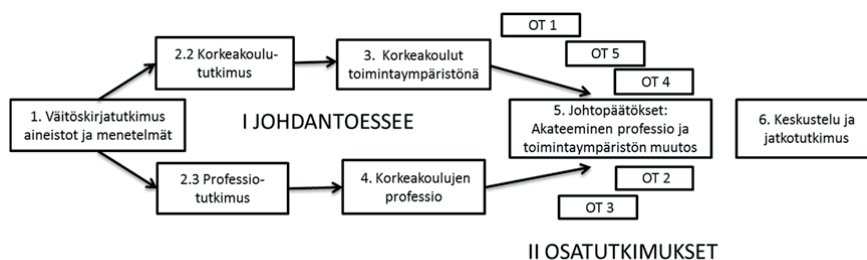
- 1) Mitä on akateeminen työ? (Osatutkimus 1)
- 2) Miten korkeakoulusektorit eroavat henkilöstön osalta toisistaan? (Osatutkimus 2)
- 3) Onko Suomessa yhtenäistä akateemista professiota ja kuinka sitä voidaan rajata? (Osatutkimus 3)
- 4) Mitä on manageriaalinen ja kollegiaalinen johtaminen, ja kuinka ne vaikuttavat akateemiseen työhön? (Osatutkimus 4)

5) Miten nuorten akateemisen uran palkitsevuus rakentuu, ja kuinka se vaikuttaa akateemisen uran houkuttelevuuteen? (Osatutkimus 5)

Osatutkimusten kysymyksiä lisäksi väitöskirjatutkimuksen johdantoluvussa vastataan kolmeen taustoittavaan kysymyksen:

- 1) Mitä on akateemisen profession tutkimus? (Luku 2 ja 5.2)
- 2) Miten akateemisen profession toimintaympäristö ja rooli ovat muuttuneet? (Luku 3 ja 5.3)
- 3) Millainen on akateemisen profession toimintakenttä ja -dynamiikka? (Luku 4 ja 5.4)

Kokoomäväitöskirja rakentuu johdanto-esseestä ja itsenäisistä osatutkimuksista. Väitöskirjan ensimmäisessä luvussa kuvataan tutkimuksen akateeminen ja yhteiskunnallinen tilaus, esitellään muuttuva akateeminen professio -kyselytutkimuksen Suomen aineisto ja sen analysointiin vaikuttavat keskeiset ominaispiirteet ja rajoitteet. Toisessa luvussa kuvataan akateemisen profession tutkimusta tutkimusalan korkeakoulututkimuksen ja professiotutkimuksen näkökulmasta. Kolmannessa luvussa muodostetaan käsitys akateemisen profession toimintaympäristöstä. Neljännessä luvussa pureudutaan akateemisen profession käsitteeseen. Viidennessä luvussa muodostetaan käsitys akateemisen profession toimintakentästä ja -dynamiikasta sekä toimintaympäristön muutoksesta sekä esitellään osatutkimuksen keskeiset tulokset ja tutkimuksen johtopäätökset. Kuudennessa luvussa nostetaan esiin tutkimuksen keskeiset kannanotot ja esitellään jatkotutkimustarpeita. Toisen osan muodostavat osatutkimukset. Kuviossa 3 on kuvattu tutkimuksen rakenne.



Kuvio 3. Väitöskirjatutkimuksen rakenne (OT = osatutkimus)

Kokoomäväitöskirjan osatutkimukset ovat:

- 1) **Academic work revised: From Dichotomies to a Typology** (Pekkola 2014). Osatutkimuksessa jatketaan johdantoluvun teorian kehittelyä määrittelemällä akateemisen profession tutkimukselle keskeistä akateemisen työn käsitettä.
- 2) **CAPTive academics: An examination of the binary divide in Finland** (Aarrevaara, Dobson & Pekkola 2011). Osatutkimuksessa kuvataan ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen välisiä eroja akateemisessa työssä sekä kuvataan akateemisen profession toimintakentän muutosvoimia suomalaisessa yhteiskunnassa.
- 3) **Akateeminen professio Suomessa – valtakeskittymä vai kolmen luokan työntekijöitä?** (Pekkola 2009). Osatutkimuksessa esitetään yksi mahdollinen funktionaalinen tapa rajata akateemista professiota.
- 4) **Kollegiaalinen ja manageriaalinen johtaminen suomalaisissa yliopistoissa** (Pekkola 2011). Osatutkimuksessa hahmotetaan akateemisen profession vaikutusvaltaa ja sen suhdetta yliopistojen johtamiseen ja päätöksentekoon peilaten sitä yliopistojen hallinnolliseen dimensioon. Tarkastelussa verrataan erilaisten yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen johtamiskulttuureita.

5) **Nuorten yliopistolaisten työn palkitsevuus ja sen merkitys akateemisen uran houkuttelevuudelle** (Pekkola 2010). Osatutkimuksessa huomio kiinnittyy erityisesti nuorten akateemisten työhön ja sen palkitsevuuteen. Tarkastelunäkökulmaa laajennetaan yliopistojen ulkopuolelle ja pohditaan akateemisen työn erityispiirteiden vaikutusta akateemisen uran houkuttelevuudelle.

Kysymyksiin vastataan taulukon (ks. Taulukko 1) osoittamalla oranssilla merkityissä artikkeleissa. Väriin tummuus kertoo artikkelin painotuksesta. Kysymystä sivutaan keltaisella merkityissä artikkeleissa. Jokainen artikkeli on itsenäinen tutkimus, jossa on perusteltu tutkimusongelma ja tutkimuksen menetelmälliset ratkaisut.

Taulukko 1. Tutkimuksen alakysymykset ja osatutkimukset

	Johdanto	1. osa-tutkimus	2. osa-tutkimus	3. osa-tutkimus	4. osa-tutkimus	5. osa-tutkimus
1. taustoittava kysymys						
2. taustoittava kysymys						
3. taustoittava kysymys						
1. kysymys						
2. kysymys						
3. kysymys						
4. kysymys						
5. kysymys						

Tutkimuskysymyksiin vastaamalla määritellään siis keskeisiä tekijöitä akateemisen profession määrittelyssä. Tästä syystä akateemisen profession käsitettä lähestytään monesta eri näkökulmasta käsin. Johdantoosessa akateemisen profession käsitettä avataan lähinnä professiotutkimuksen avulla. Erityisesti osatutkimuksessa kolme tukeudutaan akateemisen profession määrittelyssä professiotutkimuksen lisäksi Lightin (1974) professionmäärittelmään. Muissa osatutkimuksissa avataan akateemisen profession lähikäsitteitä (osatutkimus 1: akateeminen työ, osatutkimus 5: akateeminen ura, osatutkimus 4: akateeminen johtaminen ja organisaatio sekä osatutkimus 2: korkeakoulujen henkilöstö).

Artikkelien julkaisufoorumit on valittu siten, että ne tukevat tutkimuksen tavoitteita. Suomen korkeakoululaitoksen duaalista luonteesta kertova artikkeli on julkaistu kansainvälisessä kokoomateoksessa, joka esittelee eri maiden järjestelmiä. Julkaisu tavoittaa akateemisen profession tutkijoiden kansainvälisen yhteisön. Akateemisen profession rakennetta ja valtautuvuutta käsittelevä artikkeli on julkaistu Poliitika-lehdessä, joka tavoittaa kotimaiset politiikan tutkijat sekä akateemisesti orientoituneet poliittisen järjestelmän kehittäjät. Akateemisen profession johtamista käsittelevä artikkeli on julkaistu Hallinnon tutkimus -lehdessä, joka tavoittaa suomalaiset (julkis)hallinnon tutkijat ja kehittäjät. Akateemisen uran alkuvaiheesta kertova artikkeli puolestaan on julkaistu Työelämän tutkimus



-lehdessä, joka tavoittaa laajasti yhteiskuntatieteellistä työelämäntutkimusta tekevän ja seuraavan suomalaisen asiantuntijakunnan. Akateemista työtä käsittelevä käsitteellinen artikkeli on julkaistu vertaisarvioidussa open access -julkaisussa, jonka tavoitteena on tukea akateemisesta työstä käytävää kriittistä keskustelua. Julkaisu tavoittaa akateemista työtä kasvatustieteen ja korkeakoulutuksen sosiologian näkökulmasta tutkivat kriittiset tutkijat.

Osatutkimukset perustuvat, viimeisenä mainittua käsitteellistä artikkelia lukuun ottamatta, Muuttuva akateeminen professio -kyselytutkimuksen Suomen aineistoon. Aineisto kattaa yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen opetus- ja tutkimushenkilöstön<sup>28</sup>. Aineisto kapenee osatutkimusten edetessä siten, että osatutkimuksissa kaksi ja kolme mukana ovat yliopistot ja ammattikorkeakoulut. Osatutkimuksessa neljä ja viisi ammattikorkeakouluai-  
neisto toimii ainoastaan yliopistoja koskevien tutkimustulosten peilauspintana<sup>29</sup>.

## 1.4 Aineistot ja menetelmät

### MUUTTUVA AKATEEMINEN PROFESSIO -KYSELYTUTKIMUS

Tässä luvussa sekä sen liitteessä (Liite 2) luodaan katsaus osatutkimuksien 2–5 empiiriseen aineistoon. Empiirinen aineisto on dokumentoitu tarkasti tutkimushankkeen maaraportissa (Aarrevaara & Pekkola 2010<sup>30</sup>). Tutkimuksen aineisto kerättiin vuosien 2007–2008 vaihteessa joulu-marraskuussa. Osatutkimuksissa on esitelty niihin liittyvät metodiset ratkaisut ja tilastolliset analyysimenetelmät.

Sisällöllisesti tutkimus kattoi monipuolisesti akateemisen työn ja työympäristön teemoja. Tutkimuksen kyselylomake (liite 1) jakaantui kuuteen temaattiseen osioon:

28 Muuttuva akateeminen professio -tutkimushanke muodostuu kansainvälisen konsortion kansallisten tutkimusryhmien tekemistä kansallisista kyselytutkimuksista, joissa on noudatettu pääosin yhtenäistä metodologiaa ja kyselyasetelmaa. Tutkimukseen on osallistunut yli sata tutkijaa 19 maasta. Tutkimus seuraa vuonna 1992 toteutettua Carnegie-tutkimusta. Suomi oli hankkeessa ensimmäistä kertaa mukana, joten seuranta-aineistoa ei Suomen osalta ole. Tarkemman kuvan kansainvälisestä tutkimuksesta saa tutkimuksen keulahahmojen Ulrich Teichlerin, Akira Arimoton ja William K. Cummingsin teoksesta (2013) *The Academic Profession – Major Findings of Comparative Survey*.

Väitöskirjatutkimukseni aineisto muodostuu opetusministeriön sektoritutkimusrahoituksella rahoitetun Suomen osatutkimuksen aineistosta (N: 1452). Aineisto on kerätty vuosien 2007–2008 taitteessa ajankohtana, jolloin yliopistot olivat vielä valtionvirastoja. Joiltain osin tutkimuksessa käytetty ammatinimikkeistö ja käsitteistö on jo muuttunut, mutta tutkimuksen löydökset ovat edelleen ajankohtaisia, sillä järjestelmä muuttuu sen sääntelyä hitaammin. Väitöskirjatutkimuksen käsitteilyluvut ovat jalostuneet työsuojelurahaston rahoittamien tutkimushankkeiden aikana. Esitutkimushanke ”Yliopistojen määräaikaisten tutkijoiden asema järjestäytyneillä akateemisilla työmarkkinoilla” ja tutkimushanke ”Yliopistojen määräaikaisten tutkijoiden asema ja rooli tietotaloudessa” vastaavat omalta osaltaan väitöskirjatutkimuksen esiin nostamiin jatkotutkimuskysymyksiin.

29 Ammattikorkeakoulujen henkilöstön rooli osana akateemista professiota on vasta hahmottumassa. Tästä seuraa keskeinen haaste ja vahvuus tutkimukselle. Haasteen tutkimukselle muodostaa kyselyn terminologia. Yliopistolaitoksen tutkimukseen pohjautuva korkeakoulututkimuksen käsitteistö ei kaikilta osin sovellu ammattikorkeakoulujen tutkimukseen. Historiallisesti katsoen ammattikorkeakouluja on kuitenkin pakko peilata yliopistoihin, mikäli ne mielletään osaksi korkeakoulutuksen traditiota, sillä uutta korkeakoulutuksen käsitteistöä ei ole syntynyt samaan tahtiin kuin korkeakoulutus on laajentunut ja monimuotoistunut. Käsitteellisistä haasteista huolimatta tutkimuksen vahvuutena voidaan mainita, että se tarjoaa ensimmäistä kertaa kvantitatiivista tutkimustietoa sektoreiden välisistä eroista.

30 Luvun teksti on luettavissa alkuperäisessä muodossaan osoitteessa <http://urn.fi/urn:isbn:978-951-44-8122-2>.

- 1) Ura ja ammatillinen asema -osio koostui tutkintoja ja koulutusta, työhistoriaa, työsuhdetta ja etuuksia sekä urasuunnitelmia koskevista muuttujista.
- 2) Yleinen tila työssä ja toiminnassa -osio koostui työnkuvaa, työtyytyväisyyttä ja työolosuhteita koskevista väittämistä.
- 3) Opetusosio koostui opetusvelvollisuutta, opetusmenetelmiä, opetuksen johtamista ja arviointia sekä opiskelijoita koskevista muuttujista.
- 4) Tutkimusosio koostui tutkimusmenetelmiä, tutkimuksen organisoitua, tutkimustuloksia ja suoriutumista sekä tutkimusrahoitusta koskevista väittämistä.
- 5) Johtamisosio koostui korkeakoulun johtamiskäytänteitä, vaikutusvaltaa sekä johtamiskulttuuria koskevista muuttujista.
- 6) Taustatieto-osio koostui vastaajien perhetaustaa ja -tilannetta sekä kansainvälistä liikkuvuutta koskevista muuttujista.

Tutkimukseen osallistuivat opetusministeriön hallinnonalalla<sup>31</sup> toimivat yliopistot ja ammattikorkeakoulut lukuun ottamatta muutamaa poikkeusta<sup>32</sup>. Korkeakoulut rajasivat itse henkilökunnastaan tutkimus- ja opetushenkilöiksi katsomansa työntekijät ja toimittivat heidän sähköpostiosoitteensa ja ammattinimikkeensä tutkimusryhmälle. Menettelyyn päädyttiin koska, pelkkien ammattinimikkeiden perusteella tutkimus- ja opetushenkilökunnan erottelu hallintohenkilökunnasta ei olisi ollut mahdollista.

Korkeakoulujen toimittamasta aineistosta valittiin satunnaisotannalla joka viides otoksen. Lopullisen otoksen kooksi tuli 5205. Aineistonkeruu toteutettiin kaksivaiheisena ja kolmikielisenä (kotimaiset kielet ja englanti). Aineistonkeruun ensimmäinen vaihe suoritettiin web-kyselynä<sup>33</sup> ja toinen vaihe toteutettiin postikyselynä<sup>34</sup>. Toteutunut otos oli 1452 vastausta. Näistä 1115 (77 %) vastaajaa oli yliopistoista ja 334 (23 %) ammattikorkeakouluista. Kolmen vastaajan korkeakoulua ei voitu määrittellä. Vastausprosentti oli 27,9 %. Ammattikorkeakoulujen vastausprosentti oli yliopistojen vastausprosenttia hieman alhaisempi (ks. Taulukko 2).

31 Puolustusministeriön hallinnonalalle kuuluvaa maanpuolustuskorkeakoulun, sisäministeriön hallinnonalalla kuuluva poliisiammattikorkeakoulun ja Ahvenanmaan maakuntahallinnon alaisen Högskolan på Ålandin henkilöstöä ei sisällytetty perusjoukkoon.

32 Teatterikorkeakoululta, Humanistiselta, Pirkanmaan ja Diakonia-ammattikorkeakoululta ei saatu pyydettyä aineistoa määräaikaan mennessä, joten ne jäivät kehikkoperusjoukon ulkopuolelle. Kuvataideakatemiinan otos jäi hyvin pieneksi (N=3), eikä sieltä saatu yhtään vastausta, joten myös se jäi tutkimuksen tulosten raportoinnin ulkopuolelle.

33 Kysely toteutettiin Webropol Oy:n ohjelmistoa käyttäen. Webropolin järjestelmästä vastaajille lähetettiin sähköpostisaate, jossa oli linkki selainperustaiseen kyselylomakkeeseen. Vastaaja saattoi valita suomen-, ruotsin- tai englanninkielisen kyselylomakkeen. Sähköisellä kyselylomakkeella saatiin analysoitavaksi kelpavia vastauksia, suoritettujen karhukierrosten jälkeen, yhteensä 1175.

34 Kaikille niille, jotka eivät olleet vastanneet sähköiseen kyselyyn, pyrittiin lähettämään postitse paperinen kyselylomake. Kireän kansainvälisen aikataulun vuoksi tutkimusryhmällä ei ollut mahdollisuutta täydentää sähköpostiosoitteistoista postiosoitteistoksi korkeakouluilta, vaan osoitteiston täydennys tehtiin julkisia tietolähteitä käyttäen. Paperisia kyselylomakkeita lähetettiin yhteensä 2561 kappaletta. Palautuneet lomakkeet vähennettynä oli paperisten lomakkeiden määrä 2545. Paperisilla lomakkeilla tavoitettiin siten yli 60 % web-lomakkeella vastaamattomasta joukosta.

Toisen vaiheen lomakkeet lähetettiin suomenkielisinä lukuun ottamatta ruotsinkielisiä yliopistoja ja ammattikorkeakouluja, joihin lähetettiin ruotsinkieliset lomakkeet. Vastaajille varattiin mahdollisuus tilata lomake suomeksi, ruotsiksi tai englanniksi. Määräaikaan mennessä analysoitavia vastauksia saatiin 277. Postikyselynä suoritettun karhukierroksen vastausprosentiksi muodostui 10,9 %. Postikyselyn karhuamista ei enää toteutettu. Paperilomakkeiden ja sähköisen lomakkeiden puuttuvien tietojen määrässä ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa, joten vastauskäyttäytyminen oli samansuuntaista molemmilla lomakkeilla.

Taulukko 2. Vastausprosentti (Aarrevaara &amp; Pekkola 2010)

	Lähetetyt kyselyt	Vastaukset pl. tyhjät	Vastausprosentti
Yliopistot	3902	1115	28,6
Ammattikorkeakoulut	1303	334	25,6
Puuttuva tieto		3	
Yhteensä	5205	1452	27,9

## MUUTTUVA AKATEEMINEN PROFESSIO -KYSELYTUTKIMUKSEN SUOMEN AINEISTO JA ULKOINEN VALIDITEETTI<sup>35</sup>

Ulkoisella validiteetilla tarkoitetaan tutkimustuloksien yleistettävyyttä tutkimuksen perusjoukkoon (Niskanen 2008; Erätuuli et al. 1994, 100). Ulkoisen validiteettiin kannalta keskeisimmäksi ongelmaksi nousi pieni vastausprosentti. Sen vaikutuksia yleistettävyyteen on pyritty arvioimaan katoanalyysin avulla. Otos ja katoanalyysi on tarkemmin kuvattu liitteessä 2 ja sen liitetaulukoissa sekä hankkeen maaraportissa (Aarrevaara & Pekkola 2010).

Yhteenvetona toteutuneesta otoksesta voidaan todeta katoanalyysin avulla, että yliopistojen osalta otos vastaa melko hyvin perusjoukkoa. Aineiston vertailtavuutta kansallisiin tilastoihin vaikeuttaa kuitenkin tutkijakoululaisten ja projektitutkijoiden sijoittuminen samaan luokkaan aineistossa ja keskeisimpien taustamuuttujien kansainvälinen luokittelu. Tuloksia tulkittaessa on syytä huomioida yliopistojen osalta ainakin seuraavat seikat (Aarrevaara & Pekkola 2010):

- Toteutuneessa otoksessa Helsingin yliopisto on yliedustettuna.
- Toteutuneessa otoksessa luonnontieteet ovat yliedustettuja.
- Toteutuneessa otoksessa professorit ovat yliedustettuja.
- Lääketieteen lisensiaattien osalta tutkintomuuttuja ei ole luotettava.

Ammattikorkeakoulujen osalta otoksen edustavuutta on vaikeampi arvioida. Keskeisin huomioitava seikka aineistossa on jatkotutkimuksen suorittaneiden selkeä yliedustus. Näistä syistä ammattikorkeakoulujen vastauksia analysoidaan pääasiassa sektoritasolla tai luokiteltuna yliopettajiin ja muihin henkilöstön jäseniin.

Sisällöllisesti keskeisin rajausta tutkielmassa on tieteenalaperspektiivin pois jättäminen osatutkimusten analyysistä. Sen sijaan sosioekonomiset jakolinjat (palkkaus, asema organisaatioissa, vaikutusvalta) ovat tutkimuksen keskiössä. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, ettei tieteenalaerojen tutkimus olisi myös professiotutkimuksen yhteydessä tärkeää. Kyse on tietoisesta, osittain aineiston rajoitteisiin liittyvästä valinnasta. Tieteenalaerojen määrittely jää tutkimuksen tuloksien osalta jatkotutkimuksen varaan.

## MUUTTUVA AKATEEMINEN PROFESSIO -KYSELYTUTKIMUKSEN SUOMEN OSATUTKIMUKSEN RELIABILITEETTI JA SISÄINEN VALIDITEETTI

Tutkimusaineisto on kerätty kansainvälisen tutkimushankkeen kyselylomakkeella. Kansallisella tutkimusryhmällä oli ainoastaan rajatut mahdollisuudet vaikuttaa aineistonkeruun läh-  
tökohtiin ja sen taustalla olevaan käsitteiden operationalisointiin. Koska kyselytutkimuksen toteutustapa poikkeaa tyypillisestä aineistonkeruusta, on reliabiliteettia ja validiteettia mielek-

<sup>35</sup> Julkaistu aikaisemmin lähes samassa muodossa teoksessa *Muuttuva akateeminen professio – maaraportti* (Aarrevaara & Pekkola 2010).

käintä lähestyä sekundääriaineiston analyysin sekä kansainvälisen vertailevan kvantitatiivisen tutkimuksen metodologian näkökulmasta.

Kansainvälisen CAP-tutkimuksen aineiston analyysiä väitöstutkimuksessa voidaan verrata osittain sekundäärianalyysiin. Sekundäärianalyysi tarkoittaa analyysiä, jonka aineistoa

- 1) ei ole kerännyt kyseessä olevaan tutkimukseen hankkeen tutkija (collection)
- 2) ei ole kerätty samaan tarkoitukseen, johon sitä tutkimuksessa käytetään (commission) (vrt. Dale et al. 2009, 10).

Tässä tutkimuksessa tutkija on osallistunut tutkimusaineiston keruuseen, joten hän on myös muokannut tietokannan. Aineisto on kerätty kansainvälisen tutkimuksen lisäksi kotimaiseen käyttöön, joten teknisesti datan keruun osalta tutkimus muistuttaa enemmän primääri- kuin sekundäärianalyysiä eikä primäärianalyysistä poikkeavia ongelmia aiheutunut otannassa ja puuttuvan datan analysoinnissa.

Kyselyaineiston keräämiseen ensisijainen tehtävä oli kuitenkin osallistuminen kansainväliseen tutkimushankkeeseen (mm. Aarveaara & Dobson 2013a ja b). Tästä syystä kansainvälinen konsortio oli määrävässä roolissa siinä, minkälaisella kyselylomakkeella ja millä aikataululla aineisto kerättiin. Tutkijalla oli vain hyvin rajalliset mahdollisuudet vaikuttaa kyselylomakkeen muotoon. Tässä mielessä tutkimus muistuttaa **sekundäärianalyysiä**. Tästä aiheutuu haasteita tutkimuksen laadulle, joita ovat muotoilut, käsitteiden määrittely, luokittelut sekä mallintaminen (Ks. Dale 2009, 331–345; Dale et al. 2008, 528–534).

- 1) Osa kysymyksistä ja niiden **muotoiluista** eivät istuneet suomalaisen toimintaympäristöön. Muotoilujen osalta edelleen reliabiliteetti- ja validiteettihaasteita tuotti kyselyn tekeminen kolmella eri kielellä. Tämä aiheutti haasteita laajan kyselyn täsmällisyydelle ja yksiselitteisyydelle. Kysymyksen järjestykseen ei myöskään voitu vaikuttaa, vaan kaikissa maissa kysely toteutettiin rakenteeltaan samanlaisena. Kyselyä ei myöskään voitu lyhentää, joten muuttujien määrä oli varsin huomattava. Tällä on erityisesti merkitystä tutkimuksen stabiliteetille<sup>36</sup>. Tässä tutkimuksessa stabiliteettiä ei kyetä mittaamaan. Vastaajilta saadun palautteen perusteella voidaan kuitenkin todeta, että vastaajat kokivat vastaamisen hyvin vaikeaksi eivätkä kaikki kysymykset sopineet suomalaisen kontekstiin (Aarveaara & Hölttä 2008, 122). Aineiston laajuus asettaa myös tutkimukselle haasteita.
- 2) Suurin haaste tutkimuksen (sisäiselle) validiteetille muodostui **käsitteiden määrittelyn yhteydessä**. Validiteetilla tarkoitetaan yksinkertaisesti sitä, kuinka hyvin mittari mittaa sitä, mitä sen on tarkoitus mitata (Anastasi & Urbina 1997, 113). Sisäisellä validiteetilla tarkoitetaan tutkimuksen toteuttamisen systemaattista luotettavuutta (Niskanen 2008; Erätuuli et al. 1994, 100). Sisäisen validiteettiin kysymykset nousevat voimakkaimmin esiin juuri käsitteitä operationalisoitaessa. Validin mittarin onkin sanottu perustuvan onnistuneeseen operationalisointiin (Alkula & Pöntinen 1992).

Tutkimuksen validiteettia heikentää se, että moni kysymyksistä on jouduttu operationalisoimaan jälkikäteen suomalaisen kontekstin vaatimalla tavalla. Vaikka tutkija ei ole osallistunut käsitteiden alkuperäiseen operationalisointiin, voi hän asettaa kysymyksen vastaajien asemaan ja miettiä, kuinka kysymykset on ymmärretty, ja pyrkiä arviomaan sen niin kutsuttua face-validiteettia (koettu validiteetti, looginen validiteetti) eli subjektiivisesti puntaroida mittarin hyvyttä (Niskanen 2008). Tätä arviointia on tehty koko tutkimusprosessin ajan.

36 Stabiliteetilla tarkoitetaan sitä, että samalla mittarilla tulisi saada samanlaisia tuloksia ajasta riippumatta olettaen olosuhteiden pysyvän samoina. Epästabiliissa tutkimuksessa vastaajan mielialat ja muut satunnaisvirheet heijastuvat tuloksiin helposti. (FSD 2008.)

- 3) Sekundäärianalyysille tyypillisesti myös tässä tutkimuksessa kyselyn **luokittelut** aiheuttavat joi-tain ongelmia validiteetin kannalta. Ulkoisen validiteetin kannalta kyselylomakkeen luokittelut aiheuttavat haasteita katoanalyysille. Rekisteriaineistot eivät ole yhdenmittaisia kyselyaineiston luokittelujen kanssa. Haasteet kertaantuvat dataa jatkojalostettaessa. Usein analyysissä onkin jouduttu turvautumaan melko karkeisiin aggregaattitason luokitteluihin, jotta on voitu varmistua siitä, että tulokset ovat yleistettävissä. Reliabiliteetin kannalta myös väittämien uudelleen luokittelu ja aggregointi on ongelma, sillä operationalisointivaiheessa tehtyä käsitteellistä konsistenssitarkkailua ei ole voitu tehdä<sup>37</sup>.
- 4) Sekundäärianalyysissä **mallintaminen** tuottaa yleensä primäärianalyysiä suurempia ongelmia, koska aineistoa kerätessä ei ole voitu huomioida mallintamisen edellytyksiä. Kysymyspatterit ovat sekundäärianalyysissä usein vajavaisia, jolloin mallintamisessa joudutaan tyytymään aineistolähtöisiin, kyselyn eri osioita hyödyntäviin kompromisseihin. Mallintamisen ongelmallisuutta lisäävät entisessään jo edellä mainitut haasteet. Tässä tutkimuksessa mallien sisäistä validiteettia on varmistettu pitämällä analyysi mahdollisimman yksinkertaisena ja rajaamalla käytetyt menetelmät melko yksinkertaisiin tilastollisiin menetelmiin<sup>38</sup>.

Toisen keskeisen haasteen aineiston tulkinnalle asettaa tutkimuksen **kansainvälinen konteksti**. Kansainvälisissä kyselytutkimuksissa on kaksi keskeistä ongelmakokonaisuutta, jotka liittyvät (kansallisten) osa-aineistojen vertailtavuuteen. Nämä ovat:

- 1) aineistonkeruun metodologiset ongelmat
- 2) aineiston tulkinnan ongelmat.

Koska tämän tutkimuksen osatutkimukset koskevat ainoastaan Suomen aineistoa, ei aineisto aiheuta kansallisista tutkimuksista poikkeavia aineistonkeruuseen liittyviä makrososiaaliseen yksikköön, vertailuun ja tietojen aggregointiin liittyviä tulkinnallisia ongelmia (vrt. de Vaus 2009, 256–258; Ragin 1989, 4–8). Sen sijaan kaikki kansainvälisen tutkimuksen aineiston tulkintaan liittyvät ongelmat vaikuttavat myös tämän tutkimuksen reliabiliteettiin ja validiteettiin, vaikka asetelma ei ole vertaileva.

Kansainvälisissä tutkimushankkeissa keskeisiä aineiston tulkintaan liittyviä ongelmia ovat kysymysten ja käsitteiden merkitys- ja mittauserot eri kulttuureissa käännösvaikeuksien ja kulttuuristen erojen vuoksi, funktionaalinen ja kirjaimellinen koherenssi sekä taustamuuttujien valinta ja luokittelu. (de Vaus 2009, 260–263.)

- 1) **Käänöksistä aiheutuneet ongelmat** tuottivat sekä reliabiliteetti- (käännösten samanlaisuus kolmella eri kielellä) että validiteetin ongelmia (käännetyt termit eivät välttämättä istuneet suomalaisen korkeakoulukontekstiin, erityisesti ammattikorkeakouluihin). Kaikki kysymykset eivät myöskään sovellu sinänsä ongelmitta erilaisiin yliopisto- ja hallintotraditioihin, sillä erot akateemisen profession toiminnassa erityisesti suhteessa valtioon ja muihin yhteiskunnallisiin toimijoihin ovat angloamerikkalaisessa ja pohjoismaisissa järjestelmissä huomattavia. Kansainvälisen aineiston tulkintaa helpottaa ainakin kolme seikkaa. Ensinnäkin akateemista professiota yhdistää sen kansainvälinen, valtion rajoista riippumaton, tieteen alojen toiminnan logiikalle perustuva dimensio (Altbach 1994). Toiseksi korkeakoulututkimus on tutkimusalan verrattain pieni ja kansainvälinen, mikä pienentää kansainvälistä käsitteellistä kuilua (Teichler 2001, 2005). Kolmanneksi akateeminen professio kohtaa globalisoituneessa maailmantaloudessa samankaltaisia haasteita lähes kaikissa länsimaissa (Kogan et al. 1994).

37 Tilastollisen analyysin yhteydessä konsistenssia on mitattu aineiston Cronbachin  $\alpha$ -kertoimella.

38 Tutkija havaitsi sekundaariaineiston mallintamisen ongelmat pro gradu -tutkielmassaan, jossa hän sovelsi regressioanalyysiä ja päätti luopua monimuuttujamenetelmistä pääkomponenttianalyysiä lukuun ottamatta. Pääkomponenttianalyysiäkin käytetään lähinnä informaation tiivistämiseen. Sen avulla muodostetut muuttujat on tehty manuaalisesti keskiarvomuuttujina.

- 2) **Käännökset voidaan toteuttaa funktionaalisesti tai kirjaimellisesti.** Molemmissa on mittauksen kannalta omat ongelmansa. Mikäli käännös toteutetaan kirjaimellisesti, kysymysten yhteismitallisuus säilyy, jolloin sisällölliset erot on otettava huomioon tulkinnassa. Mikäli kysymykset taas käännetään funktionaalisesti (mittarin näkökulmasta), tulkintaa tehdään jo ennen datan keruuta. Tämä heikentää kirjaimellista yhdenmukaisuutta ja aiheuttaa ongelmia datan käsittelyssä sekä luokittelussa. Ongelmia Suomen aineiston osalta syntyi mm. käännettäessä organisaatorakenteisiin, tieteenaloihin ja tutkintoihin liittyviä muuttujia englannista suomeksi. Funktionaalinen kääntäminen olisi edellyttänyt luokittelujen purkamista ja uudelleen koodausta sekä erilaisten kysymyspatterien tekemistä yliopistoille ja ammattikorkeakouluille. Tätä ei kuitenkaan tehty kansainvälisen vertailtavuuden säilyttämiseksi. Kirjaimellinen kääntäminen tarkoitti sitä, että lomakkeen funktionaalinen toimivuus heikentyi.
- 3) Kuten jaottelusta kirjaimellisiin ja funktionaalisiin käännöksiin voidaan huomata, kansainvälinen tutkimusasetelma aiheuttaa suuria haasteita myös keskeisten **taustamuuttujien luokitteluihin.** Monet taustamuuttujat (tutkinnot, tieteenalat, koulutustaso, palkkaus jne.) ovat voimakkaasti sidoksissa kansallisiin rakenteisiin ja lainsäädäntöön, joten niiden kääntämisessä on jouduttu tasapainottelemaan funktionaalisen ja kirjaimellisen kääntämisen välillä.

Vaikka tutkimuksen aineiston analysointiin liittyy reliabiliteetin ja validiteetin kannalta selkeitä haasteita, eivät ne ole poikkeuksellisia tai ylitsepäsemättömiä. Aineisto asettaa kuitenkin tiettyjä reunaehtoja tuloksien tulkinnalle. Tilastollisilla menetelmillä suoritettujen analyysien voidaan yhteiskuntatieteissä vain harvoin ajatella olevan tuloksia sinänsä, vaan ne vaativat tulkintaa, joka johtaa subjektiivisiin päätelmiin. Tässäkin tutkimuksessa aineistoa ei ole kerätty, vaan se on tuotettu, eivätkä tulokset ole löydöksiä vaan luomuksia. (Vrt. Irvine et al. 1979, 3.)

Tutkimuksen kannalta keskeinen analyysiin vaikuttava tekijä on aineiston luonteen lisäksi tutkittava ilmiö. Korkeakoulututkija tutkii omaa organisaatiotaan sekä työympäristöään, ja hänen omat intressinsä saattavat värittää tutkimusta (Brennan 2007). Asianosaisen ja asiantuntijan roolit ovat vaarassa sekoittua toisiinsa. Tutkimuksen osatutkimuksista on selkeästi nähtävissä tutkijan oma positio ja kasvu tutkijana.

## ARTIKKELIEN AINEISTOT JA MENETELMÄRATKAISUT

Edellä on esitetty kaikkien empiiristen artikkelien kannalta keskeisiä aineiston analyysiin liittyviä metodologisia kysymyksiä, joita artikkeleissa ei ole ollut mahdollista käsitellä. Artikkelit ja johdantoessee ovat kuitenkin itsenäisiä kokonaisuuksia, joiden menetelmät poikkeavat toisistaan. Seuraavassa esitellään lyhyesti tutkimuksen eri osakokonaisuuksien menetelmiä.

Johdantoeseen keskeisimpänä tavoitteena on avata akateemisen profession käsitettä historiallisesta sekä sosiologisesta näkökulmasta. Käsiteanalyysi on tutkimuksessa luonteeltaan stipulatiivista eli määritelmillä ei pyritä merkityksien tai ekstensioiden täsmällisiin ja yksikäsitteisiin määritelmiin. Stipulatiiviset määritelmät eivät ole tosia tai epätosia, vaan niiden tehtävä on lisätä, yksinkertaistaa ja selvittää tieteellistä terminologiaa. (Niiniluoto 1984, 160–161.)

Johtamis- ja organisaatiotutkimuksessa käsiteanalyysiä käsittelevää kirjallisuutta on vähän. Puusa on tiivistänyt aiheesta tehtyä suomalaista ja osin kansainvälistä keskustelua artikkelissaan Käsiteanalyysi tutkimusmenetelmänä. Professiokäsitteen problematisoiminen ja avaaminen ovat tutkimuksen kannalta erityisen tärkeitä, sillä johtamis- ja organisaatiotutkimuksessa keskeiset käsitteet voidaan yleensä jäljittää alkuperältään lähitieteenaloille

(Puusa 2008, 41). Korkeakoulututkimus on tutkimusalana johtamis- ja organisaatiotutkimustakin huomattavasti nuorempi ala, jolla tyypillisesti lähitieteenalojen käsitteitä on käytetty väljästi ja muokattu tutkimuksen tarpeisiin sopivaksi. Professionille ei löydykään kummaltakaan tutkimuksen alueelta vakiintuneita määritelmiä. Tämän lisäksi käsitteen avaamisen tarvetta korostaa suomenkielisen ja suomalaisen tutkimuksen puute. Käsitteelle ei ole vakiintuneita käännöksiä eikä sen alkuperäinen synty-ympäristö vastaa suomalaista todellisuutta. (Vrt. emt, 37.) Ensimmäinen artikkeli jatkaa johdantooseseen käsiteanalyysiä laajentamalla sitä koskemaan yleisesti akateemisen profession lähikäsitteitä ja erityisesti akateemista työtä.

Väitöskirjatutkimuksen neljä empiiristä artikkelia perustuvat Muuttuva akateeminen professio -kyselytutkimuksen kyselyaineistolle. Aineistoa on analysoitu edellä käsitellyistä syistä melko yksinkertaisin tilastollisin menetelmin. Tarkastelu perustuu pääosin kuvailevalle tilastolliselle analyysille. Monimuuttujamenetelmiä on käytetty vain harkiten ja niiden avulla on lähinnä rakennettu summamuuttujia ja kuvattu eri ryhmienvälisiä eroja. Tilastollisesti osatutkimuksissa ei siis tarkastella syy-seuraussuhteita. Alla olevaan taulukkoon on tiivistetty tutkimuksen menetelmät ja aineistot.

Taulukko 3. Osatutkimusten aineistot ja menetelmät

Osatutkimus	Aineisto	Menetelmät
Johdantooseseen	Tilastot (KOTA), lainsäädäntö, politiikka-asiakirjat	Käsiteanalyysi, Asiakirja-analyysi
Academic work revised: From Dichotomies to a Typology (Pekkola 2014)	-	Käsiteanalyysi
CAPtivate academics: An examination of the binary divide in Finland (Aarvevaara, Dobson & Pekkola 2011)	Muuttuva akateeminen professio -kyselytutkimus (2007/8), Kaikki vastaajat (Painotettu otos N 1374), tilastot, politiikkadokumentit	Kuvaileva määrällinen analyysi
Akateeminen professio Suomessa - valtakeskittymä vai kolmen luokan työntekijöitä? (Pekkola 2009).	Muuttuva akateeminen professio -kyselytutkimus (2007/8), Kaikki vastaajat (N 1452), tilastot, politiikkadokumentit	Kuvaileva määrällinen analyysi, keskiarvovertailut
Kollegiaalinen ja manageriaalinen johtaminen suomalaisissa yliopistoissa (Pekkola 2011)	Muuttuva akateeminen professio -kyselytutkimus (2007/8), yliopistojen vastaajat (n 1115), tilastot, politiikkadokumentit	Kuvaileva määrällinen analyysi, keskiarvovertailut, korrelaatiot, pääkomponenttianalyysi
Nuorten yliopistolaisten työn palkitsevuus ja sen merkitys akateemisen uran houkuttelevuudelle (Pekkola 2010)	Muuttuva akateeminen professio -kyselytutkimus (2007/8), yliopistojen vastaajat (n 1115), tilastot, politiikkadokumentit	Kuvaileva määrällinen analyysi, keskiarvovertailut

## AKATEEMISEN PROFESSION TUTKIMUS

### 2.1 Luvun tavoite ja rakenne

Akateemisen profession tutkimus on melko marginaalinen tutkimuksen ala, jolla ei ole vakiintuneita määritelmiä tai foorumeita. Tässä tutkimuksessa akateemisen profession tutkimus nähdään poikkitieteellisenä tutkimusalueena, joka voidaan paikallistaa korkeakoulututkimuksen sekä professiotutkimuksen rajapintojen avulla. Luvun tarkoituksena on orientoida lukijaa asemoiden väitöskirjatutkimusta vakiintuneiden tutkimusalueiden ja tieteenalojen avulla. Luvussa 2.2 esitellään korkeakoulututkimusta, jonka alueelle akateemisen profession tutkimus tutkimuskohteensa kautta paikallistuu. Tämän jälkeen esitellään professiotutkimuksen kehitystä (2.3). Professiotutkimuksen käsitteistön avulla voidaan määrittellä akateemista professiota suhteessa muihin korkeakouluorganisaatioon ja henkilöistöön. Luvun lopuksi pohditaan akateemisen profession tutkimuksen suhdetta hallinnon tutkimukseen sekä muihin vakiintuneisiin tieteen ja tutkimuksen aloihin (2.4). Luvun keskeiset havainnot tiivistetään tutkimuksen johtopäätösluvussa (luku 5.1).

### 2.2 Korkeakoulututkimus – tutkimuksen ala

#### KORKEAKOULUTUS TUTKIMUKSEN KOHTEENA

Korkeakoulututkimuksen määrittely on välttämätön osa väitöskirjatutkimusta kahdesta syystä. Ensinnäkin akateemisen profession tutkimuksen tulokset esitellään usein korkeakoulututkimuksen, ei professiotutkimuksen foorumeilla. Toiseksi korkeakoulututkimuksen määrittelyn yhteydessä määritellään tutkimuksen kannalta keskeinen korkeakoulutuksen käsite. Korkeakoulutuksen määrittely on välttämätön, joskaan ei riittävä edellytys akateemisen profession (rakenteellisen ja sisällöllisen komponentin) määrittelylle.

Korkeakoulututkimuksen asemasta tieteiden kentällä on käyty vireää keskustelua 1960-luvulta lähtien. 1960- ja 1970-luvuilla uusia yhteiskuntatieteellisiä tieteenaloja syntyi runsaasti, kun asiantuntemusalueet kapenivat lisääntyneen tieteellisen toiminnan myötä (vrt. Clark 1983, 13–15). Alan tutkijat alkoivat puhua syntymässä olevasta tieteenalasta, jonka ominaisuuksia verrattiin yleisiin tieteenalojen ominaisuuksiin (mm. Hendersson



1966; Dressel & Mayhew 1974, 2–7). Jo 1970-luvulla toiset tutkijat katsoivat alaa realistisemmin. Esimerkiksi vertailevan korkeakoulututkimuksen uranuurtaja Philip Altbach (1979) totesi, ettei (vertaileva) korkeakoulututkimus kehittyne omaksi tieteenalaksi, vaan siitä muodostunee erikoistunut tutkimusala.

Keskustelu korkeakoulututkimuksen luonteesta nousee edelleen aika ajoin esille. Tyyppillisesti korkeakoulututkimusta päädytään nykyisin kuvailemaan tutkimusalanä (Maassen 2000; Teichler 2000a). Korkeakoulututkimuksen luonteesta on kirjoitettu melko vähän Suomessa<sup>1</sup>. Tämä luvun tarkoituksena on täydentää viimeaikaisen tutkimuksen luomaa kuvaa korkeakoulutuksesta tutkimuksen kohteena ja asemoida akateemisen profession tutkimusta ja väitöskirjatutkimuksen osatutkimuksia osaksi korkeakoulututkimuksen kenttää.<sup>2</sup>

Korkeakoulutus, korkeakoulut ja akateeminen työ ovat vaikeasti rajattavia käsitteitä. Tämä hankaloittaa myös korkeakoulututkimuksen tutkimusalan rajaamista. (Dressel & Mayhew 1974, 2.) Korkeakoulututkimuksella on englanninkielessä monta vastinetta, joiden käyttö on lähes synonyymistä. Kuitenkin alan vakiintuneissa englanninkielisissä nimissä korkeakoulutus (higher education) tulee esille lähes poikkeuksetta<sup>3</sup>. Suomalainen termi korkeakoulututkimus liittyy englantilaisia vastineitaan tiukemmin tutkimuksen korkeakouluinstituutioon. Korkeakoulututkimukselle voimakkaasti kansallisen fokuksen luovat molemmissa tapauksissa kansallisten koulutusjärjestelmien koulutusasteiden luokittelut<sup>4</sup>. Suomalainen määritelmä tukeutuu siis selkeämmin rakenteisiin, ja anglo-amerikkalainen viittaa suuremmin sisältöön. Korkeakoulututkimuksen tutkimuskohde rajoittuu siis yksinkertaisimmillaan korkeakoulutukseen ja muuhun toimintaan, joka liittyy korkeakouluihin.

Koska korkeakoulutuksen määrittely on vaikeaa, on se syytä tehdä mahdollisimman yksinkertaisesti pohtimalla korkeakoulutuksen referenssejä ja merkityksiä. Korkeakoulutus on laajentunut vastaamaan erilaisiin ympäristön tarpeisiin, mikä näkyy muun muassa korkeakouluorganisaatioiden uudenlaisina profiileina ja monimuotoistumisena (Enders 2000, 4). Suomi toimii hyvänä esimerkkinä korkeakoulutuksen määrittelyn sopimuksen-

---

1 Tuoreimmat kirjoitukset korkeakoulututkimuksesta ovat Aholan ja Välimaan (2002) korkeakoulututkimuksen vuosikirjaan kirjoittama johdanto ”Mitä on korkeakoulututkimus” ja Kuoppalan (2009) Tiedepoliittika-lehdessä ilmestynyt artikkeli ”Korkeakoulututkimus päähkinänkuoressa”. Molemmat kirjoituksista perustuvat Teichlerin (2000b) artikkeliin ”Higher Education Research and Its Institutional Basis”, jonka painotus on korkeakoulututkimuksen tekijöissä ja tiedon intresseissä. Välimaan (2011) katsaus ”The relations between Finnish higher education and higher education research” puolestaan tarjoaa melko hyvän listauksen viimeaikaisesta suomalaisesta korkeakoulututkimuksesta.

2 Lukuun perustuen on ilmestymässä oppikirjan luku (Pekkola et al. 2014).

3 Korkeakoulututkimuksesta käytetään ainakin seuraavia englanninkielisiä termejä: Research on Higher Education, Higher Education Research, Research into Higher Education, Study of Higher Education ja Higher Education Studies. Kaikkia termejä yhdistävänä nimittäjänä toimii korkeakoulutus. Lähes synonyymisesti käytetään myös termiä tertiary education, jolla on edellisiäkin voimakkaampi konnotaatio kansalliseen koulutusjärjestelmään. (vrt. Teichler 2005.)

4 Esimerkiksi Yhdysvalloissa community collegeet lasketaan kuuluviksi korkeakoulutukseen (higher education), jolloin korkeakoulutuksen määritelmä läheneekin määritelmällisesti toisen asteen koulutuksen jälkeistä koulutusta (postsecondary education). Isossa-Britanniassa oppivelvollisuuden jälkeinen koulutus (post-compulsory education) jaetaan taas täydennyskoulutukseksi (further education) ja korkeakoulutukseksi (higher education), joita pidetään määritelmällisesti erilaisina tutkimuskohteina. Esimerkkejä voitaisiin jatkaa edelleen, sillä ammatillisen jatkokoulutuksen, aikuiskoulutuksen ja täydennyskoulutuksen asema koulutusjärjestelmissä vaihtelee maittain.

varaisuudesta. Vielä muutama vuosikymmen sitten opistotasoinen koulutus ei ollut tyypillisesti korkeakoulututkimuksen kohde<sup>5</sup>. Ammattikorkeakoululain voimaantulon jälkeen korkeakoulututkimus on rajattu tyypillisesti koskemaan institutionaalisesti yliopistoja ja ammattikorkeakouluja, sillä ammattikorkeakoululaki määrittelee ne yliopistojen lisäksi osaksi korkeakoululaitosta<sup>6</sup>.

Korkeakoulutusta on pyritty määrittelemään käsitteen empiirisen alan lisäksi sen merkitysten avulla. Analyyttistä määritelmää tehtäessä on pyrittävä vastaamaan kysymykseen, mikä piirre tai ominaisuus erottaa korkeakoulun muista kouluista ja korkeakoulutuksen muusta koulutuksesta. Korkeakoulutuksellisuus liitetään yleisesti akateemisen profession tekemään työhön ja akateemisen tietämyksen ja tiedon erityisluonteeseen, ei suoraan organisaatioon tai järjestelmään<sup>7</sup>. Suomessa tunnetuin ja yleisimmin siteerattu käsitys akateemisen koulutuksen ominaisuudesta on snellmanilainen ajatus yliopiston ja koulun eroista<sup>8</sup> (Snellman 1990). Kansainvälisesti korkeakoulutuksen määrittelyn keskeinen lähtökohta on ollut viimeisimmän vuosisadan ajan humboldtilaiseen traditioon liitetyt korkeakoulujen ominaisuudet: oppimisen ja opetuksen vapaus, opetuksen ja tutkimuksen yhteys sekä perustieteiden merkitys (Kwiek 2006). Korkeakoulutuksellisuuden näkökulmasta ammattikorkeakoulujen asema osana korkeakoulutusta on jo huomattavasti haastavampi kysymys.

Tiedeinstituution vahva rooli korkeakoulutuksessa on toiminut yhtenä koulutusasteita ja -sektoreita erottelvana piirteenä. Korkeakoulutuksen omaleimaisuudesta kertoo esimerkiksi se, että ammatillisten alojen perusasteen jälkeistä koulutusta on muokattu korkeakoulutuksen määritelmään soveltuvaksi. Ilmiötä on lähestytty muun muassa akateemisen imun (academic drift) käsitteen avulla (Harwood 2010, 413–14). Ilmiön voidaan katsoa viittaavan siihen, että on olemassa tiettyjä akateemiselle koulutukselle tyypillisiä piirteitä, joita muut voivat omaksua<sup>9</sup>.

Suomessa korkeakoulupoliittisessa keskustelussa korkeakoulutus kattaa yleensä aina ammattikorkeakoulut, sillä ne kuuluvat juridisen määritelmän mukaan korkeakoululaitokseemme. Korkeakoulujen professioiden tutkimuksen kohdalla rajaus ei kuitenkaan ole ollut mitenkään itsestään selvä. Tutkimuskirjallisuudessa on joitain syitä, miksi korkeakoulutuksen avulla määritellyn akateemisen profession ei ole katsottu sisältävän ammattikorkeakoulujen henkilöstöä. Välimaa on lähestynyt asiaa korkeakoulutuksen merkitysisältöjen

5 Opistotasoinen koulutus oli ammattikasvatus- ja myöhemmin Opetushallituksen toimialalla 1990-luvulle asti. Korkeakoulututkimuksen kohdeorganisaatiot rajoittuivat yliopistoihin monissa kansallisissa tutkimuksissa. Sen sijaan kansainvälisissä luokitteluisissa osa opistoasteesta luokiteltiin korkea-asteeseen kuuluvaksi.

6 Lainsäädännön muutoksesta aiheutuneella korkeakoulutuksen uudelleenmäärittelyllä on suora yhteys tämän tutkimuksen aineistoon. Vielä 1990-luvun alussa ammattikorkeakoulujen (opistojen) henkilöstöä ei olisi mielletty akateemiseksi henkilöstöksi eikä heidän professioasemaansa olisi akateemisen profession yhteydessä problematisoitu. Tämän tutkimuksen aineisto rajattiin koskemaan koko korkeakoululaitosta.

7 Suomessa tutkimusalan nimi ”korkeakoulututkimus” viittaa jo organisaatioon, mikä kertonee meidän vahvasta käsityksestä korkeakoulutuksen sidonnaisuudesta tiettyyn organisaatioon.

8 Snellmanin mukaan koulu on väline edetä elämässä ja opettaa ja oppia ulkoa tarvittavia yleisesti hyväksytyjä tietoja. Yliopisto puolestaan on oppilaitos, jonka päämääränä ovat tiedon ja sivistyksen kehittäminen ja jossa tietyt asiasällöt eivät ole vallitsevassa roolissa, vaan opetus ja oppiminen perustuvat tutkimukseen ja itsenäiseen työskentelyyn.

9 Toisaalta työmarkkinaimu (labour market drift) on tuonut yliopistoja lähemmäksi ammattikorkeakouluja (ks. esim. Rinne et al. 2012, 16).

(sisällöllinen komponentti) kautta esittämällä, että yhteisen historian puute on johtanut erilaisiin kulttuureihin kahdella sektorilla (Välimaa 2000) eikä ammattikorkeakouluja ole tästä syystä luontevaa mieltää osaksi ”korkeakoulutuksellista” korkeakoulutusta. Virtanen on puolestaan viitannut korkeakoulutuksen juridiseen määritelmään huomioimalla sen, että ammattikorkeakouluilta puuttuu tohtorintutkinnon myöntöoikeus (rakenteellinen komponentti). Tämä estää ammattikorkeakouluissa työskentelevien ammattilaisten osallistumisen uusien oppilaiden ja profession jäsenien rekrytointiin (Virtanen 1999), mistä on seurannut sektoreiden erilainen asema osana koulutusjärjestelmää. Akateemisen profession määritelmän kohdalla onkin edelleen perusteltua esittää kysymys, kuuluvatko ammattikorkeakoulujen työntekijät akateemiseen profession (Osatutkimukset 2 ja 3).

Korkeakoulutuksen juridisen määrittelyn ja kulttuurishistoriallisen merkityssisällön määrittelyn lisäksi korkeakoulutuksen olemusta ja korkeakoulututkimuksen alaa voidaan pyrkiä lähestymään korkeakoulututkimuksen tutkimusaiheiden kautta. Induktiivisesti voidaan yrittää määritellä korkeakoulututkimusta vastaamalla kysymykseen, mistä korkeakoulututkijat kirjoittavat korkeakoulututkimuksen julkaisufoorumeilla eli käytännössä tieteellisissä aikakauskirjoissa ja erillisteoksissa. Korkeakoulututkimusta ja sen kohteena olevaa korkeakoulutusta voidaan määritellä siis luokittelemalla korkeakoulututkimuksen kohteita, jolloin lähtöoletuksena on yksinkertaisesti se, että korkeakoulututkijat tutkivat korkeakoulutusta, tai kääntäen, että korkeakoulututkimus ja korkeakoulutuksen ilmiöt ovat sitä, mitä korkeakoulututkijat tutkivat ja määrittelevät<sup>10</sup>.

Clarkin mukaan (1973) korkeakoulututkimus<sup>11</sup> voidaan jakaa neljään luokkaan: korkeakoulutuksen (epä)tasa-arvon tutkimukseen, tutkimukseen korkeakoulutuksen vaikutuksesta opiskelijoihin, akateemisen profession tutkimuksen ja organisaation sekä hallinnan tutkimukseen. Clark esitti kategoriat vuonna 1973 niiden silloisessa tärkeysjärjestyksessä. Hän määritteli myös professiotutkimuksen ja korkeakoulujen organisaatioiden ja hallinnan tutkimuksen alkaviksi tutkimuksen alueiksi. Clarkin valistuneeseen systematiikkaan perustuvaa kategorisointia on täydennetty ja syvennetty vuosien saatossa.

Esimerkiksi eurooppalaisen korkeakoulututkimuksen uranuurtaja Teichler (2000b, 15) on esittänyt abstraktimman luokittelun. Hänen mukaansa korkeakoulututkimus voidaan jakaa kvantitatiivis-strukturaaliseen, tiedon- ja tieteenalan tutkimukseen, yksilön, opettajan ja oppimisen tutkimukseen sekä instituution, organisaation ja hallinnon tutkimukseen. Erään systemaattisimmista korkeakoulututkimusta kuvaavista luokittelusta on tehnyt kuitenkin Tight (2003), jonka luokittelu perustuu mittavaan artikkeli- ja monografia-aineistoon<sup>12</sup>. Hänen mukaansa korkeakoulututkimus voidaan jakaa kahdeksaan toisistaan erottuvaan teema-alueeseen. Näitä ovat (a) opetus ja oppiminen, (b) opetussuunnittelu, (c) opiskelijoiden kokemukset, (d) laatu, (e) korkeakoulujärjestelmät ja niiden ohjaus (system policy), (f) korkeakouluhallinto ja johtaminen, (g) akateeminen työ sekä (h) tiedon ja tieteen tutkimus.

10 Korkeakoulututkimuksen laadullinen luokittelu teema-alueittain on aina subjektiivista sisällönanalyysia. Oikeita kriteereitä induktiivis-summatiivisesti kategorioiden muodostamiseen ei siis ole (ks. Gumpert 2007, 17).

11 Clark (1973) käytti tutkimusalasta, jonka ”grand old man” hänestä tuli myöhemmin, 1970-luvulla nimitystä korkeakoulutuksen sosiologia.

12 Tightin otos perustuu 17:ssä korkeakoulututkimuksen alan lehdessä vuonna 2000 julkaistuun 406 artikkeliin (Tight 2003). Vaikka Tightin tutkimus on yleisesti tunnustettu, on hänenkin luokitteluun suhtauduttu varauksellisesti (Nevgi & Lindblom-Ylänne 2009, 26–27).

Clarkin 1970-luvun luokittelusta Tightin 2000-luvun luokitteluun tultaessa korkeakoulujen hallinnon tutkimus on kehittynyt alkavasta tutkimusalasta yhdeksi suurimmista korkeakoulututkimuksen tema-alueista<sup>13</sup>. Vaikka hallinnon ja johtamisen tutkimus on noussut yhdeksi keskeisimmistä tutkimuksen alueista, on toinen 1970-luvun nouseva tutkimuksen linja, professiotutkimus, jostakin syystä jäänyt marginaaliin korkeakoulututkimuksessa<sup>14</sup>. Professiotutkimuksen paitsio näkyy siis myös Tightin luokittelussa, jossa professiotutkimusta ei mainita yhtenä korkeakoulututkimuksen tema-alueena.

Professiotutkimusta on 1990- ja 2000-luvulla vaikea tunnistaa omaksi tutkimustemakseen, sillä se sekoittuu varsin usein akateemisen työn ja sen hallinnan ja johtamisen tutkimukseen. Professiotermiä käytetään usein korkeakoulututkimuksessa yleismerkityksessä, jolloin professiotutkimusta on vaikea mieltää erilliseksi kokonaisuudeksi. Luokittelun haastavuuden vuoksi onkin mielekkäämpää asemoida korkeakoulututkimusta kahden ulottuvuuden avulla. Ulottuvuudet mahdollistavat akateemisen profession tutkimuksen asemoinnin suhteessa muuhun korkeakoulututkimukseen ja antavat väljemmän puitteen korkeakoulututkimuksen määrittelylle.

Aikaisempiin luokitteluihin pohjautuen voidaan korkeakoulututkimuksen tutkimuskohteet luokitella kahden ulottuvuuden avulla<sup>15</sup>. Toisena korkeakoulututkimuksen ulottuvuutena on mielekästä tarkastella tutkimuksen kohdetta eli korkeakoulutusta per se (perustehtävät). Toisena ulottuvuutena voidaan hahmottaa perustoimintoihin suoraan liittyvä hallinta. Edwardsin (2001) mukaan hallinta voidaan erottaa perustehtävästä. Hallinta ei tarkoita niinkään sitä, mitä organisaatio tekee, vaan sitä, kuinka se tekee (sit. Reed ym. 2002, xviii). Samantyyppisen jaon mukaan korkeakouluorganisaatioiden toiminnallisuus jäsenetään tyyppillisesti matriisiina, joissa toisen ulottuvuuden luovat hallinnolliset (enterprise) ja toisen ulottuvuuden tieteen alaan liittyvät toiminnot (disciplines) (Clark 1983). Jatkumoa voidaan luonnehtia myös professionaalille organisaatiolle tyyppillisellä osaamisen ja tiedon perujaolla substanssiosaamisen ja organisatorisen hallinto-osaamisen välillä (esim. Sveiby 1990; Virtanen 1991) sekä erilaisten rationaalisuuskäsitteiden (formaali ja substantiaalinen) avulla (Weber 1964). Todellisuudessa hallintoa ja perustehtäviä sekä niihin liittyviä osaamis- ja rationaalisuusvaatimuksia ei kuitenkaan voida erottaa täysin toistaan, vaan ne sekoittuvat toisiinsa akateemisissa ja professionaalisisissa käytänteissä. Vaikka korkeakoulututkimuksen kohteena olisi korkeakoulujen hallinto tai ohjaus, tutkimus käsittelee myös aina korkeakoulutuksen perustehtäviä. Kääntäen korkeakoulutuksen perustehtäviä tutkittaessa otetaan myös kantaa korkeakoulutuksen organisointiin, suunnitteluun tai johtamiseen.

Korkeakoulututkimuksen kohteet voidaan siis sijoittaa jatkumolle, jonka toisena ääripäänä ovat korkeakoulutuksen **perustehtävät** eli koulutus ja tutkimus sekä niiden johdannainen palvelutehtävä<sup>16</sup>. Korkeakoulututkimuksen täytyy olla aina sidoksissa näihin

13 Luokittelun valossa selkeästi suurimmat tutkimusalueet ovat korkeakoulujärjestelmät ja niiden ohjaus sekä kurssien ja opetussuunnitelmien suunnittelu, joidenka molempien osuus artikkeleista oli noin neljännes. Akateeminen työ on kolmanneksi tutkituin alue (14,5 %). Tämän jälkeen seuraavat noin kymmenen prosentin osuudella opiskelijoiden kokemukset, korkeakouluhallinto ja johtaminen sekä laadun tutkimus.

14 Professiotutkimuksen merkityksen lasku näkyy myös muilla yhteiskuntatieteellisillä tutkimusaloilla, kuten organisaatio- ja johtamistutkimuksessa (Evetts 2010).

15 Clarkin yllä mainitussa luokittelussa kaikissa tutkimuksen alueissa hallinta ja korkeakoulutus yhdistyvät. Teichler ja Tight puolestaan erottelevat teemat toisistaan.

16 Palvelutehtävän erillisyydestä ja määrittelistä katso Kankaala et al. 2004.

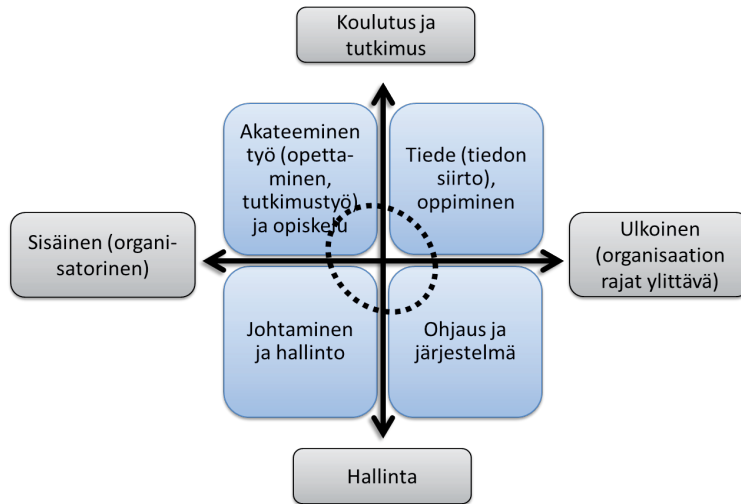
ilmiöihin, sillä muutoin tutkimuksen kohde ei ole korkeakoulutus. Jatkumon toiseksi ääripääksi voidaan sijoittaa opetuksen, tutkimuksen ja oppimisen johtaminen, suunnittelu ja ohjaus eli **hallinta** (governance) (yleensä aktualisoituu korkeakouluna).

Yksiulotteinen tarkastelu ei kuitenkaan tarjoa tyydyttävää kuvaa korkeakoulutuksen tutkimuksesta. Vaikka korkeakoulujen valtionohjaus ja yliopiston johtaminen ovat molemmat korkeakoulutuksen perustehtäviä suuntaavia toimintoja, eivät ne silti ole välttämättä kovin lähellä toisiaan. Sama pätee esimerkiksi korkeakouluorganisaatiossa tehtyyn tutkimustyöhön ja tieteeseen. Molemmat ovat keskeisiä perustehtävien tutkimuskohteita, mutta niiden näkökulma tutkittavaan ilmiöön on erilainen. Toiselle ulottuvuudelle voimmekin asettaa tarkastelunäkökulman eli sen, tarkastellaanko ilmiötä **sisäisestä** (organisatorisesta) vai **ulkoisesta** (yhteiskunnallisesta) näkökulmasta<sup>17</sup>.

Näiden kahden ulottuvuuden avulla voidaan muodostaa kuvion 4 mukainen nelikenttä. Korkeakoulututkimuksen näkökulma on tyypillisesti korkeakoulun sisältä ulospäin. Kuitenkin siten, että lähes aina korkeakouluja tarkastellaan avoimina järjestelminä, jolloin ulkoinen todellisuus on keskeinen osa tutkimusta. Koulutusta ja tutkimusta voidaan lähestyä, joko organisatorisina toimintoina (mitattava opetustyö, opiskelu ja tutkimustyö) tai laajemmin osana tieteellistä toimintaa eli tiedonsiirtoa toimimalla tieteellisillä foorumeilla (julkaisemalla, siirtämällä tietoa suullisesti, osallistumalla oppimisprosessiin). Toisen ulottuvuuden lisääminen helpottaa myös hallinnan jäsentämistä, sillä korkeakoulututkimuksen kontekstissa hallinnalla viitataan varsin usein kolmeen limittäiseen ydintehtävien sääntelyprosessiin: johtamiseen, hallintoon ja ohjaukseen. Vaikka jotkut tutkijat erottavat käsitteellisesti hallinnan johtamisesta (esim. Sporn 1999), useissa määritelmissä johtaminen nähdään osana hallintaa. Hallinta voidaankin nähdä käsitteenä, joka sisältää johdon ja hallinnon sekä yliopiston toiminnan suhteessa ulkopuolisiin toimijoihin (esim. Reed ym. 2002, xvii).

Professiotutkimus korkeakoulututkimuksen alana on paikallistettu kuvioon piirretyllä ovaalilla (ks. Kuvio 4). Professiotutkimus keskittyy ennen kaikkea akateemisen profession työhön ja toimintaan yliopistojen sisällä, mutta professiota ei voida määritellä määrittelemättä sitä suhteessa korkeakoulujen ulkoiseen todellisuuteen ja toisiin professioihin. Akateemisen profession kannalta tiede muodostaa keskeisen toimintakentän. Professiotutkimus operoi myös korkeakoulutuksen ydintehtävien johtamisen sekä ohjauksen alueella, sillä johtaminen on merkittävä osuus professionaalista työtä ja akateemisen profession edustajat osallistuvat korkeakoulujen ohjaukseen esimerkiksi toimimalla tiedeakatemoissa ja arviointineuvostoissa. Profession kannalta järjestelmän juridiset puitteet ovat myös ensisijaisen tärkeitä. Valtio määrittelee mm. reguloinnilla profession autonomiaa, privilegioita ja pätevyysvaatimuksia.

17 Teichlerin ja Tightin luokittelussa erottelu on tehty implisiittisesti. Clarkin luokittelussa korkeakoulutuksen sosiologia vaikuttaa vielä melko makrotason tutkimukselta.



Kuvio 4. Akateemisen profession tutkimus korkeakoulututkimuksen kentällä

## KORKEAKOULUTUTKIMUS, AKATEEMISEN PROFESSION TUTKIMUS JA VÄITÖSKIRJATUTKIMUS

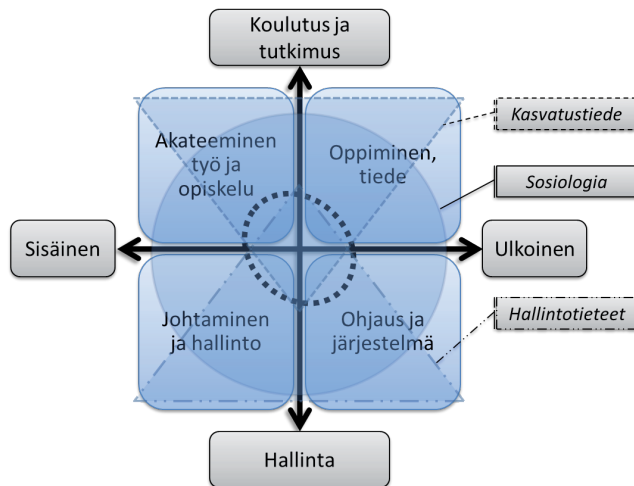
Korkeakoulututkimus on leimallisesti soveltava, monitieteinen ja vertaileva tutkimusala (Pekkola, Kivistö; Hölttä 2014). Akateemisen profession tutkimukselle samat piirteet ovat olleet tyypillisiä. Korkeakoulututkimus ei ole syntynyt endogeenisesti ”luonnollisen” akateemisen kehityksen myötä, vaan sen kehitys on ollut voimakkaasti riippuvainen ulkopuolisista resursseista (Altbach 1979, 7). Alan soveltavaa luonnetta selittää sen lyhyt eksogeeninen yliopistojen ulkopuolisesta rahoituksesta ja linjauksista riippuvainen syntyhistoria<sup>18</sup>. Akateemisen profession tutkimus ei poikkea muusta korkeakoulututkimuksesta sen soveltavan luonteen osalta. Professiota on tutkittu erityisesti ammattiliittojen ja säätiöiden rahoituksella<sup>19</sup>. 1980-luvulle tultaessa akateemisen profession tutkimus on lähentynyt yleisen korkeakoulututkimuksen kehityksen vanavedessä organisaatioiden johdon ja hallinnon tutkimusta.

Toinen leimallinen piirre korkeakoulututkimukselle on tieteidenvälisyys. Kuviossa 5 on kuvattu korkeakoulututkimuksen suhdetta eri tieteenaloihin. Kasvatustieteissä asiantunti-

18 Toisen maailmansodan jälkeen ala alkoi kehittyä, ensiksi USA:ssa ja myöhemmin muissa teollisuusmaissa, lähinnä tieteen ulkopuolisten tarpeiden vuoksi. Korkeakoulututkimukseen resurssia tuli lähinnä yliopistojen hallinnon kasvavan tiedontarpeen kasvaessa, jolloin hallinnon tiedontarpeeseen vastaava tutkimus (institutional research) alkoi kehittyä. Varoja kanavoitui myös kansallisten ja alueellisten korkeakoulun kehittämiseen tähtäävien aloitteiden kautta. Erityisesti USA:ssa perustettiin useita instansseja, joiden tarkoituksena oli tukea politiikkaohjelmien kehittelyä ja antaa suosituksia (näistä merkittävin Garnegie Foundation). Näiden lisäksi lähes jokaiseen teollisuusmaahan perustettiin korkeakoulutukseen erikoistunut tutkimus-/koulutuslaitos, jolla pyrittiin takaamaan korkeakoulutuksen kilpailukyky. (Albach 1979.)

19 Vaikka professiotutkimusta on tehty korkeakoulukontekstissa satunnaisesti jo 1800-luvulla, myös sen laajeneminen tapahtui 1970-luvulla. Tähän kehitykseen on kaksi syytä: ensinnäkin 1970-luku oli professiotutkimuksen kulta-aikaa, toiseksi korkeakoulututkimus laajeni samana vuosikymmenenä. 1970-luvulla tehdyt ns. Carnegie-tutkimukset (Lippset & Ladd 1973; Trow 1975) antoivat akateemisen profession tutkimukselle pontta USA:ssa. Britanniassa akateemisen profession tutkimuksen klassikkoihin kuuluva Perikssonin Key Profession (1968), jota rahoitti Ison-Britannian korkeakouluopettajien liitto, valmistui samoihin aikoihin.

juus kapenee tultaessa kohti hallinnon, arvioinnin ja johtamisen kysymyksiä. Kasvatustieteiden parissa tehty akateemisen profession tutkimus on ollut yleensä luonteenomaisesti laaja-alaista ammattikunnan tutkimusta (sisällöllinen komponentti). Suomessa akateemisen ammattikunnan tutkijoista keskeisin on Välimaa (mm. 1995; 2001 ja 2005). Yksilötasolle oppimisen kysymyksissä mentäessä kasvatustieteiden kantatieteistä psykologia on keskeisessä roolissa.



Kuvio 5. Akateemisen profession tutkimuksen suhde korkeakoulututkimuksen keskeisiin tieteenaloihin

Hallintotieteille tyypillisimpiä tutkimuksen kohteita ovat korkeakoulutuksen prosessien johtamisen, arvioinnin, ohjauksen ja organisoinnin kysymykset (rakenteellinen komponentti). Tyypillistä julkishallinnon profession kohdistuvalle tutkimukselle on sen painottuminen lainsäädäntöön, virkarakenteisiin, työnkuviin, pätevyyksiin ja etiikan kysymyksiin. Akateemista professiota käsitteleviä hallintotieteellisiä tutkimuksia ei ole Suomessa juurikaan tehty Aarrevaaran tutkimusryhmää lukuun ottamatta. Hallintotieteiden politiikan tutkimuksellinen juuren<sup>20</sup> ja politiikan tutkimuksen merkitys kasvaa, kun siirrytään yksilöiden ja yksikköjen välisiin valtasuhteiden sekä järjestelmätason ominaispiirteiden tarkasteluun. Poliitiikan tutkimuksen piirissä akateemista professiota koskeva tutkimus on usein valta-analyysiä tai poliittisiin diskursseihin liittyvää tutkimusta. Hallintotieteen talous- ja kauppatieteellinen juuri korostuu korkeakoulutuksen rahoituksen ja talouden kysymysten teoriapohjan luomisessa.

Sosiologia on korkeakoulututkimuksen alalla yleistiede (valtakomponentti, rakenteellinen komponentti ja sisällöllinen komponentti). Sosiologisella tutkimuksella on

<sup>20</sup> Hallintotieteen suhteesta muihin yhteiskuntatieteisiin katso Salminen (1995, 19–22 ja 2004, 9–11).

ollut erityisen suuri panos korkeakoulutuksen arvojen ja kulttuureiden tutkimuksessa<sup>21</sup>. Varsinainen professiotutkimus on ollut tyypillisintä sosiologian piirissä. Suomessa ei ole kuitenkaan tehty yhtään professioteoreettista akateemista professiota tutkivaa sosiologista tutkimusta. Viimeaikaisista tutkimuksista lähimpänä professiotutkimusta ovat Hakalan (2009) ja Haapakorven (2009) väitöskirjatutkimukset.

Kolmas korkeakoulututkimukselle tyypillinen piirre on sen vertailevuus<sup>22</sup>. Vertaileva ote on tullut professiotutkimukseen hieman muun korkeakoulututkimuksen jäljessä. Tätä selittää professioiden voimakas sitoutuminen korkeakoulutuksen instituutioulottuvuuteen (Light 1974) ja valtioon (Clark 1987b) kansallisen lainsäädännön kautta. Joitain kansainvälisiä laadullisia löyhästi tilastoihin perustuvia vertailuja tehtiin jo 1980-luvulla. Näistä varmasti vaikutusvaltaisimmat ovat Clarkin teokset *The Higher Education Systems* (1983) ja erityisesti *The Academic Profession* (1987b). Kvantitatiivisen vertailun voidaan katsoa saaneensa alkunsa 1992 toteutetusta ”The Carnegie Survey of the Academic Profession” -tutkimuksesta (mm. Boyer et al. 1994). Kvantitatiiviset vertailutkin ovat perustuneet yleensä maaraportteihin (mm. Kogan & Teichler 2007; Locke & Teichler 2007; Locke et al. 2011), mutta myös joitain yrityksiä tilastollisesta vertailusta on tehty (mm. Bennion & Locke 2010; Bentley & Kyvik 2012; ShinToukoushian 2011; Dobson et al. 2012). Akateemisen profession vahvan kansallisen luonteen vuoksi kansainväliset tilastolliset vertailut ovat kuitenkin haastavia (Aarrevaara & Pekkola 2011).

Käsillä olevaa tutkimusta voidaan hyvin tarkastella korkeakoulututkimuksen tyypillisten piirteiden avulla. Väitöskirjatutkimuksen perustana olevan Muuttuva akateeminen professio (CAP) -hankkeen kansallisten osahankkeiden kohdalla rahoitus tuli tyypillisesti joltakin keskeiseltä sidosryhmältä. Suomessa tutkimushanke toteutettiin opetusministeriön rahoituksella sektoritutkimushankkeena<sup>23</sup>. Tutkimushanketta voidaan hyvin kuvailla myös tieteidenväliseksi ainakin kahdella ulottuvuudella. Ensinnäkin pieni kolmen hengen tutkimusryhmä oli tieteenalataustoiltaan monitieteinen<sup>24</sup>. Toiseksi tutkimushankkeen ja tämän tutkimuksen kirjallisuus perustuu korkeakoulututkimuksen lisäksi sosiologian, politiikan

21 Suuri osa akateemisen profession tutkimuksen klassikoista sijoittuu sosiologian alalle (esim. Logan Wilson (1942), Talcot Parsons ja Gerald Platt (1973), Burton Clark (1983, 1987a&b), Martin Trown (1971, -72, -73 ja -75), Edward Shillsin (1984). 1990-luvulla akateemisen profession tutkimus on kuitenkin monitieteistynyt ja yleistynyt Pohjois-Amerikan lisäksi muissa maanosissa. Professiotutkimus on myöhemmin siirtynyt ja painottunut mm. politiikan ja hallinnon tutkimuksen alalle. Kasvatustieteet ovat korkeakoulututkimuksen organisoitumisen myötä kasvattaneet merkitystään akateemisen profession tutkimuksen tieteenalana. 1990-luvun jälkeen suurin osa tutkimuksesta on ollut monitieteistä, julkaistu korkeakoulututkimuksen omilla foorumeilla ja tyypillisesti usean tutkijan toimesta.

22 Vertailevan korkeakoulututkimuksen suuriin nimiin kuuluu Burton Clarkin lisäksi Philip Altbach. Altbachin (1979) mukaan (kansainvälisellä) vertailulla on praktisrationaaliset juuret. Toisen maailmansodan jälkeen korkeakoulutuksen menot kasvoivat huomattavasti ja sen merkitys taloudelle lisääntyi, joten kansallisvaltioiden mielenkiinto vertailtavaan tietoon kasvoi. Vertailevan korkeakoulututkimuksen syntyyn onkin voimakkaasti vaikuttanut valtioiden vertailu niiden kehittäessä (benchmarkin) omia järjestelmiään tai kutsuessaan ulkopuolisia kehittäjiä ja arvioijia työskentelemään oman korkeakoulujärjestelmänsä parissa. Kansainvälisyys onkin korkeakoulututkimuksessa korostanut kansallisten piirteiden etsintää ja esille nostoa. Kansainvälisyys onkin ollut hyvin kansallisvaltiokeskeistä.

23 Ohjausryhmässä oli rahoittajan lisäksi edustus Tieteentekijöiden liitosta, Professoriliitosta, Rehtoreiden neuvostosta ja Ammattikorkeakoulujen rehtoreiden neuvostosta.

24 Vaikka kaikki tutkimusryhmän jäsenet olivat korkeakoulututkijoita, olivat heidän tieteenalataustansa erilaiset. Tutkimuksen johtaja oli alkujaan aluetieteilijä, tutkimusryhmän vanhin jäsen kansantaloustieteilijä ja nuorin jäsen politiikan tutkija. Kansainvälisesti kaikki korkeakoulututkimuksen keskeiset tieteenalat olivat edustettuina.



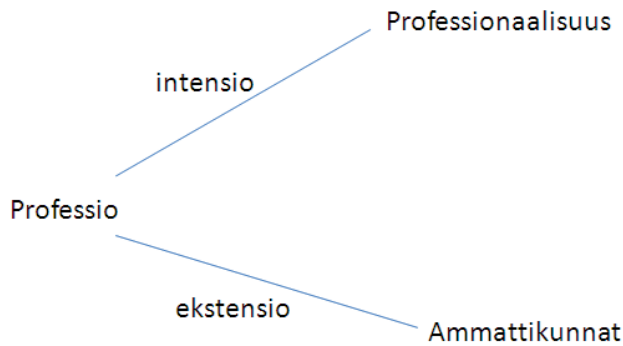
tutkimuksen ja kasvatustieteiden kirjallisuuteen. Tämän lisäksi toiset tieteidenväliset tutkimusalat, kuten työelämän tutkimus ja tieteen ja teknologian tutkimus, ovat hyvin lähellä akateemisen profession tutkimusta. Kolmanneksi kansainvälinen vertailtavuus on myös yksi hankkeen keskeisistä ulottuvuuksista. Tälläkin ulottuvuudella korkeakoulututkimuksen tyypilliset piirteet näkyvät selvästi. Ensinnäkin professio on käsitteenä voimakkaasti sidonnainen kansalliseen lainsäädäntöön ja korkeakoululaitokseen. Tästä syystä maittaiset otokset ja profession määrittelyt poikkeavat merkittävästi toisistaan. Kansalliset rahoituslähteet ja sidosryhmät ovat myös vaikuttaneet otoksien muodostamiseen. Tutkimushankkeen vertailu onkin suuressa osassa julkaisuja maatapausten esittelyä ja niiden vertailua.

## 2.3 Professiotutkimus – tutkimukseni professio

Professiotutkimuksesta sosiologian osa-alueena on kirjoitettu useita tieteellisiä ja opetus-käyttöön suunnattuja kokooma- ja yhtenäisteoksia, joissa professioita ja professiotutkimuksen kehitystä on luokiteltu monella tavalla. Seuraavassa esitetään tämän tutkimuksen näkemys professiotutkimuksen kehityksestä ja suhteutetaan sitä akateemisen profession tutkimukseen sekä asemoidaan akateemista professiota suhteessa professioluokitteluihin. Professio-käsitteen ja professiotutkimuksen kehityksen kuvaaminen on syytä tehdä perusteellisesti, sillä korkeakoulututkimuksessa profession käsite otetaan usein annettuna, jolloin professio voidaan ymmärtää usealla eri tavalla. Professio on professiotutkimuksen kohde ainakin kolmesta eri näkökulmasta (vrt. Evetts 2013).

Suuri osa professiotutkimuksesta tutkii **professio-käsitettä** ja pyrkii määrittelemään käsitteen kattamaa merkitysaluetta. Edelleenkin professiotutkimuksen eräs keskeisimmistä kysymyksistä on: mikä on se professionaalisuuden piirre, joka erottaa profession muista ammattikunnista (Sciulli 2010a, 724; Saks 1995, 1). Tämä siitäkkin huolimatta, että profession tarkan määrittelyn mahdottomuutta on pohdittu 1950-luvulta lähtien (Evetts 2013; Hughes 1958). Vaikka tutkijat ovat eksplisiittisesti sanoutuneet irti tarkasta määrittelystä, implisiittisesti professioiden ja muiden ammattikuntien eron määrittely on aina läsnä professiotutkimuksessa.

Professio-käsitteen kattama ala ei ole empiirisesti helposti osoitettavissa (Hughes 1958). Käsitteestä on pyritty muodostamaan deskriptiivinen, jolloin voidaan testata, onko jokin ammatti professio vai ei. Pätevyuden kriteeri voi tällöin olla synteettinen (termin ekstensio on sama, tiedämme, että on olemassa sellainen luokka kuin professio) tai analyttinen (termin intensio on sama eli käsite kuvaa yleisellä tasolla jotain termejä). Kuviossa kuusi on asetelma esitetty yksinkertaistettuna. Analyttinen määrittely oli tyypillistä funktionalistiselle professiotutkimukselle.



Kuvio 6. Professio-käsite

Professiotutkimuksessa on tutkittu professioita **ammattikuntina** (erotuksena tavallisista ammattikunnista). Professio-käsite määritellään usein synteettisesti. Itse asiassa määrittely on usein ostensiivista eli esimerkkien kautta tapahtuvaa, mikä tarkoittaa systemaattisen synteettisen määrittelyn sijaan yleisten piirteiden osoittamista ja kuvailua (vrt. Niiniluoto 1984, 168). Tällöin lähtökohdana on ammattikunta, ei professionaalisuuden käsite. Tarkastelun kohteena ovat olleet yhteiskunnan toimintojen kannalta keskeiset ammattikunnat, kuten lääkärit, juristit, insinöörit ja opettajat, sekä niiden toiminta ja suhde asiakkaisiin (potilas, oppilas, oikeushenkilö).

Ammatikuntien tutkimus on vaihdellut analyttisestä historian tutkimuksesta aina kriittiseen yhteiskuntatutkimukseen. Työn ja koulutuksen sosiologian sekä politiikan tutkimuksen analyysit ovat asettuneet tyypillisesti näiden ääripäiden välille. Tämänäyttypisessä tutkimuksessa fokus on ammattikunnassa ja sen toiminnassa myös tutkittaessa sen yhteiskuntasuhteita. Ammatikuntien tutkimus voidaan usein sen professionaalisen emotietealan (esimerkiksi sotatiede, teologia, hoitotiede) lisäksi katsoa kuuluvan työelämän tutkimuksen kattokäsitteen alle. Korkeakoulututkimuksen alueella julkaistu professiotutkimus on usein yliopistoissa työskentelevien ammattikuntien tutkimusta.

Ammatikuntien ostensiivista, osoittavaa määrittelyä professioiksi Friedson kutsuu intuitiiviseksi, kansan suussa tapahtuvaksi luokitteluksi. Intuitiivisen luokittelun mukaan professioilla tarkoitetaan laajahkoa, melko arvostettujen ammattien joukkoa, joka on tunnistettavissa koulutuksensa, tutkintonsa ja muodollisen pätevyytensä avulla. Systemaattisesta synteettisestä luokittelusta hän käyttää termiä institutionaalinen luokittelu viitaten rajattuun joukkoon ammatteja, joilla on määriteltävissä olevat institutionaaliset ja ideologiset piirteet. (Vrt. Friedson 1983.) Akateemisen profession määrittely on myös tapahtunut molemmilla tavoilla. Akateemisella professiolla on viitattu yleisesti yliopistoissa työskenteleviin akateemisiin työntekijöihin tai tarkemmin rajattuun akateemisten työntekijöiden joukkoon. Akateemisen profession systemaattinen luokittelu on tapahtunut kahdesta eri lähtökohdasta. Määrittelyissä on lähdetty liikkeelle joko tutkijan (mm. Shills 1968; Ben David 1972; Ziman 1994) tai opettajan työn kuvasta (mm. Perkin 1968; Kimbal 1992).

Professio-käsitteen määrittely on kuitenkin tyypillisimmin viime aikoina ollut synteettisen tai analyttisen määrittelyn sijaan stipulatiivista. Sen tarkoituksena ei ole ollut

määritellä väitteiden totuuksia vaan lisätä tieteen systemaattisuutta ja käyttökelpoisuutta eli luokitella rajaamalla, täsmentämällä ja luomalla uusia diskursseja. (Vrt. Niiniluoto 1984, 158–161, 119–121.)

Toinen tyypillinen näkökulma professioihin tarkastelee **professionalisoitumista** prosessina. Tällöin tarkastelussa painottuu professioiden yhteiskunnallinen toiminta. Professionalisoitumisen tutkimuksessa on havaittavissa kolme erilaista painotusta. Ensinnäkin tutkimuksen huomio voi kiinnittyä profession ja sen asiakkaiden välisiin valtasuhteisiin. Toiseksi kiinnostuneita voidaan olla professioiden sekä niiden lähellä toimivien ammattiryhmien vuorovaikutuksesta ja valtasuhteista. Kolmanneksi tarkkaavaisuus voi kiinnittyä erityisesti profession, valtion ja muiden yhteiskunnallisten toimijoiden välisiin vuorovaikutussuhteisiin. Tämä näkökulma liittyy professiotutkimuksen yhteiskuntaluokkien tutkimuksen traditioon. Yhteiskunnallisen professiotutkimuksen fokus on vaihdellut tutkittavan maan kontekstin ja kulttuurin mukaisesti. (Evetts 2013.)

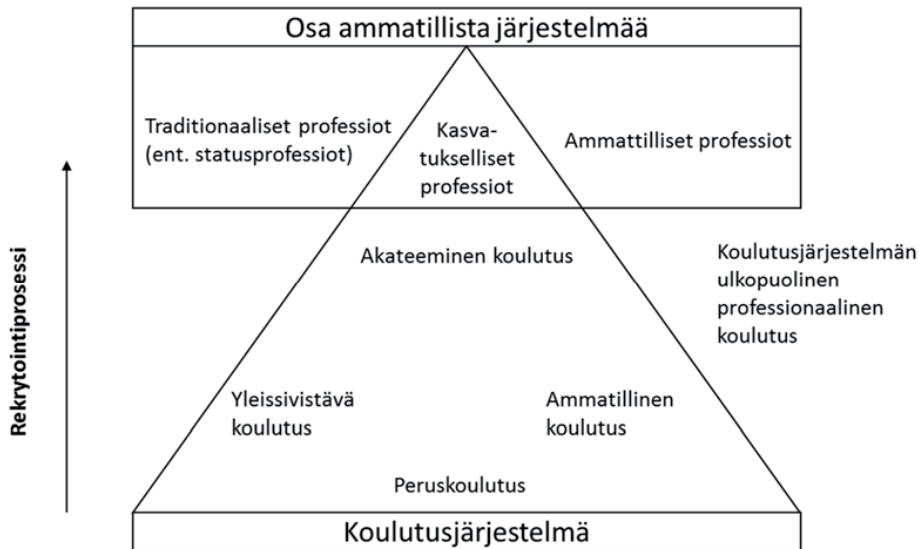
Kolmannen näkökulman professioon tarjoaa **professionalismin** tutkimus. Professionalismin tutkimuksessa ensisijainen tutkimuksen kohde on professioiden normatiiviset arvovakennelmat, professionaalisen työn ideologiat sekä diskurssit. Professionalismin tutkimus korostaa tyypillisesti professioiden työn erityisluonnetta, arvioinnin vaikeutta ja standardoinnin mahdottomuutta. (Evetts 2013.)

## PROFESSION TYPOLOGISOINNEISTA

Akateemisen profession kohdalla professio-käsitteen käyttö on erityisen ongelmallista, sillä professioitumis- ja professioiteoria koskee lähes ainoastaan professioita yliopistojen ulkopuolella (Rhoades 2007, 1, 20) siitäkin huolimatta, että useimmat professioiteoreetikot pitävät akateemista professiota professiona (vrt. Slaughter & Leslie 1997, 179). Professiota on tyypitelty usealla eri tavalla (Helander 1993, 50). Yksi tunnetuimmista tyypittelyistä on jako **statusprofessioihin ja ammattiprofessioihin**. Käsitteistö on lähtöisin Elliotin (1972, 14–57) professiotutkimuksen klassikoihin luettavasta teoksesta *The Sociology of the Professions*. Elliotin mukaan statusprofessioita (status professions) tulisi kutsua traditionaalisiksi professioiksi, sillä niiden statusasema on heikentynyt ja joidenkin osalta jopa lakannut. Traditionaalisilla professioilla tarkoitetaan keskiajalla yliopistokoulutuksen avulla syntyneitä ammatteja, joilla on suora yhteys yhteiskunnalliseen valtaeliittiin ja vallankäyttöön. Statusprofessioiksi edelleenkin mielletään melko intuitiivisesti esimerkiksi lääkärit ja juristit, sen sijaan papisto ja upseeristo on saanut väistyä statusprofessioasemastaan. Ammattiprofessiolla (occupational profession) puolestaan viitataan ”uusiin” professioihin, jotka ovat syntyneet täyttämään jotakin spesifiä yhteiskunnallista tarvetta esimerkkeinä kirjanpitäjät ja sosiaalityöntekijät (ks. mm. Konttinen 1991; Helander 1993; Koskinen & Mykkänen 1998).

Elliotin alkuperäinen professioluokittelu on kolmiluokkainen. Kolmas professioryhmä, **kasvatukselliset professiot**, on kuitenkin ilmeisesti viittausketjujen tuloksena tippunut pois useista alan tutkimuksista (ks. mm. Konttinen 1991, 23–24). Kuviossa (ks. Kuvio 7) on esitetty suomalaisessa kontekstissa Elliotin käsitys ammatti- ja koulutusjärjestelmän suhteesta. Ammatillisen järjestelmän huipulla ovat Elliotin jäsenyydessä professiot. Professiot hän jakaa kolmeen ryhmään, joista yhtä hän kutsuu kasvatukselliseksi professioiksi (educational professions). Kasvatukselliset professiot ovat osa professiojärjestelmää, mutta myös osa virallista koulutusjärjestelmää. Elliotin tutkimus ei valitettavasti pureudu

kasvatuksellisen profession problematiikkaan samalla tavalla kuin traditionaalisten ja ammatillisten professioiden professionalisoitumiskehitykseen.



Kuvio 7. Profioiden ja koulutuksen suhteesta. Suomalaiseen kontekstiin mukailen (Elliot 1972, 62).

Kasvatuksellisten professioiden osana akateemisella professiolla on erityinen rooli, sillä se vastaa pääosasta professioiden edellyttämästä koulutuksesta sekä muodollisista pätevyyksistä. Tässä mielessä akateeminen professio poikkeaa selkeästi muista kasvatuksellisen profession professioammateista, joissa oppilaat ovat selkeästi professionaalisten työntekijöiden (opettajat) toiminnan kohteita. Akateeminen professio sijoittuu muita opettajia lähemmäksi status- ja ammattiprofessiota. Elliot ei itse käytä akateemisen profession käsitettä, mutta kirjoittaa yliopisto-opettajien symbioottisesta suhteesta muihin professioihin. Elliot kuvaa epäsuorasti akateemisen profession syntyä. Hän kuvailee, kuinka tiettyihin ammatteihin, kuten upseeri ja virkamies, rekrytoitumiseksi alettiin järjestää pääsykokeita. Kokeista kehittyi vähitellen tutkintoja. Tutkintoja varten puolestaan kehittyi professiosta irrallisia, joskin niitä lähellä toimivia koulutuslaitoksia. (Elliot 1972, 43–52, 69–70.) Ammatillistenkin professioiden koulutus rakentui yleissivistävän eliittikoulutuksen mallin mukaisesti. Koulutuslaitokset integroituivat osaksi yliopistoja, joissa eliitit olivat pätevöityneet ja sivistyneet jo pitkään. (Ks. seikkaperäinen kuvaus suomalaisesta kehityksestä Konttinen 1991.)

Akateemisen profession hankala tehtävä ammatillisten ja statusprofessioiden välimaastossa on sisäänrakennettuna sen historiaan<sup>25</sup>. Toisaalta sen odotetaan kasvattavan statusprofessionille tärkeitä ominaisuuksia (gentlemen, liberal education), toisaalta tarjoavan vahvan ammatillisen pohjan (specialist, professional education). Vaikka Elliot kuvaa erittäin osuvasti akateemisen profession tehtävän haasteellisuutta professioiden kouluttajana ja tämän duaalisen tehtävän vaikutusta yliopisto-organisaation luonteeseen, ei hän pohdi akateemisen profession oman professoaseman ongelmallisuutta. Akateemisen profession oma professoasema onkin vaikeusasteeltaan toista kertaluokkaa, eikä Elliot tähän problematiikkaan tartu vaan tarkastelee akateemista profессиota ainoastaan kahden perusprofessio-  
luokan näkökulmasta.

Toinen professiotutkimuksen keskeisistä vaikuttajista, Goode (1969, 267), luokittelee professiot **henkilöprofessioiksi**, joilla on suuri autonomia ja jotka toimivat suoraan henkilöasiakkaan kanssa, sekä **muiksi professioiksi** (tekniset, manageriaaliset, joukkoprofessiot). Niiden asiakkaat ovat yleensä yhteisöjä tai organisaatioita ja profession jäsenten autonomia on pienempi. Lähtökohtaisesti henkilöprofessiona Goode pitää lakimiehiä, lääkäreitä, pappeja ja yliopisto-opettajia, sillä heidän työnsä perustuu asiakkaan ja profession harjoittajan väliseen luottamukseen ja ammattisalaisuuteen. Hän kuitenkin lopulta päätyy erottamaan yliopisto-opettajat kolmesta muusta perusprofessiosta, sillä heidän suhteensa asiakkaaseen on erilainen. Gooden mukaan ei ole selvää, kuka on yliopisto-opettajan asiakas. Onko se opiskelija, yliopisto vai yhteiskunta. Goode tekee kuten moni muukin professiotutkija ja ohittaa ongelman:

Precisely because the temptation to analyze the academics at length is strong, I shall stifle it and instead simply locate the problem. (Goode 1969, 306.)

Professioita on perinteisesti tyypitelty myös niiden autonomian ja tiedollisen erikoistuneisuusasteen kautta. Tunnetuin määrittely on Etzionin (1964, 1968, xiii–xvii) erottelu professioiden ja semi-professioiden välillä<sup>26</sup>. Hänen mukaansa semiprofessioiden jäsenillä on lyhyempi koulutus, vähemmän arvovaltaa, heidän työnsä ei ole yhtä autonomista eikä varsinaisesti uutta tietoa tuottavaa vaan soveltavaa. Semi-professioita ovat esimerkiksi sosiaalityöntekijät ja sairaanhoitajat. Koulutuksen alalla toimivasta professiosta esimerkkinä

25 But while the university leaders justified the role of universities in developing much the same general qualities as were prized by those who organising the competitive examination system, university teachers were beginning to take seriously their own responsibilities for teaching, examining and research. The corollary of the universities acquiring a social function as was the development of professionalism among those who could claim to be skilled in the performance of that function. The underlying contrast between the liberal ideal and the specialization and professionalization of university teaching and academic knowledge provides a graphic illustration of the twin standard in professional development, status professionalism and occupational professionalism. - - - Some of the problems inherited in two contrasting developments only became apparent with the appearance of the academic subject specialists, oriented towards a career in his subject and expecting to move from institution to institution. This further development of occupational professionalism among university teachers has made it difficult meet liberal ideal. The difficulty of reconciling the two is still a key problem in the organization of modern universities. (Elliot 1972, 52.)

26 Seppo Randel on suomentanut Etzionin (1968) klassikkoteoksen Modern Organizations termin ”professional” asiantuntijuudeksi ja ”professional” asiantuntijaksi. Vastaavasti termit semi-professional ja semi-professionals hän on kääntänyt puolittaiseksi asiantuntijuudeksi ja puolittaisen asiantuntijaorganisaation palveluksessa olevaksi henkilöksi. Professio-käsité on häipynyt tekstistä ja korvaantunut asiantuntija-käsitteellä (yleinen käänös expert, specialist), mikä on tuottanut hämmennystä.

Etzioni mainitsee yliopisto-opettajat ja semi-professiosta peruskoulunopettajat. Etzionin mukaan sairaalaorganisaatiossa profession muodostavat lääkärit ja semi-profession hoitajat<sup>27</sup>. Etzionin koulutuksen alan esimerkki, jossa peruskoulunopettaja ja yliopisto-opettaja rinnastetaan toisiinsa, ei sekään helpota akateemisen profession määrittelyä. Opettajien ja yliopisto-opettajien työnkuva, koulutuksen substanssi, tietopohja ja autonomia toki poikkeavat toisistaan, mutta rinnastus ei toimi samaan tapaan kuin lääkärin ja sairaanhoitajan välillä, sillä opettaja ja yliopisto-opettaja eivät jaa samaa organisaatiota ja samaa työn kohdetta. Mielekkäämpi analogia lääkärin ja sairaanhoitajan välillä olisikin esimerkiksi professori–assistentti-suhde, tosin siinä toteutuu oppipoikaperiaate toisin kuin lääkärin ja sairaanhoitajan välillä.

Uudempi professiotutkimuskaan ei ole onnistunut ratkaisemaan akateemisen profession ongelmaa. Risto Rinteen ja Arto Jauhiaisen (1988) aikansa (interaktionistiselle) valtavirtaprofessiotutkimukselle perustuva tutkimus ”Koulutus, professionaalistuminen ja valtio – julkisen sektorin koulutettujen reproduktioammattien muotoutuminen Suomessa” toimii hyvänä näytteenä summaten oman aikansa käsityksiä akateemisen profession ja professiotutkimuksen suhteesta:

---Akateemisen koulutuksen yksi keskeisistä funktioista onkin ylläpitää ja lisätä vaikutelmaa ammatin harjoittamisen tiedepohjaisuudesta; liittyyhän yliopistollisiin loppututkintoihin osoitettu kyky ainakin muodollisesti tuottaa oman tieteenalueensa tietoa (tutkia). Tiedon institutionalisoituminen merkitsee sitä, että sen tuottaminen, siirtäminen (opettaminen) sekä soveltaminen institutionalisoituu (esim. Freidson 1986, 209–230). Perinteiset professiot edellyttävätkin ammattikuntien sisäistä hierarkkista roolijakoa: tutkijat, opettajat ja praktikot (Hellberg 1978, 29). Maallikon (asiakkaan) kannalta katsottuna viimeksi mainitut edustavat koko asiantuntijajärjestelmää; he ovat sen konkreettinen ruumiillistuma. Praktikot (esim. lääkäri, psykologi, opettaja) ikään kuin kantavat olemuksessaan ja toiminnassaan omaa (useimmiten näkymätöntä ja kaukaista) tiedeintituutiotaan rakentaen sillan sen ja maallikoiden välille (vrt. Freidson 1970, 20). Asiantuntijan kredenssit – tutkinnot, oppiarvot, diplomit, valtakirjat – ovat symboleina ja todistuksena siitä, että hänet on luotettavan koulutuksen kautta kiinnitetty tähän luotettavaan järjestelmään ja että hän kykenee omalla toiminnallaan ylläpitämään siltaa, jolle maallikon ei ole lupa astua. (Rinne & Jauhiainen 1988, 30.)

Akateemisesta toiminnasta muodostuu usein professiotutkimuksessa profession jatke, jolla on keskeinen rooli professioammattien legitimoinnissa. Valtavirtatutkimuksen näkökulmasta maallikko on potilas tai oppilas, ei korkeakouluopiskelija tai tutkimuksen tilaaja. Korkeakoulutus on luotettavan järjestelmän luotettava osa, pätevyysien tuottaja, ei akateemisen profession oma reproduktiojärjestelmä. Professiotutkimuksen näkökulmasta geneeristen alojen akateeminen koulutus on ainoastaan professionaalisen akateemisen koulutuksen tukitoiminto, ei oma professionaalinen alansa. Tutkija samoin kuin akateeminen opettaja on ainoastaan erikoistunut profession edustaja. Tutkijan taidot ovat tästä näkökulmasta legitimoivia taitoja eivätkä praktikon jokapäiväisiä taitoja. Vaihdettaessa näkökulmaa akateemisen profession tutkimiseen tutkijan taidot ovat juuri akateemisen profession edustajan praktikon taitoja.

<sup>27</sup> Brante on päivittänyt 2000-luvulla semi-profession ja profession eroja. Hänen mukaansa semi-professiot ovat toisin kuin professiot keskiluokkaisia ja naisvaltaisia sekä järjestäytyneitä perinteisiin ammattiliittoihin. Tämän lisäksi niitä on lukumääräisesti enemmän kuin professioita, eivätkä ne ole kovin eksklusiivisia. Semi-professiot ovat vähemmän autonomiaa ja selkeämmin ohjattuja kuin professiot. Koulutuksen osalta ne poikkeavat professioista siinä, että niiden koulutus on monialaista. (Brante 2010, 97–98.) Yliopistoorganisaation sisällä profession ja semi-profession rajan veto ei ole yksiselitteistä. Eri ammattiryhmien suhteita pohditaan osatutkimuksissa 1, 2 ja 4.

Akateemista professiota on pidetty professiotutkimuksessa yhtenä ammattikunnista (lakimiesten, lääkärien ja insinöörien lisäksi), johon professiotutkimuksen havainnot parhaiten ovat yleistettävissä (Sciulli 2010b, 41–42). Tämä on mielenkiintoista, sillä kuten edellä on esitetty, klassisissa teksteissä akateeminen professio kyllä näkyy, mutta sitä ei yleensä määritellä.

1990-luvulla lähtien professioita on tyypillisesti luokiteltu historialliskulttuurisesta näkökulmasta ja näin vältetty funktionalistisen määrittelyn keskeisimmät ongelmat. Brante (2010, 80–107) on luokitellut professiotyytit kuuteen ryhmään niiden syntyhistorian mukaan kronologisesti suhteessa valtioiden ja niiden hallinnan kehitykseen. Ryhmät ovat:

- 1) **kansallisvaltioiden virkaprofessiot** (yliopistoissa koulutetut virkamiehet), joidenka tavoitteena on sosiaalisen järjestyksen ja identiteetin hallinta
- 2) **taiteelliset professiot** (akateemisesti koulutetut taiteilijat), joidenka tavoitteena on symbolisten ilmauksien hallinta
- 3) **teollistuneen valtion tekniset professiot** (insinöörit), joidenka tavoitteena on ei-sosiaalisen ympäristön hallinta
- 4) **hyvinvointivaltion ihmisprofessiot** (sosiaali-, terveys-, koulutus- ja hallintoalan ammattilaiset), joidenka tavoitteena on normaaliuden hallinta
- 5) **uusliberaalin valtion markkinaprofessiot** (konsultit, kehittäjä, asiantuntijat), joidenka tavoitteena on sijoitusten hallinta
- 6) **globalisoituvan valtion transnationaaliset professiot** (EU:n eri sektoreille koulutetut kansainväliset asiantuntijat), joilla on sama tavoite kuin virkaprofessiolla.

Jaottelu on varsin toimiva ja selitysvomainen. Historiallinen luokittelu ei sekään auta yksiselitteisesti paikallistamaan akateemista professiota, sillä akateemisen profession kehitys liittyy elimellisesti kaikkiin edellä mainittuihin kehitysvaiheisiin. Akateeminen professio on laajentunut professioiden kehittyessä ja näin vastannut uuteen yhteiskunnalliseen kysyntään ja valtiollisiin vaatimuksiin (profession kehityksestä ks. luku 3.4). Akateemisen profession kehitys voidaan nähdä siis rinnakkaisena muiden professioiden kehitykselle, sillä professiot tarvitsevat akateemista koulutusta.

Professiotutkimus samoin kuin professiot voidaan karkeasti luokitella syntyhistorian lisäksi **kahteen eri maantieteelliskulttuuriseen ryhmään**: angloamerikkalaiseen ja mannermaiseen (mm. Collins 1990). **Angloamerikkalaisessa** professiotutkimuksessa ja professioiden kehityksessä keskeisessä asemassa on valtiosta erillinen kansalaisyhteiskunta. Angloamerikkalaisessa viitekehityksessä professiot voidaan mieltää herrasmiesten autonomisiksi institutionaalisisiksi ryhmittymiksi. Angloamerikkalaisessa professiotutkimuksessa fokus on professioissa toimijoina ja oman toimintaympäristön määrittelijöinä. Valtion rooli onkin jäänyt taka-alalle angloamerikkalaisessa tutkimuksessa. (mm. Collins 1990, 15–17; Faulconbridge & Muzio 2011.) Yhdysvallat ja Englanti ovat professiotutkimuksen synnyinmaita, joten angloamerikkalainen professiotutkimus on vaikuttanut (ehkä vinouttanutkin) pohjoismaissa tehtyä professiotutkimusta (Torstendahl 1990, 7).

**Mannermainen** professiotutkimus on tutkimuskohteidensa kautta ollut voimakkaasti sidoksissa valtioon ja sen virkarakenteeseen. Valtio on keskeinen professioiden toimintakenttää määrittävä ja ohjaava toimija. Mannermaisessa traditiossa on ammennettu paitsi angloamerikkalaisesta professiotutkimuksesta myös suoraan sosiologian ja politiikan tutkimuksen klassikoilta. Mannermainen tutkimus onkin ollut lähempänä luokkatutkimusta

sekä valtion hallinnon tutkimusta. Saksa toimii varsin usein mannermaisen professiotutkimuksen tyyppimaana. (Mm. Collins 1990; Faulcon Bridge & Muzio 2011.)

Jakolinja noudattelee samaa rajaa kuin yleisempi jako romaanisgermaaniin ja anglosaksisiin (common law) oikeusjärjestelmiin ja hallintokulttuureihin<sup>28</sup>, joita tässä yhteydessä ei ole mahdollisuutta paremmin kuvata. Näiden kahden järjestelmän eroavaisuuksista professiotutkimuksen kannalta kaksi merkittävintä ovat erot valtion roolissa ja kirjoitetun lainsäädännön merkityksessä. Kansalliset oikeus- ja hallintotraditiot ovat kuitenkin merkittävästi lähentyneet toisiaan viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana (mm. Pollit 2007; Peters 2001). Erityisesti angloamerikkalaisella hallinnonkehittämisellä on ollut merkittäviä vaikutuksia myös mannermaisten järjestelmien neoliberaalien politiikkojen muodostamisessa. Hallintojärjestelmien konvergenssi on muun muassa uuden julkisjohtamisen, managerialismin, yrittäjyyden, markkinoitumisen ja professionaalisten organisaatioiden yhdenmukaistumisen myötä lähentänyt angloamerikkalaista ja mannermaista professiotutkimusta. Tutkimustraditioiden yhteensovittaminen on kuitenkin edelleen haastavaa, sillä erilaiset historialliset lähtökohdat tekevät tulkinnasta vaikeaa. (Svensson & Evetts 2010, 12 akateemisen profession eriytyneestä kehityksestä ks. Ben-David 1992.)

Professiotutkimus voidaan karkeasti jakaa koskemaan **ammattikuntia itsessään** (professioita) ja niiden **organisointunutta toimintaa** (professionaaliset organisaatiot) (ks. Muzio & Kirkpatrick 2011). Monille profesioille organisaatiot ja niiden ympärille muodostuneet instituutiot ovat professionaalisen toiminnan kannalta keskeisiä rakenteita. Organisaatiot luovat professioiden tarkastelulle varsin usein kansainvälisen empiirisen ympäristön. Organisaatorakenteet (esim. ylikansalliset yritykset) tai niiden ympärille rakentuneet professionaalisen toiminnan instituutiot, kuten yliopistoihin läheisesti liittyvä tiede, saattavat ulottua kulttuurista ja maasta toiseen.

## PROFESSIOTEORIAN KEHITYKSESTÄ

Professioteorian kehitystä on luokiteltu monella tavalla (esim. Abbot 1988; Macdonald 1995; Konttinen 1993a; Saks 1995; 2010; Gorman & Sandefur 2011). Tutkimus voidaan luokitella karkeasti Macdonaldin (1995, 1–14) luokittelua mukaillen kolmeen eri traditioon: funktionalismiin, interaktionalismiin ja professioiden järjestelmää tutkivaan koulukuntaan. **Funktionalistisessa** tutkimuksessa<sup>29</sup> keskeinen mielenkiinnon kohde on professioiden universaalien tehtävien ja piirteiden määrittely. Teorioiden taustaoletuksena on, että professiot voidaan erottaa muista ammattikunnista tiettyjen piirteiden tai ominaisuuksien avulla (Sciulli 2010b, 33). Professiot nähdään tärkeillä aloilla toimiviksi ammattikunniksi, joilla oli keskeinen talouden toimintaa ja plutokratiaa tasapainottava rooli yhteiskunnan

28 Mannermainen traditio jaetaan hallintokulttuurien luokittelun (ks. Temmes 1994; Viinamäki 2005) ja hyvinvointivaltiotyyppittelyn (ks. Esping-Andersen 1990; Kosonen 1998) yhteydessä usein edelleen eteläeurooppalaiseen (perifeerinen malli), keskieuropalaiseen (konservatiivinen malli) ja pohjoiseurooppalaiseen (sosiaalidemokraattinen malli) traditioon. Korkeakoulujärjestelmien traditioiden jako (Kuoppala & Marttinen 1995; Mora 2001; Ben David 1992) puolestaan noudattelee kahtiajakoa mannermaiseen (humboldt-malli) ja angloamerikkalaiseen (liberaali-malli, Newman-malli) malliin. Kolmantena mallina usein mainitaan eteläeurooppalainen (napoleon-malli). Jotkut tutkijat erottavat myös amerikkalaisen mallin omaksi mallikseen. (Ks. mm. Tirronen 2014.)

29 Funktionalismista omaksi traditioksi joissain yhteyksissä erotetaan piirreteoria ja taksonominen teoria (Saks 2010, 888–889; Johnson 1972, 9–18; Goode 1968, 276–277).



perustehtävien hoidossa. Tutkimuksen keskeisiä tavoitteita ovat professioiden mallintaminen ja ammattikuntien professioasteen ja kypsyysen määrittely.

Traditiota on jälkikäteen vähätelty ja yksinkertaistettu. Jotkut tutkijat ovat jopa esittäneet, että funktionalistinen tutkimus on ollut turhaa (Hughes 1963; McKinley 1973; Freidson 1983 sit.; Macdonald 1995). Funktionalismia seuranneen sukupolven kritiikki on kuitenkin liioittelua. Funktionalistit eivät olleet ainoastaan linnealaisia luokittelijoita, vaan he tekivät varsin merkittävää ja edelleen ajankohtaista tutkimusta (esim. Goode 1957; Parsons 1954; Etzioni 1969) ja esittivät osittain samaa kritiikkiä ja varauksia tutkimukselleen kuin mitä heitä kohtaan myöhemmin toisten koulukuntien edustajien suunnalta kohdistettiin.

**Interaktionalismiksi** voidaan kutsua professiotutkimuksen seuraavaa aaltoa, joka on teoriapohjaltaan varsin moninainen ja rikas<sup>30</sup>. Mikäli 1970–1980-luvuilla tehtyä tutkimusta halutaan niputtaa, voidaan keskeisenä erona 1950- ja 1960-lukujen tutkimukseen verrattuna mainita tutkimuksen tiedonmuodostuksen lähtökohtien muuttuminen. Ajalle tunnusmaisesti voidaan tiedolla ja sen muodostamisella nähdä olevan emansipatorinen ulottuvuus myös professiotutkimuksessa. Keskeiseksi tutkimuskohteeksi muodostui professiopiirteiden sijaan professioiden valta (vrt. Macdonald 1995 ja Konttinen 1993b). Profioiden vuorovaikutus yhteiskunnassa ja se, mitä ne itse asiassa tekevät, tulivat kantaviksi tutkimusteemoiksi. Huomiota ei enää kiinnitetty niinkään siihen, mitä professiot ovat. Toisin sanottuna tutkimuksen painopiste siirtyi professiosta professionalisoitumiseen ja professionalismiin.

Interaktionalismin kaksi keskeistä suuntausta ovat marxilainen ja uusweberiläinen tutkimus. **Marxilaisessa** suuntauksessa keskeisiä käsitteitä ovat luokka, eliitti, pääoma, uusintaminen ja työprosessi. **Uusweberiläisessä** tutkimuksessa sosiaalinen sulkeuma, legitimitteetti, dominanssi, monopoli ja valta ovat keskeisiä käsitteitä. (Ks. mm. Koskinen & Mykkänen 1998, 3–5.) Joidenkin käsitysten mukaan **foucault’laista** vallan ja itsekurin sekä tiedon yhteyttä korostavaa tutkimusta voidaan pitää saman suuntauksen perillisenä. Pietilä (2008, 54) on kuvannut erinomaisesti funktionalismin ja interaktionalismin suhdetta toteamalla, että painotukset ovat paremminkin rinnakkaisia kuin vastakkaisia.

Kolmanneksi voidaan erottaa **professioiden järjestelmää ja professionalisoitumista** tutkiva perinne, jonka keskeisimpänä tutkijana voidaan pitää Andrew Abbottia ja keskeisimpänä teoksena hänen vuonna 1988 julkaistua väitöskirjatutkimustaan *The Systems of Professions*. Perinteessä asetetaan tutkimuksen keskiöön itse työ ja sen tekemisen oikeus ja oikeuttaminen (jurisdiction). Perinne korostaa professioiden dynaamista luonnetta ja jatkuvaa uudelleenmäärittelyä. Abbotin analyysissä yksittäisen profession tarkastelu muodostuu lähes mahdottomaksi, sillä professio muodostaa profession vain suhteessa toisiin ammattiryhmiin ja professioihin<sup>31</sup>.

Professioiden järjestelmän tutkimuksen jälkeistä tutkimusta on vielä liian aikaista luokitella omaksi kokonaisuudekseen. Sciullin (2010b, 38–40) mukaan kuitenkin jo 1990-luvulla professiopiirteiden ja -ominaisuuksien listojen laadinta on alkanut uudelleen. Tämä saattaa olla signaali uusfunktionalistisen tutkimuksen synnystä. Profiopiirteiden määrittely on

30 Tämän suuntauksen keskeisiä tutkijoita ovat Johnson (1972), Larsson (1977), Friedson (1983) ja Larkin (1983).

31 Abbotin mukaan professioammatit pyrkivät puhdistamaan oman asiantuntijatyönsä muista velvoitteista ja siirtämään ne muiden ammattiryhmien hoidettavaksi (Abbot 1988). Abbotin teoria täydentää marxilaista ja uusweberiläistä tutkimusta, mutta jättää katveita erityisesti profession yhteiskunnallisen merkityksen tutkimukseen, jossa aikaisempien traditioiden antamat viitekehykset valottavat aihetta paremmin.

kuitenkin entistä vaikeampaa, sillä länsimaisiin tietotalouksiin on syntynyt valtava määrä erilaisia asiantuntijatehtäviä, jotka ovat usein ammattien hierarkiassa varsin keskiluokkaisia. Profiilitutkimuksen ja professio-käsitteen rinnalle onkin syntynyt asiantuntija-ammattin käsite ja tutkimus (yhteyksistä ja eroista ks. Haapakorpi 2009, 17–23).

Haapakorpi (2009, 17–21) on väitöstutkimuksessaan kuvannut **suomalaisen professiotutkimuksen muotoutumista**. Hänen analyysi suomalaisen professiotutkimuksen kehityksestä on yksinkertaisuudessaan osuva: ”Suomalaista professiotutkimusta on harjoitettu eri tutkimusalueilla.” Profiilitutkimus, joka kansainvälisesti erottautuu omaksi sosiologian alakseen, on Suomessa selkeämmin hajaantunut monitieteiseksi tutkimusalueeksi. Suomessa professiotutkimus on ollut varsin tyypillisesti **ammattikuntien tutkimusta** (mm. Raivola 1989; Rinne & Jauhiainen 1988; Vartola & af Ursin 1987; Mäkinen 1998; Oksanen 1999; Erikson Piela 2003; Pietilä 2008; Saarinen 2010), jolla on ollut vahva **mannermainen** valtiokeskeinen fokus, jossa on ollut selkeä suomalainen leima (ks. Konttinen 1991; Haapakorpi 2009). Kriittisen yhteiskuntatutkimuksen, jolla on juuret marxilaisessa tutkimuksessa, kautta professiotutkimus on linkittynyt voimakkaasti työelämän ja uuden tietotyön tutkimukseen (mm. Julkunen 2006; 2008; Vähämäki 2009; Pirttilä & Erikson-Piela 2004; Kinnunen 2008; Hakala 2009). Tämän lisäksi koulutuksen sosiologit ovat tutkineet kvalifikaatioita ja urien rakentumista (mm. Kivinen et al. 1993; Haapakorpi 2010).

Traditiot, sukupolvet, koulukunnat tai aallot ovat ainoastaan jälkikäteen konstruoituja kokonaisuuksia tai näkökulmia, joilla on enemmän tai vähemmän erilaisia oletuksia. Profiilitutkimuksen alalla paradigman muutoksesta ei voida kuhnalaisessa<sup>32</sup> mielessä puhua, vaikka jotkut luokittelijat ovat kuhnilaista käsitteistöä käyttäneetkin (esim. Helander 1993, 14). Mitään radikaalisti erilaista, parempaa tai selitysvoimaisempaa professioiteoriaa ei ole 1900–2000-luvuilla luotu. Tästä kertoo esimerkiksi paluu professiopiirteiden hahmotteluun. Uudenlainen tietotyö on muuttanut professioiden kentän rakennetta ja toimintalogiikkaa, joten uusimmassa tutkimuksessa kysytään jälleen, mikä on professio (Gorman & Sandefur 2011). Professio määrittyy kaikissa traditioissa valtion, markkinoiden ja omistuksen, työn organisoinnin ja organisaation sekä kansalaisyhteiskunnan kautta. Eri teoriat ja lokationaaliset tekijät painottavat eri toimijoiden roolia ja tekevät erilaisia oletuksia niiden luonteesta ja painoarvosta (ks. Saks 2010, 893).

Profiilitutkimus on pureutunut hyvin samantyyppisiin teemoihin koko sen historian ajan ja kaikkien traditioiden edustajat ovat osittain tutkineet samoja asioita ja vastanneet samoihin kysymyksiin. Kysymykset saavat hieman eri tavoin fokuoituneita vastauksia eri traditioissa. Profiilitutkimukselle voidaan löytää joitain yhdistäviä piirteitä. **Kaikissa traditioissa tutkitaan tavalla tai toisella asiantuntijätietoa, autonomiaa, yhteiskunnallisesti tärkeän tehtävän hoitoa ja korkeaa statusta palkkoineen ja palkitsevuuksineen** (Gorman & Sandefur 2011). Profiilitutkimus on siis perustavaa laatua olevaa yhteiskuntatutkimusta, jossa tutkitaan tiettyä työtä tekevien ryhmien tiedon, totuuden, vallan ja vaikutusvaltaisuuden kysymyksiä.

32 Kuhnilaisella paradigman muutoksella tarkoitetaan tieteellistä vallankumousta, jonka yhteydessä teorian muodostuksessa tapahtuu määrällisen muutoksen sijaan laadullinen muutos. Tämä tarkoittaisi sitä, että tiedon kumuloituminen katkeaa ja aikaisempi tutkimus voidaan hylätä lähtökohdiltaan epätieteellisenä. Profiilitutkimuksessa koulukunnat ovat selvästi saman paradigman tuotoksia ja niiden teorian muodostus perustuu yhteiselle käsitte pohjalle. (Vrt. Kokkonen 2009.)

## PROFESSIOTEORIA, AKATEEMISEN PROFESSION TUTKIMUS JA KÄSILLÄ OLEVA TUTKIMUS

Väitöskirjatutkimuksen näkökulma professioon yhdistelee useita professiotutkimuksen perinteitä. Se on synteettistä ammattikunnan tutkimusta, sillä tutkimuksen aineistona toimii akateemista professiota kartoittava kysely. Toisaalta se lähestyy profession analyttistä tutkimusta, sillä aineistolähtöisesti ei pyritä määrittelemään professiota, vaan määrittelyssä tukeudutaan professionaalisuuden määritelmiin. Tässä tutkimuksessa professio-käsitettä pidetään lähtökohtaisesti stipulatiivisena käsitteenä eli arkipäivän havaintoja paremmin jäsentävänä ja täsmällistävänä käsitteenä. Ei siis analyttistä määritelmää tarjoavana käsitteenä, jonka avulla voitaisiin tehdä loogisia totuuspäätelmiä tavallisten ammattikuntien ja professioiden eroista.

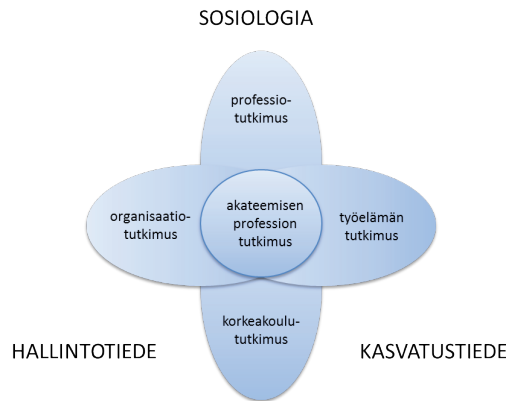
Tutkimuksessa tarkastellaan myös profession organisatorisia, muihin henkilöstöryhmiin kohdistuvia ja yhteiskunnallisia valtasuhteita, eli se lähenee professionalisoitumisen tutkimusta. Tutkimuksessa mielenkiinto kohdistuu erityisesti profession ja sen lähellä toimivien ammattiryhmien organisatoriseen valtaan sekä profession, valtion ja yhteiskunnan, tiedeinstituution sekä markkinoiden väliseen dynamiikkaan. Professionalismin tutkimukselle tyypillistä virettä väitöskirjalla luo akateemisen vapauden, tieteen ja arvojen merkityksen korostaminen osana akateemisen profession tutkimusta.

Vaikka väitöskirjatutkimusta ei voida mieltää yhden professiotutkimuksen koulukunnan puhdasoppiseksi perilliseksi, tutkimuksen perusvalintoja voidaan kuitenkin kuvailla professiotutkimuksen luokittelun avulla. Tutkimus sitoutuu vahvemmin funktionalistiseen ja professioiden järjestelmän tutkimuksen perinteeseen sekä 1990-lukulaiseen mannermaista professiota tutkivaan organisatorisesti painottuneeseen tutkimukseen kuin 1970- ja 1980-lukujen interaktionalistiseen tutkimukseen. Selkeänä rajauksena tutkimuksesta on suljettu pois profession jäsenten ja opiskelijoiden (pl. jatko-opiskelijat) sekä muiden asiakkaiden väliset vuorovaikutus-, valta- ja luottamussuhteet.

Tutkimusta rajaa professioteoriaa selkeämmin tutkimuksen kohde eli korkeakoulujen professio ja sen toiminnan keskipisteessä olevat instituutiot (korkeakoululaitos, yliopistolaitos) kuin teoriaperinne. Tässä mielessä tutkimus on tyypillinen korkeakoulututkimuksen alan tutkimus, ei sosiologinen professioteoreettinen tutkimus. Hallintokulttuurien näkökulmasta käsillä oleva tutkimus sijoittuu mannermaiseen perinteeseen, jossa valtion rooli on erittäin merkittävä.

Tutkimuksen kirjallisuus koostuu professiotutkimuksen lisäksi korkeakoulututkimuksesta. Korkeakoulututkimuksen piirissä on akateemista professiota tutkittu pitkään, ja kaikki edellä mainituista traditioista ovat olleet tutkimuksessa läsnä. Korkeakoulututkimus sitoo akateemisen profession tutkimuksen vahvasti akateemisen työn tutkimukseen, joka suomalaisesta näkökulmasta tarkasteltuna on ollut yleisemminkin professiotutkimukselle tyypillistä. Tämän lisäksi korkeakoulututkimukselle tyypillinen lähestymistapa ohjaa teorialaditioita yhdistelevään tutkimusotteeseen, sillä akateemisen työn ja organisaation tutkimus edellyttävät tiede- ja yliopistoinstituution erityispiirteiden huomioimista. Monialainen tutkimusote onkin mielekäs, sillä akateeminen professio on professioiden kentällä jonkinlainen outo lintu, ”eräänlainen toisen asteen professio” (Koskinen & Mykkänen 1998, 9).

Akateemisen profession tutkimusta voidaan tieteenalojen lisäksi hahmottaa tutkimusalojen näkökulmasta. Alla olevassa kuviossa on hahmotettu akateemisen profession tutkimusta suhteessa sitä lähellä oleviin tutkimusalueisiin (ks. Kuvio 8).



Kuvio 8. Akateemisen profession tutkimuksen sijoittuminen monitieteisten tutkimusalojen leikkauspisteeseen

## 2.4 Korkeakouluhallinnon tutkimus, akateeminen professio ja hallinnon tutkimus

Korkeakouluhallinnon tutkimus on ollut yksi hallinnon tutkimuksen kestoteemoista sekä kansainvälisesti että kansallisesti. Hallinnon tutkimuksen klassikot ovat lähestyneet korkeakouluja yleisen yhteiskuntatieteen näkökulmasta ”organisaationa organisaatioiden joukossa”. Koska tutkijat tyypillisesti työskentelevät yliopistoissa, on useiden keskeisten hallinnon tutkijoiden<sup>33</sup> teksteistä tutkittu myös korkeakouluja.

Suomessa korkeakouluhallinnon tutkimusta on tehty julkishallinnon tutkimuksen alla 1970-luvulta lähtien. Vartola (1972 a ja b; 1973; 1974; 1980) on tehnyt 1970-luvulla merkittävän määrän korkeakouluja käsittelevää hallintotieteellistä tutkimusta. Tutkimusta on myöhemmin jatkanut 1980-luvulta lähtien Virtanen (mm. 1980; 1981). 1990-luvulla hallinnon tutkimuksen oppialalla tehty korkeakoulututkimus alkoi jakautua entistä selkeämmin koko tieteenalan tavoin tiettyjä hallinnonsektoreita ja teemoja käsitteleväksi täsmätutkimukseksi<sup>34</sup>. Suomalaisen hallintotieteen piirissä korkeakoulututkimuksellinen korkeakouluhallinnon tutkimus vakiinnutti paikkaansa vuonna 2002 Tampereen yliopiston hallintotieteen laitokselle perustetun Higher Education Groupin myötä. Lyhyesti voidaan todeta, että korkeakouluhallinnon hallintotieteellinen tutkimus on Suomessa kehittynyt valtion hallinnon sektorin tutkimuksesta temaattisen hallinnon tutkimuksen kautta omaksi tutkimusalakseen. (Pekkola et al. tulossa 2015.)

Professiotutkimus osana hallinnon tutkimusta on ollut teema, jota on satunnaisesti tutkittu tieteenalalla. Yleisen hallintotieteen alalla keskeisimpiä professiotutkijoita ovat olleet virkamieskunnan tutkijat Virtanen (1991), Vartola ja af Ursin (1987) ja erityisesti

33 Korkeakouluorganisaatiota ovat tutkineet modernin hallinnon tutkimuksen klassikot kuten Weberistä (Weber 1976), Parsons (1973, yhdessä Platin kanssa), Blau (1973), Pfeffer (1980 a, b 1981), Drucker (1985) ja Bolman (2011, yhdessä Gallosin kanssa).

34 Helpoiten seurattavan kehityslinjan muodostaa Tampereen yliopiston hallintotieteiden julkaisusarja. Siinä julkaistut teokset käsittelevät muun muassa arviointia (Laukkanen & Stenvall 1996), talousohjausta (Meklin 1995), budjetointia (Nummikoski, Laaksonen & Meklin 1997) ja strategista johtamista (Mälkiä & Vakkuri 1998).

Helander (1993) sekä Stenvall (2000). Professiitutkimusta lähellä olevaa ammattikuntien etiikkaan liittyvää tutkimusta puolestaan on tehty Vaasan yliopistossa useissa hankkeissa Salmisen (mm. 2004, 2010) johdolla. Myöhemmin akateemista professiota on tutkinut Aarrevaara (mm. Aarrevaara & Pekkola 2010) tutkimusryhmineen.

Varsinainen professiotutkimus on ollut hallintotieteen piirissä melko vähäistä. Tämä on hieman yllättävää kahdesta syystä. Ensinnäkin professiotutkimuksen kohteena on henkilöstöryhmä, jonka työ mannermaisissa järjestelmissä muodostaa a) merkittävän osan julkisista menoista, b) on edelleen suuressa määri julkisesti säädeltyä ja c) muodostaa usein konkreettisen linkin edustuksellisen järjestelmän rinnalla poliittisen johdon, keskushallinnon ja kansalaisen välille. Toiseksi professiotutkimus on lähentynyt hallinnontutkimuksen keskeistä aluetta: organisaatiotutkimusta. Evettsin (2013, 123–124) mukaan professiotutkimus ja organisaatiotutkimus julkishallinnon (ja suurien yritysten) tutkimuksessa tulisi integroida toisiinsa, sillä niiden erottaminen on komplekseissa empiirisissä tilanteissa mahdotonta.

Kaikki yhteiskunnalliset muutokset tapahtuvat jossakin yhteiskunnallisessa ympäristössä, jossa yksi keskeinen toimitilaa konstituiva läpileikkaava tekijä on hallintokulttuuri. Yliopistot ja akateeminen professio toimivat tietyn hallintokulttuurin piirissä sen määriteltäessä toimitilan perusrajoja. Erityisesti mannermaisessa (pohjoismaisessa) hallintokulttuurissa valtion rooli on keskeinen. Valtiolla on siis myös keskeinen asema määriteltäessä akateemisen profession roolia osana suomalaista yhteiskuntaa.

Korkeakoulutuksen muutokset ovat ainakin Suomessa tapahtuneet selkeästi yleisen yhteiskunnallisen muutoksen vanavedessä, sillä koko julkisen sektorin muutosprosessit mukaan lukien muutoksen kieli on ulotettu koskemaan kaikkia valtion virastoja (vrt. Eräsaari 2002). Korkeakoulututkimuksen muuttuminen on myös saanut selkeästi vaikutteita suoraan yleisen hallinnon ja yhteiskuntatieteellisen tutkimuksen kehityksestä, sillä korkeakoulututkimuksen alalla teorianmuodostus on ollut vähäistä. Profession, valtion ja kulttuurin yhteyttä on osuvasti kuvannut Brante (2010, 77):

Professional types<sup>35</sup> emerge and develop because of social transformations engendering political initiatives by the state. This means that professional types can be linked to the needs and interest of the state, which in turn are linked to the cultural values.

35 Brante käyttää käsitettä professional type käsitteen profession sijaan korostaakseen professioiden erilaisuutta ja dynaamista luonnetta (Brante 2010, 77). Tyytit on kuvattu luvussa Professiitutkimus – tutkimuksen professio.

## KORKEAKOULUTUS TOIMINTAYMPÄRISTÖNÄ

[H]igher education institutions are already (and unavoidably) caught up in the contradictions of capitalist development. But for higher education staff this ought not signify the doleful ending of sacred tradition; rather, it should constitute the current challenge to our understanding of our role in a historical process which it would be futile to ignore, and which (like earlier phases of the process) offers not only threats but also opportunities.

- Winter (1995, 141) mm. Mandelin ja Gramscin ajatusten pohjalta

### 3.1 Luvun tavoite ja rakenne

Akateeminen professio on voimakkaasti sidottu korkeakoulutukseen ja sen kansallisiin puitteisiin. Luvun tavoitteena on avata korkeakoulutuksen merkitystä akateemisen profession toimintaympäristönä. Erityisesti huomiota kiinnitetään korkeakoulutuksen kansalliseen sääntelyyn ja kehittämiseen, sillä suomalainen akateeminen professio on voimakkaasti sidottu julkiseen hallintoon ja lainsäädäntöön (rakenteellinen komponentti). Luku rakentuu siten, että yleisestä edetään kohti yksityistä. Alaluvussa 3.2 esitellään toimintaympäristön käsitettä resurssiriippuvaisuusteorian avulla sekä muodostetaan käsitys akateemisen profession toimintaympäristön luonteesta. Alaluvussa 3.3 kuvataan akateemisen profession toimintaympäristön muutosta osana julkishallinnon muutosta. Alaluvussa 3.4 kuvataan toimintaympäristön muutosta korkeakoulututkimuksen käsitteistön valtavirtatulkintojen avulla. Viimeisessä alaluvussa kuvataan korkeakoulutuksen ja korkeakoulupolitiikan muutosta akateemisen profession ja henkilöstöpolitiikan näkökulmasta. Luvun keskeisiä havaintoja sovelletaan johtopäätösluvussa kuvattaessa profession muutosta (luku 5.2).

### 3.2 Toimintaympäristö

#### TOIMINTAYMPÄRISTÖTYYPIT JA -MUUTOS

Korkeakoulut heijastavat opetuksessaan, tiedontuotannossaan, hallinnon rakenteissaan sekä säädöspohjassaan yhteiskunnan tilaa ja niitä arvoja, joita kulloinkin pidetään tärkeänä (vrt. Tirronen 2010). Niiden lainsäädännössä annettu ja politiikkalinjauksilla täydennetty julkinen tehtävä on muuttunut viimeisimmän vuosisadan aikana kulttuurin ja kansakunnan

rakentajasta, hyvinvoinnin ja valtiokoneiston ylläpitäjistä kohti talouden ja innovaatioiden dynamaa. Akateemisen profession muutos nivoutuu voimakkaasti länsimaisten yhteiskuntien muutokseen teollisesta hyvinvointivaltiosta jälkiteolliseen tietotalouteen (Suomessa: Hakala et al. 2003, kansainvälisesti: Ash 2006; Gibbons et al. 1994; Slaughter & Leslie 1997). Uusliberalistisiksi nimitetyt eri sektoreiden politiikat ovat vaikuttaneet merkittävästi korkeakoululaitoksen toimintaympäristöön sekä julkilausuttuihin ohjauksen päämääriin. Suomalaiset tieteentekijät ja suomalainen korkeakoululaitos nivoutuvat yhä tiiviimmäksi osaksi eurooppalaista ja globaalia korkeakoulumarkkinaa ja -kulttuuria. Useat käynnissä olevat muutokset, kuten Bolognan prosessi, eurooppalainen tutkimusalue, yliopistouudistus, kilpailun rahoituksen lisääntyminen, auditoinnit ja monet muut ilmiöt ovat yhteydessä yhteiskunnan ja yliopistojen muutokseen kohti markkinaorientoituneempaa toimintaa, jonka yhteiskunnallisella vaikuttavuudella ja relevanssilla on keskeinen rooli sitä arvioitaessa. (Aarrevaara & Maruyama 2008; Aarrevaara & Hölttä 2007; 2008; Hölttä 2000.) Nationalistinen politiikka on vaihtunut hyvinvointivaltiollisen politiikan kautta kohti uusliberaaleja ajatuksia.

Korkeakoulutuksen yhteiskunnallisen roolin muutosta 1990- ja 2000-luvuilla on pidetty niin merkittävänä, että muutosta on kutsuttu korkeakoulutuksen toiseksi vallankumoukseksi eli rinnastettu muutoksien vaikutuksien suuruusluokkaa tutkimusyliopistojen syntymiseen johtaneisiin muutoksiin 1800-luvulla (vrt. Ezkowitz 2003). Vallankumoukselliseksi kutsutulla murroksella<sup>1</sup>, jossa yliopistojen tehtäviin integroituu yhteiskunnan taloudellinen ja sosiaalinen kehitys (ns. kolmas tehtävä), on ollut vaikutuksia paitsi yliopisto-organisaatioihin myös akateemisen profession työn sisältöihin ja tehtävän määrittelyyn.

Akateemisen työn ja korkeakoulujen toimintaympäristön muutosta on tarkasteltu usein hallinnon ja talouden näkökulmista. (Tunnetuimpia luonnehdintoja mm. Gibbons et al. 1994; Clark 1998; Ezkowitz & Leydesdorff 1998; Slaughter & Leslie 1997; Ritzer 2002.) Taloudellisten ja poliittisten muutosten merkittävyttä akateemisen profession työlle on saatettu kuitenkin vuosien saatossa liioitella (Parsons & Platt 1973), sillä tutkimuskirjallisuuden mukaan korkeakoulutus on ollut akuutissa kriisissä jo kymmeniä vuosia (Musselin 2007). Professioteorian näkökulmasta tämä on hyvin ymmärrettävää, sillä akateemisen profession on jatkuvasti uudistettava yhteiskunnallista hyväksyntäänsä ja perustella olemassa oloaan ja tehtävänsä altruistista luonnetta. Professiopuheessa yliopistojen ulkopuolelta tulevien vaikutteiden ja muutospainoiden on pelätty ennen kaikkea vaikuttavan akateemiseen yhteisöön siten, ettei se enää kykene toimimaan tieteen ihanteiden mukaisesti. Muutokset on nähty Suomessakin uhkana tutkimuksen vapaudelle. (Patomäki 2005; Nokkala 2007.)

Siitä huolimatta, että taloudellisten ja poliittisten muutoksien vaikutuksia on yksinker-

1 Tämänhetkisillä muutoksilla on nähty olevan kauaskantoisia vaikutuksia koko akateemiselle professionille (Gibbons et al. 1994; Mora 2001). Kirjallisuudessa on keskitytty erityisesti muutoksen kuvaamiseen ja sen johtamiseen, pysyvyyden kuvaaminen ja pysyvyyden johtaminen ovat jääneet sivuraitteille. Tämä on ohjannut korkeakoulututkijat tutkimaan yhteiskuntapoliittisten muutosten implikaatioita korkeakouluinstituutioissa ja -järjestelmissä ja peittänyt alleen pysyvyyden tutkimuksen. Muutoksen kuvauksen innokkuutta kuvaa Ezkowitzin (2010) hahmottelema kolmas akateeminen vallankumous, jossa yrittäjämäisistä yliopistoista muotoutuu innovaatiojärjestelmien saumattomia osia eikä enää voida puhua talouden integraatiosta yliopistojen tehtäviin. Kuten Winter (ks. sitaatti) on huomauttanut, akateeminen yhteisö on kuitenkin säilyttänyt arvonsa ja autonomiansa jo satoja vuosia, vaikka ympäröivä yhteiskunta on läpikäynyt suuria muutosprosesseja (Winter 1995). Professionaalinen projekti on siis onnistunut (vrt. luku 5 ja Macdonald 1995).

taistettu ja syy-seuraussuhteita määritelty liian kevyin perustein, on selvää, että yliopistot ovat ja ovat aina olleet riippuvaisia rahoittajistaan ja toisista organisaatioista. Korkeakoulut ja akateeminen professio toimivat muuttuvassa ympäristössä, josta niitä on vaikea erottaa omiksi kokonaisuuksikseen. Tämä johtuu siitä, että organisaatiot ja professiot perustuvat käytökseen, eivät yksilöiden organisointiin: sama yksilö saattaakin olla osa eri organisaatiota eri ajassa ja tilassa. (Vrt. Pfeffer & Salancik 1978, 30.) Avoimissa järjestelmissä osasysteemien muutokset vaikuttavat toisiinsa, ja syyn ja seurauksen suhteita on vaikea määritellä (Birnbbaum 1988; Birnbbaum 2001; Readings 1996).

Kontingenssiteoria tarjoaa laajan kehyksen ymmärtää organisaatioita avoimina järjestelminä osana laajempaa toimintaympäristöä. Organisaatioiden ja soveltaen professioiden toimintaympäristöä voidaan tarkastella monen kontingenssiteorian sovelluksen avulla. (Ks. Harisalo 2008, 223–234.) *Populaatioekologia* kiinnittää huomion organisaatioiden selviämiseen omassa toimintaympäristössään sekä niiden sisäiseen inertiaan eli vitkaan (Hannan & Freeman 1977, 1984). *Transaktioteoria ohjaa* tarkastelemaan toiminnan tehokkuutta sekä hierarkian ja markkinoiden suhdetta (Williamson 1981). *Resurssiriippuvaisuusteoria* suuntaa tutkijan tarkastelemaan valta- ja voimasuhteita (Pfeffer & Salancik 1978).

Toistaiseksi todellista korkeakoulujen tai professioiden välistä selviytymiskilpailua korkeakoulutuksen kentällä Suomessa ei ole ollut – profession privilegit ja korkeakoulujen monopoli perustuvat hitaasti muuttuvaan lainsäädäntöön. Populaatioekologia ei tarjoa tyydyttävää analyysikehikkoa, vaikka inertian käsite varmasti korkeakoulukontekstisissä onkin käyttökelpoinen. Korkeakoulut eivät myöskään ole kyenneet toimimaan kovinkaan vapaasti markkinoilla, vaan niiden toiminta perustuu vahvaan sääntelyyn, monopoliin ja viranomaistehtävien hoitoon. Transaktioteoria ei tarjoa tästä syystä parasta mahdollista lähestymistapaa korkeakoulutusorganisaatioiden analysointiin<sup>2</sup>. Resurssiriippuvaisuusteoria ottaa erilaiset toimintaympäristötyypit parhaiten huomioon ja mahdollistaa analyysin vahvan valtion järjestelmässä. Professioteorian viitekehyksessä resurssiriippuvaisuusteoria tarjoaa käsitteellisen apuvälineen korkeakoulujen toimintaympäristön analyysiin mannermaisessa järjestelmässä, jossa korkeakoulut ovat erittäin riippuvaisia valtio-ohjaajasta.

Suomalaisessa tutkimuksessa resurssiriippuvaisuusteoriaa on sovellettu mm. alueellisten innovaatiojärjestelmien (Männistö 2002, 104–110), kaupunkiseutujen (Tiilikainen 2007, 73–83) ja ammattikorkeakoulujen (Antikainen 2002, 74–84) kontekstissa. Edellä mainituissa tutkimuksissa ei kuitenkaan kiinnitetty huomiota toimintaympäristöjen tyypittelyyn, vaikka juuri tällä on keskeinen merkitys systeemeille, joissa valtiolla on vahva ohjaava rooli ja hallintokulttuuri nojaa germaaniseen oikeusjärjestelmään. Resurssiriippuvaisuusteoriaa sovellettaessa suomalaisessa kontekstissa keskeistä on toimintaympäristötyypin analyysi, sillä vaarana on, että toimijoiden riippuvaisuuksia ja valtasuhteita vääristellään, mikäli toimintaympäristö oletetaan automaattisesti turbulentiksi. Tutkijan onkin syytä soveltaa resurssiriippuvaisuusteoriaa suomalaisten julkisten organisaatioiden kontekstissa varoen (Niiranen 1994, 201).

<sup>2</sup> Yliopistoissa on jo valtionvirastoaikana joitain toimintoja tukipalvelujen ulkoistettu (siivous, taloushallinto ym.). Ulkoistaminen on kuitenkin tapahtunut ensisijaisesti poliittisista syistä, ei organisaatiolähtöisesti, ja vasta toissijaisesti transaktiokustannusten välttämiseksi.



**Organisaatioiden toimintaympäristöjä voidaan tyypitellä sen mukaan, kuinka resurssit ovat niissä jakautuneet tarkasteltavan organisaation kannalta. Teoriaa voidaan soveltaa myös professioiden<sup>3</sup> toimintaan.** Pfeffer ja Salancik (1978, 39, 63–64) ovat luokitelleet toimintaympäristöt ja samalla laajemmin organisaatioiden yhteiskunnallisen toimintakehykset neljään eri tyyppiin.

- 1) Ensimmäisenä tyyppinä voidaan erottaa mekaaninen talousteorioille tyypillinen ympäristö, jossa resurssit ovat satunnaisesti jakautuneet ja odottavat löytämistään. Organisaatioiden toimeentulo perustuu resurssien etsimiseen ja säästämiseen.
- 2) Toiseksi voidaan erottaa suljetun järjestelmän kaltainen ympäristö, jossa resurssit ovat sekventiaalisesti jakaantuneet. Organisaation resurssit ovat kiinteät jollekin ajanjaksolle kerrallaan.
- 3) Kolmas ympäristötyyppi poikkeaa kahdesta ensimmäisestä merkittävästi. Siinä toimijat itse luovat resursseja. Tällaiselle ympäristölle keskinäinen riippuvuus on tyypillistä, ja organisaatiot ovat vastavuoroisessa kanssakäymisessä lähes jatkuvasti. Tällaisessa ympäristössä pelataan talouden nollasummapeliä, eli kyseessä on oligopoli.
- 4) Neljäntä ympäristön luokittelua kuvaa ennakoimattomuus<sup>4</sup>. Turbulentissa ympäristössä olevat organisaatiot ovat riippuvaisia toisistaan ja kytkeytyneet yhteen verkostoiksi. Toisessa organisaatiossa tapahtuvat muutokset, joista toisella organisaatiolla ei ole tietoa, saattavat vaikuttaa tämän toimintaan.

Korkeakoulujen tämänhetkistä toimintatilaa Suomessa voisi kuvailla sekventiaalisten resurssien ja oligopolin välimuodoksi, joka on muuttumassa kohti turbulenttia ympäristöä. Ympäristön toimintalogiikan sekventiaalisuus ja oligopolisuus unohdetaan varsin usein, jolloin analyysissä huomiotta jäävät keskeiset tekijät, kuten lainsäädäntö ja poliittiset resurssipäätökset. Muutoksia perusteltaessa ja tutkittaessa on helppo korostaa turbulentsuutta, sillä yksityiseltä sektorilta tulevat ratkaisuvaihtoehdot on yleensä rakennettu kyseistä toimintaympäristöä silmällä pitäen. Vinoutumista voimistaa se että, kansainvälinen, erityisesti angloamerikkalainen, korkeakouluja käsittelevä tutkimuskirjallisuus ammentaa erilaisesta yhteiskunnallisesta resurssiympäristöstä kuin suomalaisten yliopistojen todellisuus.

Yliopistojen rahoitus perustuu tulossopimuskausille. Varsinaisia toimijoita rahoituskentällä on varsin vähän, minkä lisäksi yliopistot tietävät melko tarkasti toistensa toimintatavat ja aiheet. Resursseja on myös rajattu määrä, ja ne jaetaan tiettyjen periaatteiden mukaisesti. Suurin osa kilpailluista resursseistakin on sidottu valtion budjettikehykseen<sup>5</sup>. Akateeminen professio on hyvin riippuvainen korkeakoulujen resursseista, joten korkeakoulujen rahoituslähteiden monimuotoistuminen vaikuttaa sekä instituutiotason autonomiaan että

3 Sovellettaessa teoriaa akateemiseen professioon tehdään kaksi oletusta: 1) akateeminen professio voidaan mieltää toimijaksi (ks. Clark 1983) organisaation tapaan (Brint 1994), 2) akateeminen professio käyttää yliopisto-organisaatiota toimintansa alustana eikä siis ainoastaan konstituoivai yliopistoa ja on näin resurssi-riippuvainen yliopistosta (Slaughter & Leslie 1997). Professioteorian ja organisaatioteorian yhdistämistä pidetään yhtenä lupaavista yhteiskuntatutkimuksen avauksista (Evetts 2010).

4 Kyseistä toimintaympäristön tyypittelyä on pidetty myös evolutionaarisena, jolloin organisaatioiden toimintaympäristö muuttuu asteittain epävarmemmaksi (Pfeffer & Salancik 1978, 39, 63–64).

5 Kuitenkin ulkopuolisen rahoituksen lisääntyessä myös markkinoiden epävarmuus lisääntyy, ja yliopistojen toimintaan saattaa vaikuttaa uudella tavalla ennalta arvaamattomat tapahtumat, kuten konkurssit tai tieteellisestä innovaatiosta saatavat lisenssi ja patenttitulot.

yksilötason akateemisen työn vapauteen<sup>6</sup>.

Resurssiriippuvaisuusteorian mukaan organisaatioille tärkeää on niiden toiminnan legitimitetti. Koska organisaatiot käyttävät ympäristönsä resursseja, täytyy niiden suunnata toimintaansa siten, että se on sosiaalisesti hyväksyttävissä. Sosiaalinen hyväksyttävyys on organisaatioiden elinehto, sillä niiden resurssit voidaan allokoida myös johonkin muualle. (Pfeffer & Salancik 1978, 24.) Ulkoisen rahoituksen avulla korkeakoulu ja profession edustajat voivat vähentää riippuvuutta valtiosta. Riippuvuus vähenee, kun rahoituspohja laajenee ja korkeakoulu alkavat toimia useilla markkinoilla. Akateeminen professio voi vähentää omaa riippuvuuttaan korkeakoulusta hankkimalla ulkopuolista rahoitusta. Useiden rahoittajien rahoitus on kuitenkin entistä tiukemmin sidottu yliopisto-organisaatioiden omarahoitukseen ja strategiaan. Mitä useammasta lähteestä kriittinen resurssi tulee ja mitä useampia resurssin kontrolloija on, sitä vähemmän professio on riippuvainen yhdestä resursoijasta (vrt. Pfeffer & Salancik 1978, 51).

Joillekin organisaatioille riippumattomuuden sijaan varmuus toiminnan jatkuvuudesta on tärkeämpää kuin esimerkiksi tuotto, autonomia tai kasvu (Pfeffer & Salancik 1978, 47). Mannermainen akateeminen professio onkin ollut hyvin riippuvainen valtion rahoituksesta, ja vastavuoroisesti sen toimintaympäristö on ollut melko stabiili. Muuttuvissa olosuhteissa tasainen ja varma rahoitus onkin paras mahdollinen selviytymiskeino (ibid).

Korkeakoulujen riippuvuutta ulkopuolisesta rahoituksesta vähentää niiden monopoli-asema tutkintomarkkinoilla yhdistettynä maksuttomaan koulutukseen. Tämä lisää myös akateemisen profession autonomiaa, sillä se on kriittinen resurssi korkeakoulujen tehtävän hoidolle. Valtion suurella rahoitusosuudella on siis hyvät ja huonot puolensa. Vaikka se toisaalta aiheuttaa suurta riippuvuutta, toisaalta se takaa selviämisen muuttuvissa olosuhteissa. Rahoittajan ja korkeakoulun välinen suhde on valtionkin tapauksessa vastavuoroinen riippuvuussuhde. Vastavuoraisuus on ilmeistä aina, ellei jompikumpi osapuoli sääntele täysin toisen resursseja. Vastavuoroinen riippuvuus voidaan jakaa kahteen eri luokkaan: tuloksien ja käyttäytymisen vastavuoroiseen riippuvuuteen. (Pfeffer & Salancik 1978, 39.) Korkeakoulujen ja valtion välisessä vastavuoraisuudessa ovat korostuneet eri asiat eri vuosikymmeninä. Valtion rahoituksen tuoman vakauden vastapainona yliopistot ovat tuottaneet tutkintoja, tutkimustuloksia ja innovaatioita. Valtion verokertymällä on puolestaan vaikutus yliopistojen toimintaan. Akateeminen professio tuottaa yliopistolle keskeisiä asiantuntijapalveluita, ja vastavuoroisesti korkeakoulu tarjoaa sille toiminnan puitteet.

6 Parhaiten voidaan ulkoisen rahoituksen ja toimintaympäristön merkitystä kuvata resurssiriippuvaisuusteorian avulla. Pfeffer ja Salancik (1978, 44–45) ovat kuvanneet sitä, mitkä tekijät lisäävät organisaatioiden keskinäisriippuvuutta niiden jakamassa toimintoympäristössä. Liitteenä 3 olevassa taulukossa on resurssiriippuvaisuusteorian näkökulmasta suomalaisen akateemisen profession toimintaa suhteutettu sen resursoijiin nähden. Riippuvuussuhteen kuvauksen avulla saadaan kuva korkeakoulujen toimintaympäristön sekventiaalisesta ja melko suljetusta luonteesta, joka on itse asiassa edelleen melko kaukana turbulentista todellisuudesta. Kuten liitteen kolme taulukosta nähdään, valtion vaikutus yliopistoja kohtaan on varsin merkittävä ja muiden yhteiskunnan toimijoiden vaikutus absoluuttisiin resursseihin ei ole kovinkaan suuri. Toimintaympäristö on siis vielä melko suljettu. Yliopistot ja niissä toimivat profession edustajat kilpailevat samoista resursseista keskenään. Tämä luo järjestelmään oligopolin piirteitä. Pelko yrity maailman suuresta vaikutuksesta yliopistojen ja akateemisen profession toimintaan on selitettävissä Suomessa ainoastaan kriittisten, ei absoluuttisten, resurssien ja niiden muutoksen kautta. Markkinoiden merkitys korostuu myös yleisen mielipiteen määrittäjänä tieteen ja poliittisen toiminnan lisäksi.

Käyttäytymisen välinen vastavuoroinen riippuvuus liittyy itse käyttäytymiseen: joitain asioita ei saada tehtyä, elleivät molempien organisaatioiden edustajat käyttäydy tietyllä tavalla (ibid). Yliopistojen ja valtion välisen riippuvuuden kohdalla tyypillisiin käyttäytymiseen perustuva keskinäisriippuvuus on jokapäiväisen hallinto- ja ohjaustyön toteuttaminen sekä erilaisten julkisten tehtävien hoitaminen ja esimerkiksi kansakunnan kilpailukyvyyn takaaminen ja yhdenvertaisen koulutusjärjestelmän ylläpitäminen sekä kansallisen identiteetin uusintaminen. Akateemisen profession ja korkeakoulujen välinen vastavuoroisuus on hyvin symbioottista. Esimerkiksi tieteellisen toiminnan ydintoiminnot vertaisarviointi ja akateeminen toimitustyö perustuvat pitkälti yliopistojen tarjoamiin henkilöstöresursseihin. Toisaalta akateemisen profession toiminnan oikeutus usein oikeuttaa myös yliopistojen olemassaoloa.

Suomessa yliopistojen valtionrahoituksen reaalisen kasvun loppua ennakoitiin jo 2000-luvun alussa (Hölttä 2000, 471). Kesti kuitenkin vielä lähes kymmenen vuotta ennen kuin kansainväliseen kehitykseen perustuneet ennakoinnit toteutuivat. Vuonna 2008 yliopistojen tulojen reaalinen kasvu saavutti lakipisteensä. Resurssien suhteellinen väheneminen hintatason ja kustannusten noustessa toisin sanoen ajaa akateemiset yksiköt etsimään uusia rahoituslähteitä, joista muodostuu usein toiminnan kannalta kriittisiä resursseja. (Vrt. Slaughter & Leslie 1997, 111, 113.) Valtion rahoituksen pienentyessä yliopistot yrittävät löytää korvaavia rahoituslähteitä. Käytännössä akateemisen työn tekijöiden on tarvinnut muuttua markkinasensitiivisemmiksi. (Slaughter & Leslie 1997, 70.)

Yliopistoja on kannustettu lisäämään yhteistyötään yritysten kanssa. Valtion rahoituksessa yhteistyöhön on kannustettu positiivisin ja negatiivisin sanktioin<sup>7</sup>. Resurssiriippuvuusteorioiden mukaan kuitenkin varmin tapa saada organisaatiot etsimään uusia kumppaneita on niiden vanhojen kumppaneiden yhteistyön väheneminen. Resurssiriippuvuusteorian mukaan valtion rahoituksen vähetessä korkeakoulusektorilla yksiköt alkavat etsiä korvaavaa kilpailullista rahaa.

Julkisen sektorin tutkimusrahoitusta on 1990-luvun jälkipuoliskolta lähtien leimannut siirtyminen kilpailtuun rahoitukseen. Kehityksestä kertoo Tekesin ja Suomen Akatemian merkityksen kasvaminen julkisen rahoituksen kanavina. Suomen Akatemian osuus julkisen rahoituksen kanavana on 2000-luvulla 1,5-kertaistunut. (SVT 2008, 7.) Rahoituslähteen vaihtuminen ei muuta ainoastaan rahoituksen lähdeä, vaan organisaation toimintatapoja ja painotuksia. Toimintaympäristön oligopolimaisuus on allokoinnin muutosten vuoksi lisääntynyt<sup>8</sup>.

Rahoituksellisen sulkeuman avautuminen kilpailulle on omiaan heikentämään akateemisen profession yksinoikeutta tutkimukseen eli kaventamaan profession toimintaa. Akateemisen profession yksi tyypillisistä haasteista onkin kilpailun lisääntyminen

7 Palkitsemista ja rankaisemista eli keppiä ja porkkanaa on varsin usein mahdoton erottaa toisistaan, siksi onkin viisampaa puhua positiivisista ja negatiivisista sanktioista (Parsons 1986 104–105; Dahl 1986, 49).

8 Korkeakouluissa tulo- ja menokehitys vaikuttaa akateemiseen toimintaan aivan kuten toimintaan muissakin organisaatioissa. Tietyillä resursseilla kyetään tekemään tietty määrä työtä. Myös korkeakouluissa rahoittaja vaatii jossakin määrin tuloksia tai ainakin jotain vastinetta rahalleen. Rahoituksellinen käyttäytyminen on siis yhteydessä organisaation käyttäytymiseen. Tulojen vaikutukset menoihin heijastuvat akateemiseen työhön. Kilpailtu rahoitus ajaa yliopistoja perustutkimuksesta kohti soveltavampaa ja teknologiapainotteisempaa linjaa. Tämän myötä myös yliopistojen hallinto laajenee, jotta siirtymästä olisi mahdollista suoriutua ja uusia resursseja hankkia. (Vrt. Slaughter & Leslie 1997, 65–67, ks. Kuvio 2.)

tutkimuksen alalla, mikä on aiheuttanut yliopistoille vaaran tieteellisen tiedon monopolin menettämisestä (Enders 1999, 73).

Akateeminen professio on hyvässä asemassa kriittisiä resursseja jaettaessa, sillä se on akateemisen toiminnan mittaamisen arvioinnissa keskeisin toimija. Markkinaperustaista kilpailullista rahaa on korkeakoulujen markkinoilla edelleenkin melko vähän. Useimpiin kilpailullisen rahan hakuprosesseihin sisältyy akateemiseen vertaisarviointiin eli professionaaliseen laadun varmistukseen liittyvä elementti (Musselin 2007) huolimatta siitä, että rahoitusprosessin tasapaino on kallistunut vertaisarviointeihin ja itseohjautuvaan prosessiin perustuvasta rahoituksesta kohti johdettua rahoitusmallia, jossa painottuvat kansalliset päämäärät, sektoritutkimus ja yhteisrahoitus (Nokkala 2007, 59).

Aarrevaara ja Hölttä (2007, 208) ovat pitäneet ulkopuolisen rahoituksen kasvua niin merkittävänä korkeakoulutuksen ympäristön muutoksena, että he ovat ennustaneet sen johtavan uudentyyppisen akateemisen profession syntyyn. Resurssipohjan muutos vaikuttaa siis myös organisaation rakenteeseen ja näin profession luonteeseen. Nähtäväksi jää, muuttaako angloamerikkalaista alkuperää oleva hallinto- ja johtamisajattelu myös professioiden toiminnan perusteita kohti angloamerikkalaista professiota.

Muutoksista huolimatta pohjoismaisessa kontekstissa professiolla on vahva mannermainen perusta, ja sen toimintaympäristö on vahvasti sekventiaalinen. Yliopistojen toiminta onkin alkanut jakaantua kahteen eri toimintaympäristöön (ks. Välimaa 2005), joista toinen on vakaa ja toinen oligopolin tyyppinen, jopa turbulenti ympäristö. Professio toimii näissä molemmissa. Profession omat resurssit kuitenkin tulevat pääsääntöisesti valtiolta, ja yliopistoissa toimivat muut akateemiset henkilöstöryhmät, kuten projektitutkijat, työskentelevät turbulentin toimintaympäristön ehdoilla.

### 3.3 Korkeakoulupolitiikan politiikkalinjauksien kehitys, henkilöstöpolitiikka ja akateeminen professio

Yliopistoista käytävän keskustelun rintamalinjaksi onkin muotoutunut yhdenlainen jakautuminen yhtäältä traditionaalista yliopistoa ja sen arvoja puolustavaan leiriin ja toisaalta uudistusmieleiseen markkinasuuntautumista puolustavaan leiriin. Kun uudistusmieliset syyttävät vanhaa yliopistoa hitaaksi, jähmeäksi ja tehottomaksi, traditionalistit tahtovat huomauttaa, että markkinajohtoisen korkeakoulutuksen toteuttaminen uhkaa kaataa koko yliopistojen professionaalisen ja byrokraattisen perusluonteen. (Hayta ja kumppaneita mukailen Rinne et al. 2012, 14–15.)

#### UUSI JULKISJOHTAMINEN JA PROFESSIOT

Professioiden kehitykselle erityisesti mannermaisissa järjestelmissä keskeistä on valtion ohjaus. Valtion ohjaus kytkee profession lainsäädännön, rahoituksen ja politiikkalinjauksien avulla osaksi valtiokeskeistä yhteiskuntakehitystä ja sekventiaalista valtiorahoitteista toimintaympäristöä. Suomessa valtio-ohjaajalla on ollut merkittävä vaikutus korkeakoulujen autonomiaan, sillä yliopistojen toiminta on käytännöllisesti katsoen ollut jo vuosikymmeniä täysin verovaroista riippuvaista. Keskustelu korkeakoulujen (taloudellisesta) autonomiasta ei ole suinkaan tuore tai uusi aihe. Helsingin yliopistolla on ollut jo vuodesta 1919 lähtien hallitusmuotoon kirjattu itsehallinto, jonka sisällöstä erityisesti talouden näkökul-

masta on keskusteltu jatkuvasti<sup>9</sup>.

Valtio on Suomessa yliopistojen ulkopuolisista toimijoista tärkein. Itse asiassa valtiota on, yliopistojen perustuslaillisesta autonomiasta huolimatta, varsin usein vaikea pitää yliopistoista ulkopuolisena toimijana. Yliopistot olivat vuoden 2009 loppuun asti valtion virastoja, ja niillä on edelleen julkisia tehtäviä hoidettavanaan. Suomalaisessa korkeakoulututkimuksessa valtio on kuitenkin nähty myös virastoaikana yliopistoista erillisenä toimijana, valtio-ohjaajana. Erityisesti opetusministeriö ja valtiovarainministeriö on nähty yliopistojen ulkopuolisina päämiehinä (Kivistö 2007). Kansainvälisestä näkökulmasta valtion erillisuus yliopistoista ei kuitenkaan ole ollut aivan itsestään selvä<sup>10</sup>.

Professioiden tuottaman työn ja palveluiden kysynnän keskeisin sääntelijä on ollut julkisen sektorin voimakas kasvu. Akateemisen profession tuottamien hyödykkeiden kysyntä on kasvanut talouden murroksen aikana myös julkisten palveluiden ja korkeakoulutuksen tarjonnan kasvun myötä<sup>11</sup>. Tietoperustaisen talouden ja innovaatiopolitiikan kehitys on tehnyt korkeakoulupolitiikasta uudella tavalla tärkeän osan suomalaisen yhteiskunnan rakentamisessa. Rinteen ja kumppaneiden mukaan (2012, 16) korkeakoulutusta on Suomessa pidetty yhtenä keskeisenä tekijänä suomalaisen inhimillisen pääoman kasvattamisessa ja kilpailukyvyyn säilyttämisessä. Tämä on johtanut siihen, että yliopistot nähdään ja niitä arvioidaan yhä useammin talouden näkökulmasta (Ylijoki 2008, 75).

Suomalainen korkeakoulupolitiikka on seurailut kansainvälisiä poliittistaloudellisia tuotantorakenteiden muutoksia. Suomeen uuden julkisjohtamisen mekanismit ja oikeistolainen hallintoideologia ovat siirtyneet pääosin tuontituotteina kansainvälisten organisaatioiden politiikkaohjauksen avustamina. Tärkeimpiä hallinnon muutoksen ylläpitäjiä ovat olleet OECD, EU ja IMF (Patomäki 2007, 12; Harrivirta 2000, 18–43; Heiskala 2006, 21–22). Hallinnon uudistus on Suomessa toteutettu teknokraattisesti ilman, että poliittiset toimijat olisivat aktiivisesti puhuneet uusien hallinto-oppien puolesta (Patomäki 2007, 13–14) ja

9 Vuonna 1954 hallinto-oikeuden professori Veli Merikoski pohti autonomiaa seuraavasti: [Y]liopiston itsehallintoa rajoittava tendenssi jatkuvasti on kohdistunut erityisesti juuri tähän itsehallinnon puoleen. Yliopisto ei enää esiinny niin erillisenä ja itsenäisenä, omien tulojensa varassa elävänä julkisoikeudellisenä yhteisönä kuin aikaisemmin. Suurin osa yliopiston tuloista ja menoista kulkee valtion tulo- ja menoarvion kautta, ja nimenomaan juuri taloudellisten asioiden osalta, lukuun ottamatta yliopiston 'omien varojen' hoitamista, yliopistoviranomaiset ovat varsin läheisesti rinnastettavissa muihin valtion viranomaisiin. Itsehallinnon painopiste ei enää ole yliopiston taloudellisessa riippumattomuudessa, vaan opetusvapaudessa ja oikeudessa hoitaa sisäiset asiat, joiden joukossa virkanimitykset muodostavat tärkeän ryhmän, omien kollegiaalisten elintensä ja vaaleilla asetettujen virkamiestensä avulla. (Merikoski 1954 sit. Suviranta 2006, 537.)

10 Kahdeksankymmenluvun alkupuolella OECD:n arviointiryhmän mielestä opetusministeriölle keskitetty ohjaus oli niin voimakasta, että OECD:n arviointiryhmän mukaan suomalaisella korkeakoulujärjestelmällä oli multikampusyliopiston piirteitä (Hölttä 2010, 28).

11 Suuri osa professioiden tuottamista palveluista on tarjontaperusteisia. Hyvinvointi-, koulutus- ja turvallisuuspalveluille on kysyntää niin paljon kuin niille on tarjontaa erityisesti silloin, kun palvelut ovat julkisrahoitteisia tai pääomaa on niihin muutoin saatavilla. Kysynnän kasvua on myös lisännyt tieteen ja teknologian kehitys, joka on lisännyt tietomäärää ja kompleksisoinut toimintaympäristöä lisäten symbolisten hyödykkeiden kysyntää. Tarjontapuolella kasvava korkeakoulutuksen volyymi on lisännyt potentiaalisten profession jäsenten määrää. Kasvava tarjonta on luonut yhdessä aktiivisen järjestäytymisen kanssa uusia professioita ja laajentanut entisiä. (Vrt. Koskinen & Mykkänen 1998, 13–21; ks. myös Rinne et al. 2012, 11–22.)

ilman merkittävää oppositiota<sup>12</sup>. OECD:n suosituksia ovat ajaneet sekä sosiaalidemokraattivetoiset että porvarihallitukset. (Alasuutari 2006, 44.) Korkeakoulusektorilla OECD:n suositukset ovat vaikuttaneet selvästi suomalaisen korkeakoulupolitiikan sisältöihin (Kallo 2009, 368–371). Korkeakoulusektorilla esimerkiksi rakenteelliseen kehittämiseen liitetty sanasto on lainattu melko suoraan OECD:n maasuosituksista (Kallo 2009, 369–370).

Korkeakoulusektorilla tapahtuneet muutokset liittyvät läheisesti yleiseen hyvinvointivaltiokehitykseen, joka kuvaa hyvin sekventiaalisen toimintaympäristön toimintalogiikkaa. Luhmannin<sup>13</sup> (1995, 111–121) mukaan hyvinvointivaltion kehitys on ollut itseään käynnissä pitävä prosessi, jonka kasvun edellytykset kuitenkin lopulta törmäsivät kansantalouksien kantokyvyn rajoihin<sup>14</sup>, joka pakotti poliittiset päättäjät pohtimaan uudelleen julkisten varojen kohdennusta. Hallinnon muutoksessa on siis kyse byrokraattiselle suunnittelulle vaihtoehdoisen allokoinnin mekanismin löytämisestä. Viimeaikainen hallinnon kehitys onkin perustunut oletukseen markkinoiden<sup>15</sup> kyvystä allokoida tehokkaasti, vastinetta rahalle -ajattelusta, kilpailuttamisesta, julkisten menojen vähentämisestä ja julkisen sektorin pienentämisestä. (Harrinvirta 2000, 38–44, 187; Heiskala 2006, 14–25.) Suomessa kasvun voidaan katsoa yliopistosektorilla päättyneen vasta viime vuosina. Viimeistään 2010-luvun alussa toisen maailmansodan jälkeinen professiovetoisen kasvun aika oli ohi myös korkeakoulusektorilla.

12 Muutokset on nähty välttämättömyyksinä. Erityisesti talouden diskurssissa tilanne on esitetty vaihtoehdottomana. Suomessa OECD:n ja EU:n suositusten toteuttamista ja kansainvälistymispakkoa on kutsuttu kriittisimpien tutkijoiden toimesta jopa fatalistiseksi (Eräsaari 2002, 20). Patomäen mukaan Suomessa OECD:n ja EU:n toimintatapoja on käytetty auktoriteetteina ja oman poliittisen toiminnan ja linjauksien oikeutuksena (Patomäki 2007, 13). OECD:n suosituksilla on ollut vaikutusta paitsi sisältöihin myös hallinnon kieleen. Eräsaaren mukaan muun muassa markkinoitumisen termi on käytännössä käännetty suomen kieleen OECD:n raporteista. (Eräsaari 2002, 20–22.)

13 Luhmann (1995, 111) on kuvaillut kehitystä seuraavasti: Vaikka tiedetään, etteivät ihmiskunnan elinolosuhteet voi parantua rajattomasti vuodesta toiseen, odotetaan kunnes kassat todellakin tyhjenevät, ennen kuin tunnustetaan rajoitusten välttämättömyys. Se on demokraattisen oikeutuksen (legitiimaation) väistämätön kääntöpuoli. Kuitenkin on kysyttävä, täytyykö demokratian todella olla sitä, että politiikkaa voidaan harjoittaa vain jälkikäteen tapahtuvana sopeuttamisena taloudellisen ja yhteiskunnallisen kehityksen seurauksiin.

14 Rajat alkoivat tulla vastaan jo 1970-luvun öljykriisin myötä. 1980-luvulle tultaessa julkisen sektorin kasvulle oli Euroopassa asetettava rajoja siitä yksinkertaisesta syystä, että hyvinvointivaltiokehitykset kasvoivat kansantalouksia nopeammin. Käytännössä muutos näkyi siten, että OECD-maiden vasemmistohallituksetkin alkoivat hidastaa julkisen sektorin kasvua. Poliittista kehitystä tuki talouspolitiikan asteittainen muutos keynesiläisestä kohti liberaalimpaa monetaristista talouspolitiikkaa. (vrt. Harrinvirta 2000, 18–43, Peltonen 2007, 57–60.)

15 Markkinat ovat äärimmäisen monimutkainen ja monitasoinen säännelty ja säännöstelty kokonaisuus. Ne saattavat näyttää vapailta juuri niiden monimutkaisuuden takia. (Rose 1999, 33–35.) Markkina-allokaatioissa tukeudutaan siis sääntelyyn, mutta sääntely ei ole hallinnonalaspesifiä.

Viimeaikoina korkeakoulujen välistä kilpailua on pyritty lisäämään, jolloin toimintaympäristö niukkojen resurssien vallitessa on muuttunut kohti oligopolia<sup>16</sup>. Julkishallinnon muutokset ovat vaikuttaneet keskeisesti mannermaisiin professiojärjestelmiin. Tulosajattelu on kiistatta muuttanut vanhojen professioiden toiminnan luonnetta (Svensson 2010). Myös niissä voidaan nähdä alkava siirtymä julkisista palveluprofessioista kohti kaupallisia professioita (ks. Svensson & Evetts 2010, 15–17). Branten (2010, 101–102) mukaan julkishallinnon muutoksilla on ollut ainakin seuraavia vaikutuksia hyvinvointivaltioiden akateemiseen professioon ja muihin perinteisiin professioihin:

1. Julkiset resurssit ovat suhteellisesti pienentyneet, josta on seurannut professioiden taloudellisten ja muiden toimintaedellytysten heikentyminen.
2. Markkinaperiaatteet on otettu käyttöön, mikä on aiheuttanut muutosvastarintaa perinteisiin julkisen toiminnan arvoihin sitoutuneiden profession jäsenien keskuudessa.
3. Professionaalinen autonomia on vähentynyt uuden julkisjohtamisen, auditointien ja rankkauksien myötä.
4. Kilpailusta on tullut resurssien allokoinnin keskeisin mekanismi ja laadun ta. Yliopistoissa kilpailu on ulotettu viranhauasta lähes kaikkeen toimintaan. Yliopistojen keskeiseksi tavoitteeksi on tullut olla maailman johtavia yliopistoja.
5. Ohjaus on lisääntynyt. Jako ammatillisiin professionaaleihin ja organisatorisiin professionaaleihin on tapahtunut (Evetts & Svensson 2008). Näistä jälkimmäiset muodostavat linkin politiikkojen ja ammattilaisten välille<sup>17</sup>.

## KORKEAKOULUPOLITIIKAN KEHITYS JA AKATEEMINEN PROFESSIO

Professioiden toimintaympäristön muutokseen johtaneet hallinnon reformit ovat näkyvässä myös suomalaisessa korkeakoulupolitiikassa, korkeakoulujen henkilöstökysymyksissä ja akateemisen profession kehityksessä. Suomalaisen korkeakoululaitoksen muutoksessa voidaan nähdä ohjauksen näkökulmasta kolme tai neljä kehitysvaihetta sen mukaan, erotetaanko 1980- ja 1990-lukujen taitteesta alkanut yliopistojen ohjauksen hajauttamisen vaihe omaksi vaiheekseen viimeisestä markkinointumisen vaiheesta (vrt. Kivinen et al. 1993; Tirronen 2007; Hakala et al. 2003; Rinne et al. 2012) vai nähdäänkö nämä saman aikakauden eri vaiheina (vrt. Heiskala 2011; Kallio 2014). Korkeakoulupoliittisten muutosten intensiteetti sekä väitöskirjatutkimuksen fokuksituminen 2000-luvulle huomioiden kolmijako on liian karkea, joten seuraavassa tukeudutaan neljään kehityskauteen, joilla kaikilla on ollut vaikutus myös profession kehitykseen:

- 1) 1950-luvulle asti yliopistot voidaan nähdä omalakisina kansallisina kulttuuri- ja sivistyslaitoksina. Aikaa 1950-luvun alusta 1960-luvun ensivuosille asti voidaan tarkastella osana Turun akatemian ajoista alkanutta pitkää jatkumoa ja nimetä traditionalismin aikakaudeksi, jolloin yliopistot olivat ensisijaisesti varsin autonomisia kansallista kulttuuria vaalivia laitoksia. Tieteen

16 Uusliberaalit politiikkalinjaukset ovat lisänneet myös mannermaisissa ja pohjoismaisissa hyvinvointivaltioissa markkinoiden kasvavaa merkitystä palveluiden allokaatiossa. Pihlannon mukaan markkina-ajattelun kantavana ajatuksena Suomessa on ollut se, että yhteiskunnan on edullista muuttaa palveluita markkinavetoisiksi ja tehdä palveluja käyttävistä kansalaisista asiakkaita. Markkinajärjestelyjen ideana on tehokkuuden lisääminen ja byrokratian väheneminen. Lopputuloksena on toivottu syntyvän kustannussäästöjä. (Pihlanto 2003, 5.)

17 Jaosta katso Evetts 2013. Jako näkyy myös yliopistoissa, joissa päätoimisista johtajista (akateemisista rehtorit, dekaanit ja vastaavat) on muodostumassa professio, ministeriön ja muiden sidosryhmien välille välittävä ammattikunta.

taloudellinen merkitys alettiin tiedostaa, mutta se ei noussut vielä korostettuun asemaan. (Vrt. Hakala et al. 2003, 32; Heiskala 2011.)

Akateeminen professio muotoutui osana yleistä professiotumiskehitystä. Ruotsin vallan aikana 1600-luvulta lähtien voimistuva valtio pyrki akateemisen koulutuksen kautta luomaan yhtenäistä virkamiehistöä, joka voisi taata valtiolle yhtenäisen ja pysyvän armeijan, byrokratian, kansallisen oikeusjärjestelmän, rahan ja kielen vastapainoksi vanhalle hajautetulle aristokratian hallitsemalle feodaalijärjestelmälle. Tätä tarkoitusta varten muodostuivat kansallisvaltion virka-professiot. (Brante 2010, 80–85.) Ruotsin valtakunnan aikana valtion eliitin koulutustehtävää Suomessa hoiti Turun Akatemia.

Suomalaista kansakuntaa rakennettiin erityisesti 1800-luvun jälkimmäisellä puoliskolla monien akateemisten ollessa keskeisiä vaikuttajia suurruhtinaskunnan kansallisessa herätyksessä. Itsenäistymisen jälkeen akateemiset profession jäsenet, virkamiesten koulutuksen lisäksi, osallistuivat suomalaisen oikeusjärjestyksen ja hallinnon kehittämiseen keskeisiltä paikoilta. (Eskola 2000.)

Akateeminen professio myös laajeni Suomen vähitellen teollistuessa. Uusien pätevyysvaatimusten myötä teknisten professioiden kehitys alkoi Suomessa (vrt. Brante 2010, 89–92). Helsingin teknillinen reaalikoulu perustettiin vuonna 1849. Koulun perustaminen oli osa keskushallinnon pyrkimyksiä uudistaa Suomen taloutta (Nykänen 2012). Kahdenkymmenen professuurin teknillinen korkeakoulu siitä muodostui 1908. Kaupallisen korkeakoulutuksen muotoutuminen ajoittuu samaan aikaan. Suomen liikemiesten kauppaopiston 1904 toimintansa aloittaneista ylioppilasloukista muodostettiin 1911 yksityinen kauppakorkeakoulu (Autio 2008). Hankenin edeltäjä Högge Svenska Handelsläroverket aloitti toimintansa puolestaan vuonna 1909 (korkeakouluksi 1927, ensimmäinen professuuri 1934) (Hanken 2014). Tiedeyliopistoista Turun yliopiston perustamisen juuret ulottuvat aikaan ennen itsenäisyyttä. Sen perustamisella oli selkeä suomen kielen aseman parantamiseen ja kansallisajattelun vahvistumiseen liittyvä motiivi. Pian perustamisensa 1922 jälkeen eli vuonna 1927 yliopistojen säännöt alistettiin tasavallan presidentin vahvistettaviksi. Kairilla 1900-luvun alkupuolella perustetuilla korkeakouluilla oli teknisten ammattilaisten tarpeen tyydyttämisen lisäksi selvä rooli suomalaisen yhteiskunnan rakentamisessa.

- 2) 1960–1970-luvuilla korkeakouluista muodostui panosohjattuja hyvinvointikoneiston osia<sup>18</sup>. Korkeakoulut olivat yksi väline laajan kansallisen hyvinvointivaltio-koneiston luomisessa ja aluepolitiikan sekä kehityksen toimeenpanossa. 1960-luvun loppua kohti tultaessa humboldtilaista eliittiyliopiston kollegiaalista päätöksentekojärjestelmää alettiin korvata suoralla valtion ohjauksella. Yliopistot valtiollistettiin. Korkeakoulusektoria laajennettiin perustamalla uusia alueellisia yliopistoja, sivutoimipisteitä ja laajentamalla koulutustarjontaa sekä korottamalla oppilaitoksien statuksia. Byrokratian vastapainoksi kehitettiin yliopistojen sisäistä demokraattista järjestelmää. Korkeakoulut muodostuivat kuitenkin aktiivisesta ohjauksesta huolimatta julkisen vallan näkökulmasta liian pieniksi, pirstaloituneiksi ja kustannusrakenteeltaan tehottomiksi. (Tirronen 2007, 57; ks. byrokratisointi kehityksestä myös Virtanen 1980; Vartola 1980.)

Tutkimustoimintaa ryhdyttiin järjestelmällisesti kehittämään uudistuneen Suomen Akatemian johdolla. Tärkeimpiä tiedepoliittisia kysymyksiä olivatkin hyvinvointivaltion ja demokratian kehittäminen. OECD:n vaikutus alkoi näkyä tiedepoliitikassa. Teknologiapoliittikka syntyi omana politiikan alueenaan erillisenä tiedepoliitikasta. (Hakala et al. 2003, 32.) Yhteiskunnallisessa keskustelussa vallinnut voimakas suunnitteluoptimismi (Vartola 2009) lisäsi erityisesti yhteiskuntatieteellisten alojen koulutustarvetta ja voimisti akateemista professiota näillä aloilla. Syntyi niin sanottu hyvinvointivaltion ihmisprofessioiden joukko, jonka tavoitteena oli taata kaikille ihmisille tietyt oikeudet ja kontrolloida yhteiskunnan tuottavuutta (Brante 2010, 93–100). Akateeminen professio samaistui osaksi tätä hyvinvointivaltion ihmisten käsittelykoneistoa. Henkilöstöpoliittisessa ohjauksessa tärkein ohjausmuoto oli opetusvirkojen tarkka sääntely (Lehtinen et al. 2013).

- 3) 1980–1990-luvuilla käynnistyi korkeakoulujen ohjauksen hajauttamisen vaihe. Korkeakouluille annettiin enemmän toiminnallista autonomiaa. Normiohjaukseen ja budjettiohjaukseen liittyviä

<sup>18</sup> Korkeakoulujen valtiollistamisesta katso Virtanen 1980, 3-8



rakenteita purettiin ja ohjausta kehitettiin sopimusohjauksen suuntaan. Tehokkuuden, tuottavuuden, tilivelvollisuuden ja laadun merkitys kasvoi ohjauksen peruskäsitteinä. Muutokseen liittyi tutkimusrahoituksen luonteen muutos kilpailulliseen suuntaan. Ohjauksen rakenteen muutos vaikutti myös laajentavasti yliopistojen rahoituspohjaan. Yliopistolaitokseen kehittyi myös uusia johtamisen, raportoinnin ja laadunvarmistuksen muotoja. (Tirronen 2007, 58.)

1980-luvulla painotettiin teknologiapolitiikkaa ja mm. Tekes perustettiin. Suomen Akatemia aloitti tieteenala-arvioinnit. 1990-luvulla tiede- ja teknologiapolitiikan välinen suhde arvioitiin uudelleen ja niiden tavoitteet kytkettiin toisiinsa<sup>19</sup>. Yliopistojen asema alettiin määritellä osaksi innovaatiojärjestelmää, ja tiedepolitiikassa hyödyn ja vaikuttavuuden käsitteet tulivat entistä tärkeämmiksi. 1990-luvun aikana alettiin myös valita tutkimuksen huippuyksikköjä ja opetuksen laatuyksikköjä sekä aloitettiin klusteriohjelmat. (Hakala et al. 2003, 32–39.)

Yliopistojen hallinnollisten muutoksien alkusysäys voidaan Suomessa jäljittää valtion hallintoreformin käynnistymiseen vuonna 1986. Kuitenkin uudistuksia 1980-luvun panosperusteisesta ohjausjärjestelmästä kohti tuloksiin perustuvaa ohjausta alettiin toteuttaa vasta 1990-luvulla yliopistolainsäädännön muuttuessa<sup>20</sup> osana julkishallinnon reformia. Se mahdollisti uuden ohjausjärjestelmän, jonka tarkoituksena oli vähentää byrokratiaa ja lisätä yliopistojen autonomiaa sekä teki niiden toiminnasta ohjaajan näkökulmasta tulosvastuullista ja arvioitavaa. 1990-luvun alussa kokeilujen kautta siirryttiin toimintamenobudjettiin eli rahojen korvamerkinnästä asteittain luovuttiin. Vuonna 1994 aloitettiin tulosneuvottelut ja määrärahat jaettiin perus-, hanke- ja tulosrahoitukseen. (Hakala et al. 2003, 39–42.)

Henkilöstöpolitiikassa vahva valtion keskushallinnon ote heikkeni. Tulosohjaukseen liittyen vuodesta 1992 lähtien virastoilla oli oikeus perustaa ja järjestellä muita kuin niin sanottuja eritelyvirkoja (Laki virkamieslain muuttamisesta 306/1992, ks. HE 291/1993). Akateemisen profession osalta voidaan ajatella sen hyvinvointivaltioillisen elementin hieman heikentyneen. Tosin sillä oli Suomessa edelleen vahvat perusteet maksuttomassa koulutuksessa, korkeakoulutuksen monopolissa sekä virkamiesasemassa.

- 4) 1990–2000-lukujen merkittävin piirre on ollut yliopistojen ohjauksen markkinointuminen ja yliopistojen integroiminen osaksi tietotaloutta. Yliopistojen asema on vaihtunut osana yhteiskuntapolitiikkaa, mutta niiden merkitys on säilynyt. Parhaillaan käynnissä oleva neljäs kehitysvaihe liittyy yleiseen markkinointumiskehitykseen ja uusliberaalien talous- ja johtamisjärjestelmien suosion kasvuun. (Tirronen 2007, 57.)

Viimeisimmät uudistukset ovat Suomessa liittyneet opetusministeriön politiikkalinjauksiin, jotka ovat voimakkaasti kytköksissä mm. OECD:n ja EU:n linjauksiin<sup>21</sup>. Vuosien 1998 ja 2003 välisenä aikana valtion rahoituksen mekanismit ovat muuttuneet merkittävästi: inkrementaalista panosrahoituksesta tuotosperustaiseksi rahoitukseksi. Korkeakoulujen ohjausjärjestelmä on muuttumassa strategiseksi sopimukseen perustuvaksi puiteohjaukseksi. Valtion tavoitteita on tuettu lainsäädännöllä. Vuoden 1997 yliopistolailalla kaikille yliopistoille taattiin sisäinen itsehallinto, joka mahdollisti sisäisten resurssien autonomisen allokoinnin (Välmaa 2000, 73). Samainen laki siirsi myös professorien nimitysoikeuden yliopistoille valtionpäämieheltä, jolla se oli ollut Ruotsin vallan ajoista lähtien (Kaukonen & Välmaa 20). 1990- ja 2000-lukujen taitteessa alettiin myös aktiivisesti rahoittaa ja kehittää yliopistoihin tutkimuspainotteisia keskivirkoja (yliassistentit, tutkijatohtorit) (Lehtinen et al. 2013).

19 Poliitikkojen konvergensi oli tyypillinen ilmiö jo aikaisemmin mm. USA:ssa, Isossa-Britanniassa ja Australiassa. Tiedepolitiikasta ja teknologiapolitiikasta muodostui tiede- ja teknologiapolitiikkaa. (vrt. Slaughter & Leslie 1997, 55–56.)

20 Laki Helsingin yliopistosta 854/1991 ja Yliopistolaki 645/1997.

21 Poliittikalinjaukset ovat yleiseurooppalaisen trendin mukaisia. Poliittika-asiakirjoissa viitataan suoraan OECD-suositukseen (OPM 2008) tai käytetään OECD:n tilastoja ja havaintoja keskeisinä toiminnan mittapainuina (OKM 2012). OECD-arvioitsijat ovat todenneet, että yliopistojen oikeushenkilöaseman muutos on välttämätön, jotta suomalaiset yliopistot voisivat kilpailla samankaltaisin säännöin maailman huippuyliopistojen kanssa. (OPM 2008, 4; Pekkola & Kivistö 2012.)

Korkeakoulujen ohjausta on kehitetty markkinoiden kaltaisten mekanismien avulla ja yliopistojen ulkopuolisten toimijoiden ohjausvaikutusta on lisätty ennen kaikkea tutkimuksen alueella (Tirronen 2007, 58; ks. myös Kallo 2009). Tulosajattelusta<sup>22</sup> on muodostunut julkisen sektorin muutoksen ja korkeakoulujen ohjauksen keskeisin käsite. Tulosohjauksen kantavana ajatuksena on ollut läpinäkyvyyden lisääminen ja vastinetta rahalle -periaate, ja se on ulotettu myös korkeakoulusektorille<sup>23</sup>. Tulosohjauksen edellyttää tulosmittausta. Tulosmittaus<sup>24</sup> puolestaan on muuttanut johtamisen käytänteitä. Tulosojohtaminen on johtanut tuotteistamiseen ja kustannuslaskentaan, jossa tehtäviä jaetaan aikaisempia pienemmiksi kokonaisuuksiksi (Eräsaari 2002, 79). Muuttuneiden ohjausmekanismien takia yliopistot ovat muuttumassa löyhästi koordinoituista (loosly coupled)<sup>25</sup> organisaatioista entistä vahvemmin koordinoituksi yksiköiksi.

Tämänhetkisestä kehityksestä voidaan erottaa kolme vaihetta. Sen ensimmäiseksi vaiheeksi voidaan luonnehtia ammattikorkeakoulujen luomiseen liittyntä järjestelmän rakenteellista kehittämistä. Toisessa vaiheessa, kun suuret järjestelmätason muutoksen linjaukset olivat selvillä, keskityttiin institutionaalisen tason rakenteiden kehittämiseen. Vaikka toinen vaihe on ollut luonteeltaan puolivapaaehtoinen, on se kuitenkin selkeästi osa kansallista korkeakoulupolitiikkaa. (Tirronen 2007, 10.) Kolmannessa vaiheessa ensimmäisen ja toisen vaiheen muutoksia kodifioitiin ja täydennettiin lainsäädännöllä sekä rahoitusratkaisulla. Uusi yliopistolaki 2009 ja sen nojal-

22 Valtionvarainministeriön tulosohjauksen käsikirjassa tulosajattelua määritellään seuraavasti:

[T]ulosajattelun lähtökohtana on, että julkisen toiminnan tuloksia punnitaan ja arvioidaan sekä sen aikaansaamien yhteiskunnallisten hyötyjen että voimavarojen tehokkaan käytön näkökulmasta. Hyvää tulosta ei synny, vaikka saataisiin aikaan haluttuja vaikutuksia, jos voimavaroja tuhlaata tai käytetään tehottomasti. Vastaavasti pelkkä tuotannollinen tehokkuus ei riitä hyvään tulokseen, vaan myös tuotosten laadun ja viraston palvelukyvyn on oltava kohdallaan. Tulostavoitteiston ja mittariston on siis oltava riittävän monipuolinen ja kattava, jotta se voisi antaa oikean ja riittävän kuvan ministeriöiden ja virastojen toiminnasta ja tuloksista. (VM 2005, 9.)

Tulosohjauksen päivitetty käsikirja ei enää määrittele käsitteitä täsmällisesti, vaan vuoden 2005 käsikirjaan viitataan teoksen ensi lehdillä. ([http://www.vm.fi/vm\\_edit/fi/04\\_julkaisut\\_ja\\_asiakirjat/03\\_muut\\_a\\_siakirjat/20120904Tuloso/0Tuloso\\_hjauksen\\_kaesikirja\\_tierokortit.pdf](http://www.vm.fi/vm_edit/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/03_muut_a_siakirjat/20120904Tuloso/0Tuloso_hjauksen_kaesikirja_tierokortit.pdf)) Määritelmän käsite tulosajattelu on hankalasti identifioitavissa. Se kuvannee valtionhallinnon tämän hetkisen hallintohullutuksen (management fad) tilaa (vrt. Birnbaum 2003) tai, kuten Treuthardt (2004) sen Simmeliä lainaten ilmaisee, seurusteluilmapiiriä tai muotia.

23 Valtiolla on huomattava määrä syitä ohjata korkeakoulutusta. Näitä ovat ainakin: (i) valtion vastuu tukea tieteellistä oppimista ja tutkimusta, jotka ovat välttämättömiä yhteiskunnan kehitykselle; (ii) poliittisten prioriteettien, kuten sosiaalisen liikkuvuuden, edistäminen julkisten palveluiden avulla; (iii) valtion velvollisuus taata vastuullinen toiminta, silloin kun sen rahoittamiseen käytetään julkisia varoja; ja (iv) valtion velvollisuus puolustaa julkisten palveluiden kuluttajien ja asiakkaitten oikeuksia. (Mora 2006, 102.)

Yliopistojen toiminnan päämäärien makrotason määrittelyvalta on kuulunut yliopistoyhteisön ohella myös keskeisimmälle rahoittajalle eli valtiolle (Räty & Kivistö 2006, 12). Rahoituksen tulosindikaattoreiden tarve perustuu yksinkertaisesti sille tosiasialle, että hallitus ei tuota tutkimusta, vaan akateemiset työntekijät yliopistoissa. Hallitus kuitenkin päättää, kuinka paljon se käyttää rahaa ja resursseja tutkimukseen. Hallituksen perspektiivistä rahoituksen ongelmat kiteytyvät neljään kysymykseen: tietääkö rahoittaja, mitä se haluaa, saako se, mitä se haluaa, saako se vastinetta rahoilleen ja käyttäkö se oikean määrän resursseja? (Dixon & Suckling 1996, 47.) Tulosohjauksen vastasi siis omalta osaltaan yhteiskunnalliseen tarpeeseen rajata professionaalisen määrittelyn ja tarpeenarvion kautta laajentuneiden hyvinvointipalveluiden kustannuksia.

24 Veroeurojen arvioinnissa tulosoijaamisen ja siihen liittyvän tulosten mittaamisen merkitys on välineellinen, ei siis itseisarvoinen kontrollintapa. Mittaus on transaktiokustannuksia aiheuttava kontrolli- ja organisaatiomekanismi. (Vakkuri & Meklin 1998, 81–83.)

25 Löyhästi koordinoituilla organisaatioilla tarkoitetaan yksikköjä, joiden alajärjestelmät (esim. laitokset) ovat itsenäisiä ja niillä on vähän yhteistä muiden alajärjestelmien ja keskushallinnon kanssa. Vahvasti koordinoitujen organisaatioiden alajärjestelmät taas toimivat samalla kielellä ja muuttujilla, joten niitä on helpompi ohjata keskitetysti. (Birnbaum 1998, 38–39.) Löyhä koordinaatio on organisaatioiden selviytymisväline. Löyhästi organisoidussa organisaatioissa sen ei tarvitse kokonaisuudessaan reagoida kaikkiin ympäristön muutoksiin (Pfeffer 1978, 12).

la annetut asetukset sementoivat monet muutokset yliopistosektorilla<sup>26</sup>. Keskeisimpiä muutoksia ovat yliopistojen taloudellisen ja juridisen aseman muutos, yliopistojen määrän vähentäminen sekä yliopistojen johdon ja hallituksen roolien muutos (ks. Tirronen & Nokkala 2009; Aarrevaara, Dobson & Elander 2009; Pekkola & Kivistö 2012; Välimaa 2011). Henkilöstöpolitiikan puolella keskeisin muutos on ollut yliopistojen henkilöstön juridisen aseman muutos virkasuhteista työsuopimussuhteiksi. Viimeinenkin valtion päämiehen ja yliopistojen välinen yhteys hävisi kolmannen vaiheen mukana, kun kanslerin nimitysoikeus poistettiin presidentiltä.

Akateeminen professio voidaan edelleenkin nähdä hyvinvointivaltiollisena ihmisprofessiona. Siihen kuitenkin kohdistuu neoliberaalin valtion suuntaamia paineita, jotka saattavat viedä professiota markkinaprofession suuntaan. Näitä paineita ovat vähenevät resurssit, markkinaperiaatteiden tuominen julkiselle sektorille, vähenevä professionaalinen autonomia (mutta usein lisääntyvä institutionaalinen autonomia), lisääntyvä ohjaus ja kilpailun korostaminen (Brante 2010, 101–102 lisäys E.P.). Karrikoiden voitaisiinkin todeta, että yliopistouudistuksessa (toinen ja kolmas vaihe) on kyse kilpailukyky politiikasta eikä autonomiapolitiikasta (vrt. esim. Aarrevaara & Hölttä 2008, 119)<sup>27</sup>.

Julkisten yksikköjen entinen byrokraattinen eetos on vaihtumassa kaupallisesti orientoituneeseen yrityseetokseen (vrt. Nokkala 2007, 60; Vartola 2009; 2004). Muutos näkyy diskurssin vaihdoksena, joka tulee esille yliopistoissa kahdella tasolla. Ensinnäkin retorisella tasolla kansalaisajattelun korvaa asiakasajattelu. Viranomaisen ja kansalaisen välistä suhdetta sekä hallintoa kuvaavat termit ovat muuttumassa markkinavaihdon sanastoksi. Toiseksi myös toiminnan tasolla on nähtävissä muutos. Johtamisen ja hallinnon mekanismit ovat muuttumassa markkinamekanismeja jäljitteleviksi. Myös yliopistojen ja valtiosta muodollisesti riippumattomien sidosryhmien väliset suhteet ovat muuttumassa valtionhallinnon asettamien päämäärien mukaisiksi. (Nokkala 2007, 60–61, 64; Tirronen & Kivistö 2009; Eräsaari 2002.) Yliopistojen markkinoitumisessa ja julkishallinnon uudistuksessa ei siis välttämättä ole kyse valtion roolin pienentymisestä.

Korkeakoulupolitiikka pysynee merkittävänä osana alue-, talous-, tasa-arvo- ja hyvinvointipoliittista keskustelua. Yliopistot ovat edelleen merkittävässä roolissa valtion politiikkaohjelmien toteuttamisessa, joten valtion intressit eivät ole niitä kohtaan vähentyneet. Byrokraattisen kontrollin keventyminen ei tarkoita välttämättä valtion ohjauksen kevenemistä. (Vrt. Hakala et al. 2003.) Ohjauksen painopisteen muutos ei tarkoita, että valtio olisi halukas luopumaan yliopistouudistuksen kolmannessakaan vaiheessa yliopistojen henkilöstöpolitiikkaan vaikuttamisesta. Joidenkin näkemysten mukaan syntymässä on itse asiassa joustavien markkinamekanismien sijaan uudenlaista byrokratiaa<sup>28</sup>. Markkinat eivät ole irrallinen tai neutraali ratkaisu julkisen ohjauksen ja vallankäytön ongelmiin, vaan yksi tapa hajauttaa päätöksentekoa. Markkinanalkaisten mekanismien käyttöönnotto ei tarkoita

26 Samoin tulee tekemään uusi ammattikorkeakoululaki astuessaan voimaan 2014.

27 Edellistä tulkintaa tukee opetusministeriön oma näkemys reformin tarpeellisuudesta. Yliopistokentän taloudellisen ja hallinnollisen uudistuksen sekä yliopistojen autonomian tausta-ajatuksena ovat kansainvälisen huippuosaamisen lisääminen ja osaamistasoltaan vahvemmat yksiköt (OPM 2008c, 11). Kilpailukyky politiikka näkyy voimakkaasti myös korkeakoulutuksen kansainvälistymisstrategiassa (OPM 2009). Korkeakoulutus nähdään kansainvälistymisen kautta yhä useammin myös suorana tapana tavoitella taloudellista hyötyä. Tosin epäsuoraa vaikutusta talouden kasvuun pidetään edelleen merkittävämpänä (Mughul & Pekkola 2010).

28 Eräsaaren mukaan julkisella sektorilla hallinnon managerisoitumisen yhteydessä yksityisen sektorin toimintatapoja on omaksuttu ”yksityistä sektoria tiukemmin” (Eräsaari 2002, 207). Byrokratia edellyttää myös markkinoituessaan sääntöjä. Esimerkiksi kilpailuttaminen ei johda välttämättä joustavuuteen, kun se on tiukasti säänneltyä (Eräsaari 2002, 209). Se ei välttämättä ole entistä tehokkaampi vaan erilainen byrokratian muoto (Eräsaari 2002, 212–213).

sitä, että valtion rooli välttämättä juurikaan vähenee tai kilpailu vapautuu. Suomalaisessa julkishallinnossa julkisten palveluntuottajien monopolista on siirrytty monin paikoin julkisten toimijoiden ja suurien yritysten oligopoliin. Suomessa akateemisen profession toimintaympäristö on vielä kaukana turbulentista globaalista toimintaympäristöstä (osa-tutkimus 2).

Valtiovarainministeriön (valtionkonttorin) suorat vaikutusmahdollisuudet henkilöstöpoliittisiin linjauksiin ovat historiaa, mutta tulosohjauksen suuntaviivojen resursoinnin sekä informaatio-ohjauksen kautta valtiovarainministeriö voi edelleen vaikuttaa epäsuorasti yliopistojen henkilöstöpolitiikkaan. Opetusministeriö jatkaa ohjaustaan erityisesti tiedepoliittisista lähtökohdista käsin. Vuosien 2011–2016 kehittämissuunnitelman yhdeksi toimenpiteeksi on nostettu yliopistojen neliportaisen tutkijanuramallin soveltamisen ja uudentyypisten, läpinäkyvään ja ennakoitavaan arviointiin perustuvien tutkijan ja opettajanurapolkujen arviointi (OKM 2010). Yksi keskeinen epäsuoran ohjauksen muoto on ollut yliopistojen henkilöstön tilastoiminen neliportaisen tutkijanura järjestelmän avulla. Toinen merkittävä ohjauksen tapa on ollut akatemian hankerahoituksessa post doc -tutkijoiden merkityksen korostaminen.

### 3.4 Toimintaympäristön muutos ja korkeakoulututkimuksen valtavirta

Myös korkeakoulututkimuksessa on pyritty teoretisoimaan 1980–1990-lukujen suurta yhteiskunnallista murrosta. Sillä on nähty olevan vaikutuksia sekä yliopistojen hallinnolle että tiedontuotannon luonteelle. Gibbons ym. kuvailevat esseistisessä teoksessaan *The new production of knowledge* (1994) korkeakoulujen tiedontuotannon luonteen muutosta. Teoksessa korkeakoulujen toimintaympäristön muutosta tarkastellaan talouden ja hallinnon näkökulmasta. Erityisesti teoksessa painotetaan massoitumisen merkitystä niin yliopiston toiminnalle kuin sen ympäristön muutokselle. Yhä useampi yliopiston ulkopuolinen toimija on valmistunut yliopistosta ja voi tasavertaisesti ottaa osaa keskusteluihin, jotka aikaisemmin on jätetty akateemisen yhteisön käytäviksi.

Gibbonsin ja kumppaneiden mukaan korkeakoulusektorilla **traditionaalinen** tieteenaloilla tapahtuvaan akateemiseen tiedontuotantoon ja arvioinnin monopoliin perustuva malli on muotoutumassa tai räydyntymässä uudenlaiseksi, niin sanotun moodi kahden -mukaiseksi malliksi<sup>29</sup> eli monitieteiseksi ja -toimijaiseksi malliksi, jossa korkeakoulut eivät ole ainoita tutkimuksen keskuksia. Mallissa haasteeksi muodostuu toimijoiden linkittäminen. (Gibbons et al. 1994, 3–8.) Akateeminen professio kohtaa siis merkittäviä deprofessionalisoitumispaineita.

Clark näkee hyvinvointivaltion kasvun päättyneen ja tämän merkitsevän korkeakoulusektorille niukkenevaa julkista rahoitusta. Korkeakoulut joutuvat yhä vaikeampien tilanteiden eteen, kun opiskelijamäärät kasvavat, työmarkkinoiden ja rahoittajien vaatimukset

29 Moodi kahden mukaiselle tiedontuotannon tavalle on ominaista tiedon sovellettavuus ja sovelluksien etsiminen. Toinen merkittävä piirre moodissa on tieteidenvälisyys, jolloin uudenlaisia metodologisia ja teoreettisia ratkaisuja syntyy, muodostuu uusia tieteen foorumeita, joille pääsy ei riipu tieteenalasta, ja kommunikaatio muuttuu. Kolmanneksi tiede siirtyy yhä useampiin paikkoihin. Neljänneksi tiedontuotannolle asetetut sosiaaliset vaatimukset kasvavat. Kun tiede arkipäiväistyy, tutkijoilta ja tutkimustuloksilta vaaditaan tehokkuutta ja yhteiskunnallista keskusteluvoimaa. Viidenneksi tieteen ja tutkimuksen laatua ei enää määritetä pelkästään akateemisen vertaisarvioinnin perusteella, vaan siihen osallistuu entistä useampia intressiryhmiä, jotka kysyvät uudenlaisia kysymyksiä.

kovenevat ja hallittavan tiedon määrä kasvaa eksponentiaalisesti (Clark 1998, xiii–xiv, 5, 130–131). Vastaukseksi muuttuvan toimintaympäristön haasteisiin Clark esittää yrittäjämäistä yliopistoa. Kyseessä on malli, joka on luotu kuvaamaan yliopistojen adaptaatiota toimintaympäristön muutokseen<sup>30</sup>. Clarkin yrittäjämäiselle yliopistolle tyypillinen piirre on turbulentiin toimintaympäristöön varautuminen vahvistamalla yliopiston johtoa ja luomalla yliopistoon yksikköjä, jotka voivat toimia haastavassa markkinaorientoituneessa ympäristössä<sup>31</sup>.

Clarkin hahmottelema **yrittäjämäinen** yliopisto toimii pitkälti Gibbonsin kuvaamassa toimintaympäristössä (ks. Clark 1998; 2004). Clark puhuu yrittäjämäisestä yliopistosta löyhästi synonyyminä innovatiiviselle yliopistolle<sup>32</sup>. Hänen luomansa malli on yksi eniten 1990–2000-luvuilla yliopistojen toimintaa muuttaneista akateemisista mallinnuksista, ja se on laajalti omaksuttu käyttöön muun muassa Euroopan komission ohjelmissa ja OECD:ssä (Shattock 2010).

Slaughter ja Leslie pohtivat yrittäjäyksiöiden kaunistelemaan totuutta. He päätyvät käyttämään sanaa akateeminen kapitalismi. Heidän mukaansa yliopistoista on tulossa osa kapitalistista valtion ja yksityisen sektorin tukemaa järjestelmää aseellisuuden ja elektroniikkateollisuuden rinnalla<sup>33</sup> (Slaughter & Leslie 1997, 9–11). He painottavat Clarkista poiketen yrittäjämäiselle kulttuurille vieraampaa sekventiaaliselle oligopolille perustuvaa toimintaympäristöä, jossa yliopistojen rooli on itsenäisen yrittäjän sijaan ”tuettu teollisuuslaitos”. Akateemisissa kapitalismissa yrittäjämäiset akateemiset ovat tulonsiirtojen tavoittelijoita. Tulonsiirtojen kohdistamiseen käytetään entistä useammin kilpailullisia menettelyjä ja julkisen ja yksityisen rahan erottaminen toisistaan onkin äärimmäisen vaikeaa. Slaughter ja Leslie näkevät yliopistojen muuttuvan yritysmäisiksi toimijoiksi ja ovat huolissaan yliopiston idean säilymisestä.

**Yritysmäinen** yliopisto on käsite, jota on pääosin käytetty kriittisessä tutkimuksessa kuvaamaan uhkakuvaa, jossa yliopistoa johdetaan kuin yritystä tai tehdasta (ks. esim. Washburn 2005; Rutheford 2005; Giroux 2009; Seybold 2008; Kenway & Langmead 1998; Manne 1999; Marginson & Conside 2000). Tieteellisestä kirjallisuudesta onkin hyvin vaikea löytää puheenvuoroja, jotka avoimesti puoltaisivat yliopistojen yhtiöittämistä

30 Clarkin viiteen case-yliopistoon perustuvan analyysin mukaan yliopistojen on vahvistettava ohjausjärjestelmäänsä taatakseen resurssien riittävyyden. Tämä koskee varsinkin yliopistoja, jotka eivät voi luottaa maineeseensa rahoituksen turvaajana. Toiseksi yliopistojen on perustettava akateemisia rajoja ylittäviä ulospäin suuntautuneita tutkimuskeskuksia ja muita ryhmittymiä (Clark 1998, 5–6). Kolmanneksi yliopistojen on laajennettava rahoituspohjaansa, koska valtionosuudet ovat laskussa, kulut kasvussa ja yliopistojen on kyettävä reagoimaan muutoksiin entistä nopeammin ja itsenäisemmin. Neljänneksi, jotta nämä muutokset olisivat mahdollisia, on myös akateemista ydintä muistettava. Mikäli akateemiset työntekijät eivät muutoksia hyväksy, eivät ne tule onnistumaan. Akateemiset arvot tuleekin hoystää manageriaalisilla näkökohdilla, jotta akateemiset hyväksyisivät uudistetun uskomusjärjestelmän. Viidenneksi, mikäli edellisten sisäajo onnistuu, muotoutuu yliopistoon integroitu yrittäjäkulttuuri, joka painottaa muutoksen merkitystä. (Clark 1998, 5–8.)

31 Shattockin (2010, 266) mukaan Clarkin ajattelu lähenee toista yliopistojen muutosta kuvannutta klassikkotekeä ”multiversityinä” (ks. Kerr 1963, 2001).

32 Clark hieman empii käyttäessään sanaa yrittäjämäinen, sillä hän tietää sen sisältävän akateemiselle profesiolle negatiivisia konnotaatioita (Clark 1998, 4).

33 Tähän joukkoon voisi hyvin lisätä pankit, jotka tuottavat myös yhteiskunnan kannalta elintärkeitä palveluita. Suomen 1990-luvun lama ja Yhdysvaltain 2008 vuoden finanssikriisi osoittavat, että viime kädessä valtiot ovat valmiita kantamaan finanssilaitosten riskit.

ja akateemisen profession valta-aseman horjuttamista<sup>34</sup>.

Farnhamin mukaan (1999a, 18, ks. osatutkimus 3) sekä yritysmäisessä yliopistossa että yrittäjämäisessä (toisin kuin traditionaalisissa kollegiaalisissa ja byrokraattisissa) yliopiston johtamismallissa akateemisen profession autonomia on matala. Keskeisin ero yritysmäisessä ja yrittäjämäisessä yliopistossa on Farnhamin mukaan se, että yritysmäisessä yliopistossa johtaminen on manageriaalista eikä akateeminen henkilöstö osallistu johtamiseen toisin kuin yrittäjämäisessä mallissa, jossa akateeminen henkilöstö osallistuu aktiivisesti yliopistojen johtoon.

Valtavirtatutkimus korostaa yliopistojen uutta yhteiskunnallisempaa roolia. Yliopistojen on muututtava ja integroiduttava paremmin ympäröivään yhteiskuntaan ja markkinoilta on hankittava oikeutus yliopiston tuotteille. Etzkowitz puhuu yliopistojen roolista osana innovaatio- ja kommunikaatioverkostoa, **kolmoiskierrettä**, valtion ja yritysten rinnalla (Etzkowitz & Leydesdorff 1998, 203–208; Etzkowitz 2003). Hän ennustaa uuden toimintaympäristön synnyttävän myös uudenlaisen **kaksoisuramallin**, jossa perinteisen uteliaisuusohjautuneen tutkijan uran rinnalle syntyy yrittäjätutkijan ura (Etzkowitz 2010, 600). Osatutkimuksessa neljä pohditaan tätä problematiikkaa. Toimintaympäristön muutos ei ole Suomessa luonut kaksoisuramallia, vaan osa tutkijoista joutuu sopeutumaan uudenlaiseen toimintaympäristöön, mutta vastaamaan vanhan toimintaympäristön vaatimuksiin, mikäli aikoo edetä urallaan.

---

34 Vaikka yrittäjämäisen yliopiston käsitettä on kritisoitu, on kritiikki suunnattu usein yritysmäistä yliopistokehitystä kohtaan (Clark 1998; Shattock 2010).

## KORKEAKOULUJEN PROFESSIO

### 4.1 Luvun tavoite ja rakenne

Is there an academic profession and what does it mean to belong to it?

Kogan et al. 1994, 28

Luvun tavoitteena on eritellä akateemista professiota funktionaalisen professiotutkimuksen ja professiojärjestelmän tutkimuksen kehyksessä sekä määritellä akateemisen profession toimintaympäristön keskeisimmät instituutiot ja toiminnan oikeutuksen reunaehdot. Akateeminen professio eroaa monien ominaisuuksiensa osalta muista professioista. Tästäkin huolimatta myös akateeminen professio muodostaa sulkeuman, joka ajaa omia etujaan. Tätä sulkeumaa on helpompi ymmärtää, mikäli akateemista professiota lähestyy professiotutkimuksen näkökulmasta. Luku rakentuu siten, että toisessa alaluvussa akateemista professiota määritellään sen profессиipiirteiden avulla. Kolmannessa alaluvussa pohditaan akateemisen professio toimivaltaa. Alaluvuissa 4.4–4.6 pohditaan akateemisen profession suhdetta valtioon, korkeakouluorganisaatioon, tieteeseen ja markkinoihin. Alaluvuissa 4.7 ja 4.8 pohditaan akateemisen profession tapaa oikeuttaa yhteiskunnallisesti toimintaansa sekä keskeisiä akateemisen profession toimintaa rajoittavia yhteiskunnallisia virtauksia. Luvun keskeiset havainnot on tiivistetty johtopäätösluvussa määriteltäessä akateemisen profession toimintakenttiä ja dynamiikkaa (luku 5.4).

### 4.2 Akateeminen professio, professiojärjestelmä ja profессиipiirteet

Funktionaalisen professiotutkimuksen edelläkävijä Parsons (1954) korosti, etteivät professorit ole yhteiskunnasta ja taloudesta erillisiä toimijoita. Myöhemmin professioiden järjestelmien tutkimuksen uranuurtaja Abbot (1988) alleviivasi, että professorit ovat osa professioiden keskinäisriippuvaista ja alati muuttuvaa kokonaisuutta. Huolimatta siitä, että akateeminen professio kouluttaa muut professorit, se on ainoastaan yksi professionaalisen pelin pelaajista (Perkin 1987, 24). Akateemisen profession sen lähiammattikuntien tai sen osien professiostatus on muuttuva. Tietyt henkilöstöryhmät saattavat professionalisoitua tai

deprofessionalisoitua omiksi ryhmittymikseen tai liittyä akateemiseen professioon (Perkin 1987, 26; vrt. Abbot 1988). Viimeaikaisessa tutkimuksessa professiopiirteiden tutkimus ja professiojärjestelmän tutkimus on haluttu asettaa vastakkain. Ne kuitenkin täydentävät toisiaan.

Vaikka monet professiotutkijat ovat halunneet irrottautua professioiden piirteiden määrittelystä, ovat ne kuitenkin edelleen professiotutkimuksen keskiössä. Akateemisen profession määritelmät ja niiden tulkinnat vaihtelevat ajassa ja kansallisissa konteksteissa. Kypsä professio on jatkuvasti jakautumisen tilassa ja altistuneena markkinapaineella ja profession sisäiselle sekä professioiden välisille kilpailulle (Abbot 1988, 84). Vaikka professiot eivät muodosta yhteistä hyvää tavoittelevaa talouden egoismista irrallista saarekettä, on niillä nähty olevan muista yhteiskunnan osista ja erityisesti liike-elämästä erillisiä piirteitä (Parsons 1954). Ilman näiden piirteiden erottelua on vaikea ymmärtää keskustelua professioista ja viimeaikaista käsitystä professioiden dynaamisesta luonteesta.

Seuraavassa tarkastelussa yhdistyvät funktionaalinen ja professiojärjestelmien tutkimuksen perinne. Profession käsitteen määrittely professiopiirteiden avulla on hyödyllistä huomioitaessa käsitteen stipulatiivinen luonne. Professiopiirteitä ja niiden suhdetta empiriaan pohditaan myös osatutkimuksessa 3.

Funktionaalisessa professiotutkimuksessa professioiden ominaisuuksiksi on tyypillisesti mainittu (ks. mm. Parsons 1954; Goode 1957; Millersson 1964; Helander 1993; akateemisen profession yhteydessä Rhoades 2007) seuraavat viisi piirrettä, joita seuraavassa käsitellään tarkemmin (ks. myös osatutkimus 3):

- 1) eettismoraalinen arvoyhteisö
- 2) altruistinen palvelutehtävä
- 3) tiedollinen ylivertaisuus
- 4) pätevyysvaatimukset ja itseään täydentävyys
- 5) järjestyneisyys.

## **AKATEEMINEN PROFESSIO ARVOYHTEISÖNÄ**

Profession on nähty olevan jäsenistönsä pysyvän identiteetin määrittäjä, jolla on yhteinen arvopohja ja eettinen koodisto (Goode 1957, 194; Rhoades 2007, 121). Akateemista professiota on määritelty sen arvojen kautta. Clarkin (1983, 241) mukaan korkeakoulutuksen neljä perusarvoa ovat osaaminen, oikeudenmukaisuus, lojaalius ja vapaus. Erityisesti akateemista vapautta on pidetty akateemisen profession omaleimaisuutta parhaiten kuvaavana arvona (mm. Kogan & Teichler 2007, 162; Summa & Virtanen 1998, 125). Vapaudesta ja autonomiasta on syytä puhua samaan aikaan, sillä vapaudesta käytävää keskustelua ja autonomiakeskustelua on usein hankala erottaa toisistaan (vrt. Cherniss & Hardy 2009).

Akateeminen vapaus on akateemisen profession suojakilpi. Korkeakoulututkijat ja korkeakoulupolitiikassa aktiivisesti vaikuttavat tutkijat eivät välttämättä halua korostaa tätä seikkaa. Historioitsijan on kuitenkin helpompi analysoida asiaa. Näin Haskell kuvaa akateemista vapautta angloamerikkalaisessa kontekstissa:

This is how I, as historian, would define academic freedom: as the capstone of institutional edifice that Victorian reformers constructed in hopes establishing authority and cultivating reliable knowledge. The metaphor implies a stronger linkage between academic freedom and



professionalization that is commonly recognised today. The connection often goes unacknowledged, partly because in our generation professors have been extremely loath to admit their kinship to lawyers, physicians, and other fee-for-service professionals. Here etymological common sense should be our guide: "Professor" could hardly help but be a variety of "professional". (Haskell 1996, 53.)

Akateeminen vapaus kattaa tyypillisissä määritelmissä tutkimuksen, opetuksen ja oppimisen vapaudet (Niiniluoto 2004; Fuller 2008). Sillä viitataan yksittäisen akateemisen työntekijän oikeuteen tehdä vapaasti tutkimusta, opettaa ja julkaista ilman ulkopuolista väliintuloa. Se on akateemisen profession toimintaa oikeuttava ja professiota yhdistävä perusarvo. Akateemiseen vapauteen kuuluu vapaan ajattelun suoja eli se, ettei tutkimus- tai opetustoiminnan tulisi vaikuttaa akateemisen työntekijän työpaikkaan tai siviilielämään. Akateeminen vapaus sisältää myös oletuksen siitä, että akateemiseen keskusteluun voi osallistua akateemisesti koulutettu myös korkeakouluinstituution ulkopuolelta. (Shils 1991, 2.)

Akateemista vapautta on perusteltu yhteiskunnan oikeutena saada kuulla totuus ja poikkeavat mielipiteet. Akateemisen yhteisön tehtävä on päättää, mitkä akateemiset väitteet ovat päteviä ja mitkä eivät. Tätä tehtävää eivät voi hoitaa esimerkiksi poliitikot, virkamiehet, edustuksellinen järjestelmä tai markkinat. Toisaalta kääntäen ajateltuna akateeminen vapaus on tutkijoiden vakuutus virheitä ja epäonnistumisia vastaan (vrt. Virtanen 1999, 71).

Akateemista vapautta on määritelty hegeliläisittäin. Se on vapautta toimia tiettyjen sääntöjen puitteissa. Shilsin mukaan akateemisella vapaudella tarkoitetaan vapautta toimia tieteellisen yhteisön luomilla pelisäännöillä. Akateeminen vapaus ei ole subjektiivinen oikeus, vaan se on akateemisten yksinoikeus. Akateeminen vapaus ei ole myöskään ilmaisun vapautta vaan vapautta toimia akateemisessa yhteisössä. Akateeminen vapaus takaa akateemisten oikeuden itse määrittellä mielenkiintonsa kohde sekä yhteisön määrittellä sisäisesti sen relevanssi ja tutkimuksen uskottavuus. (Shils 1991, 2–7, 14–15.)

Vapaudesta ei saa otetta, ellei vapauden käsitettä jaeta positiiviseen ja negatiiviseen vapauteen<sup>1</sup> (Niiniluoto 2004). Tutkimuksen vapautta negatiivisessa mielessä rajoittaa huomattava määrä akateemisen yhteisön sisäisiä toimintatapoja. Tällaisia ovat muun muassa normaalitieteen säännöt, traditiot, oikeaoppisuus, itesensuuri ja poliittinen korrektius. Myös erilaiset metodologiset säännöt, eettiset normit ja lait rajoittavat tutkimuksen vapautta. Tutkimuksen positiivista vapautta puolestaan rajoittavat tieteellisen koulutuksen ja jatkokoulutuksen huono laatu tai niukkuus, resurssien puute, tutkimusinfrastruktuurin heikkous, hallinnollisen työn lisääntyminen, tiedepolitiikka ja resurssien allokaatiot. (Vrt. Niiniluoto 2004.) Tutkimuksen vapauden kannalta positiivisen vapauden tarkastelu on siis myös merkittävää. Negatiivisen vapauden rajoituksista suurin osa tulee akateemisen yhteisön sisältä, kun taas positiivisen sen ulkopuolelta.

<sup>1</sup> Vapauden käsitteellinen kahtiajako, jonka vakiinnutti Isaiah Berlin 1950- ja 1960-luvulla, on edelleen valtavirtatulkinta sosiaalisesta ja poliittisesta vapaudesta. Negatiivisella vapaudella tarkoitetaan sitä, ettei yksilöllä ole esteitä tai rajoituksia toimia. Yksilö on siis negatiivisesti vapaa, kun hänellä on mahdollisuus toimia minkään ulkopuolisen sitä estämättä. Negatiivinen vapaus on vapautta jostakin. Positiivisella vapaudella sen sijaan tarkoitetaan vapautta johonkin. Se on mahdollisuutta toimia siinä mielessä, että yksilö voi kontrolloida omaa elämäänsä ja toteuttaa sen perimmäisiä tarkoituksia. Positiivinen vapaus on usein liitetty kollektiiveihin ja yksilö nähty ensisijaisesti niiden jäsenenä. (Berlin 1958, 169–181; Cherniss & Hardy 2009.) Tosin dikotomista jakoa on myös kritisoitu ja vapauden kolmansia tulkintoja esitetty (esim. Skinner 2003).

Vapauskeskustelu kietoutuu näin autonomiakeskusteluun<sup>2</sup>. Vaikka instituution ja yksilön vapaus on syytä erottaa toisistaan (Niiniluoto 2004; Berdahl 1990), ne linkittyvät toisiinsa.

Berdahl on jaotellut autonomian menettelytapa- (procedural) ja substanssiautonomiaan. Menettelytapa-autonomialla viitataan yliopistojen oikeuteen päättää, kuinka se hoitaa tehtäviään, ja substanssiautonomialla viitataan siihen, mitä tehtäviä se tekee. Substanssiautonomian rajoitukset on nähty akateemista vapautta loukkaavana ja menettelytapa-autonomiaan rajoittaminen yleensä ainoastaan akateemista työtä hankaloittavana toimintana. (Berdahl 1990; Santiago & Tremblay 2008.)

Ristiriitaisesti substanssiautonomiaa on perustellusti haluttu vahvistaa sekä markkinoinnituksen avulla että vanhojen byrokraattisten rakenteiden säilyttämisellä (Ash 2006, 257). Ristiriitaisuutta selittävät osaltaan erot hallintokulttuureissa. Autonomia käsityksen suhteen mannermainen ja angloamerikkalainen professiotutkimus ja yliopistotraditiot eroavatkin merkittävästi toisistaan. Mannermaisessa traditiossa valtion prosessiautonomiaa rajoittavakin toiminta on usein nähty substanssiautonomiaa vahvistavana toimintana ja vapaita markkinoita on pidetty rajoittavana elementtinä<sup>3</sup>. Angloamerikkalaisessa kulttuurissa markkinoilla usean resurssipoolin varassa toimiminen mielletään vapaudeksi.

Professioiden toiminnan legitimiteetti kytkeytyy sen toteuttaman työn yhteiskunnallisesti arvostettuihin tekemisen muotoihin ja tuloksiin. Professioiden järjestelmän näkökulmasta dominoiva professio kykenee itse määrittämään ne perusteet, joilla sen työtä ja työn tekemisen tapaa arvioidaan. (Abbot 1988, 194–196.) Akateemisen profession kannalta keskeistä on se, riittääkö yhteiskunnassa akateemisen työn hyväksynnän edellytykseksi se, että työ on tehty akateemisen profession arvojen mukaisesti (riippumattomasti ja totuutta tavoitellen) vai arvioidaanko heidän työn tuloksia myös jonkin muun arvoasteikon mukaisesti. Professiotutkimuksen näkökulmasta akateeminen vapaus on ensisijaisesti väline suojella yksittäisen profession edustajan itsemääräämisoikeutta ja akateemisen profession autonomiaa ulkopuoliselta arvioinnilta ja ulottaa akateemisen profession hallitseva tiedollinen kenttä kattamaan myös sen rahoitusta ja ohjausta.

## AKATEEMISEN PROFESSION YLEISHYÖDYLLINEN TEHTÄVÄ

Professioiden keskeisimpänä ominaisuutena on pidetty niiden altruistista palvelutehtävää vastapainona oman intressin tavoittelulle (Parsons 1954, 34–37). Altruismia voidaan tarkastella yksittäisen ammatinharjoittajan ja profession tasolla. Tyypillisesti kuitenkin altruismilla viitataan makrotason julkiseen intressiin. Makro- ja mikrotason toiminnan yhteys ja ylisummaamisen ongelmallisuus on melko vähän tutkittu alue, vaikka se implisiittisesti on lähes kaikissa tutkimuksissa läsnä. (Saks 1995, 14–20.) Julkisen intressin määrittely poik-

2 Autonomia (kreikka: auto, itse ja nomos, laki) on akateemisen vapauden rinnalla akateemisen profession määrittelyn yhteydessä keskeinen käsite, sillä professiot ovat sidonnannaisia instituutioihinsa. Institutionaalista autonomiaa ei voida rinnastaa akateemiseen vapauteen, sillä se viittaa yliopiston, ei yksilön oikeuteen päättää omista asioistaan tutkimukseen ja opetukseen liittyen sekä omista prioriteeteistaan.

3 Nykyisessä korkeakoulukeskustelussa autonomiaa painotetaan vahvasti. Erityisen keskeistä suomalaisessa keskustelussa on ollut taloudellisen autonomian lisääminen, jolla on pyritty kasvattamaan yliopistojen roolia yhteiskunnan kriittisenä omatuntona. Kuitenkin taloudellisen autonomian lisääminen saattaa johtaa siihen, että yliopistot omaksuvat kilpailullisten markkinoiden ideologian, jolloin kriittisyyden määrä voikin vähentyä lisääntymisen sijaan. (Vrt. Nokkala 2007, 235.) Lisääntynyt prosessiautonomia ei siis välttämättä johda substanssiautonomian lisääntymiseen.

keaa merkittävästi angloamerikkalaisessa ja mannermaisessa perinteessä. Angloamerikkalaisessa perinteessä professiot on nähty valtion ja yksilön välissä toimivina tasapainottavina tekijöinä sekä puhdasta rahanvaltaa rajoittavina toimijoina (vrt. Saks 1995, 14–16). ”Public intrest” tarkoittaa siis yhteisön ja sen jäsenten etua vastapainona valtion ja valtaeliitin edulle. Mannermaisessa perinteessä julkinen etu sen sijaan määrittyy lainsäädännön kautta ja lähenee yleistä ja valtion etua<sup>4</sup> vastapainona yksityiselle edulle. (Ks. Saks 1995, 43–70; vrt. Bertilsson 1990.)

Julkinen intressi ja yleinen hyvä ovat keskeisiä sosiologian ja hallinnon tutkimuksen alueita. Seuraavassa käsitellään altruismia ainoastaan akateemiseen profession osalta, lähinnä professioiden järjestelmien tutkimuksen näkökulmasta. Akateemisen profession kohdalla altruistisena päämääränä on pidetty tyypillisesti nuorten kouluttamista ja ihmiskunnan intellektuaalisen pääoman kasvattamista (Clark 1987 b, 106–107). Suomessa akateemisen profession tehtävän altruistinen luonne on ollut mannermaisestikin varsin vahvasti kodifioituna yliopistolakiin koko itsenäisyyden ajan pienin muutoksin:

Yliopiston tehtävänä on edistää vapaata tutkimusta ja tieteellistä sivistystä Suomessa sekä kehittää sen nuorisoa kykeneväksi palvelemaan isänmaata (YL 191/1923).

Yliopistojen tehtävänä on edistää vapaata tutkimusta sekä tieteellistä ja taiteellista sivistystä, antaa tutkimukseen perustuvaa ylintä opetusta sekä kasvattaa opiskelijoita palvelemaan isänmaata ja ihmiskuntaa (YL 645/1997).

Yliopistojen tehtävänä on edistää vapaata tutkimusta sekä tieteellistä ja taiteellista sivistystä, antaa tutkimukseen perustuvaa ylintä opetusta sekä kasvattaa opiskelijoita palvelemaan isänmaata ja ihmiskuntaa. *Tehtäviään hoitaessaan yliopistojen tulee edistää elinikäistä oppimista, toimia vuorovaikutuksessa muun yhteiskunnan kanssa sekä edistää tutkimustulosten ja taiteellisen toiminnan yhteiskunnallista vaikuttavuutta.* (Muutos 715/2004 YL.)

Suomessa akateemisen profession altruistisella tehtävällä voidaan nähdä olevan kaksi erillistä funktiota. Toinen niistä on selkeästi tieteenarvoihin ja totuuden tavoitteluun liittyvä (tieteellinen) ja toinen hyvinvointiyhteiskunnan arvoihin ja hallintosubjektien tasa-arvoisiin mahdollisuuksiin ja isänmaan etuun liittyvä (virkamiehen) tehtävä<sup>5</sup>. Mannermainen traditio eroaa selvästi angloamerikkalaisesta traditiosta. Angloamerikkalaisessa traditiossa profession tehtävä on julkisen tehtävän hoitamisen sijaan laadukkaiden palveluiden myyminen oikeudenmukaiseen markkinahintaan (Svensson & Evetts 2010, 13).

Tehtävien juridisessa määrittelyssä on nähtävissä uudenlainen vaatimus yhteiskunnallisesta vaikuttavuudesta<sup>6</sup>, joka muuttaa akateemisen profession arvorakennelmaa ja lojaliteetin luonnetta (vrt. Clark 1983, 249–250). Vuonna 2005 voimaan tulleella muutoksesta

4 Saksin mukaan julkinen etu voi tarkoittaa pelkistetysti kolmea asiaa: yksilön edun tavoittelun mahdollistamista, enemmistön etua eli maksimaalista hyvinvointia tai yhteisen edun toteuttamista. Professiotutkijan lähtöoletukset muokkaavat käsitystä yleisestä edusta. Marxilaiselle tutkijalle yleinen hyvä tarkoittaa professioiden kohdalla pääoman etua ja uusweberiläiselle tutkijalle legitiimiä vallanpitäjien ja intressiryhmien näkemystä. (Saks 1995, 17–20.)

5 Ennen yliopistolain muutosta valtion virkamieslaki ja siihen liittyvät rikosoikeudelliset pykälät koskivat myös yliopistojen henkilöstöä. Nytemmin virkarikoslaki ulottuu edelleen yliopistojen henkilöstöön heidän käyttäessään julkista valtaa tehtävissään (Muutossäädös 2009/1526).

6 Yhteiskunnallisen vuorovaikutuksen ja työelämärelevanssin vaatimus ei ole täysin uusi tulokas yliopistojen sääntelyssä. Itsenäisen Suomen ensimmäisessä yliopistoasetuksessa mainitaan dosenttien ja professorien pätevyysvaatimusten kohdalla käytännöllinen kokemus omalla alallaan, joskin ehdollisena (YA 1924/228).

lisättiin yhteiskunnallinen vuorovaikutus yliopistojen tehtäviin<sup>7</sup>. Joidenkin tutkijoiden mukaan lisäksi rajoitti profession autonomiaa<sup>8</sup>.

Akateemisen profession kohdalla altruismin perustelut ovat kahtaalla. Toisaalta valtio legitimoit akateemisen profession toimintaa, ja toisaalta tieteen riippumattomuus edellyttää vapautta valtiosta ja esimerkiksi ”isänmaan parhaasta”. Mannermaisessakin traditiossa akateeminen professio oikeuttaa toimintaansa kansalaisyhteiskunnan avulla ja pyrkii asemoimaan ja objektivoidaan itseään myös valtiota vasten yhteiskunnan kriittisenä omanatuntona.

Professiojärjestelmän näkökulmasta tehtävien stabiilius ei ole riittävä ehto profession toiminnan ja oikeutuksen pysyvyydelle. Yhteiskunnassa on paljon tehtäviä, joiden voidaan katsoa olevan yleishyödyllisiä, ei oman voiton tavoitteluun tähtäviä. Vaikka tehtävä säilyisi vakiona, ei sen hoitomuodot ja hoitaja välttämättä säilytä asemaansa. Tiedon ja koulutuksen kasvavasta tarpeesta ei voida siis päätellä, että akateemisen profession tarve ja sen myötä merkitys yhteiskunnassa kasvaisivat. Akateemisen koulutustehtävän ja tutkimuksen voi ottaa hoitaakseen joku muu<sup>9</sup>. Tästä syystä akateemisen profession on aktiivisesti ylläpidettävä rooliaan. Kolmas professiopiirre liittyy keskeisesti profession tehtävän ja aseman ainutkertaisuuden ylläpitoon.

## AKATEEMISEN PROFESSION TIEDOLLINEN AUKTORITEETTI

Professioilla on tiedollinen ylivertauisuus jollakin rajatulla tiedonalueella, jonka ansioista profession jäsenillä on auktoriteettia (Parsons 1954, 38). Profession intressien mukaista on toimia oman asiantuntijuusalueensa tiedon portinvartijana eli suodattaa haluamaansa tietoa tietyssä muodossa yleisölle siten, että profession valta- ja monopoliaseman säilyy. Eksklusiivisen aseman takaamiseksi on profession edunmukaista pitää sitä koskeva tieto ”mystisenä” – arjen rutiinien ulkopuolella. Profiessiot ja niiden tehtävät eivät ole objektiivisia, vaan niiden yksinoikeuksina pitämät asiat, jotka tekevät professioiden omat tarkoi-

7 Lisäns voidaankin nähdä isänmaan edun uutena määrittelynä kolmannen funktion sijaan. Isänmaan etu voidaan esittää ajasta riippuen erilaisten diskurssien kautta, kuten liiketaloudellisena kilpailukykyä tai legalistisena oikeudenmukaisuutena (vrt. Vartola 2009). Se, minkä tulkintakehikon kautta hahmotamme tietyn toiminnan, muokkaa käsitystämme tarpeellista toimenpiteistä ja toimijoista (vrt. Goffman 1974).

8 Esimerkiksi Kauko Pietilä (2008, 14) on tulkinnut ns. kolmannen tehtävän lisäämisen yliopistolakiin olevan yliopistojen toiminnan autonomiaa rajoittava tekijä. Profiessiotutkijan näkökulmasta lainsäätäjällä on lisännyt yhden objektiivisen määreen profiessiolle ja näin täsmentänyt sen, mitä akateemisen profession edustajien on tehtävä, jotta heidän toiminnan legitimitetti säilyy.

9 Abbot (1988, 37) antaa kuvaavan esimerkin siitä, kuinka profiessioiden valtasuhteet voivat vaihdella altruistisen tehtävän pysyessä samana. Hän kuvaa alkoholi-ongelman muuttumista moraalista ongelmasta lääketieteelliseksi, psyykkiseksi ja juridiseksi ongelmaksi. Ongelma sinänsä säilyy samana (liiallinen viinan juonti), mutta sen tulkinta hengellisessä, lääketieteellisessä (biologisessa), psykologisessa (biologisossiaalissa) tai juridisessa kehyksessä antaa aivan erilaisen käsityksen ongelmasta, sen hoidosta ja keskeisimmästä hoitajasta.

Alkoholi-ongelman (jonka ratkaisua pidetään yleensä yleishyödyllisenä) hoitaminen on hyvä esimerkki profiessioiden työnjaon muuttumisesta ja dynaamisesta luonteesta. Alkoholismin vastainen taistelu oli aluksi erityisesti papiston harteilla. Sen hoito siirtyi kuitenkin ajan kuluessa lääkäreille ja myöhemmin psykologeille juristien ja poliitikkojen tarjotessa omia ratkaisujaan säännöllisesti professionaalista kehikosta riippuen. Vaikka altruistisen tehtävän taustalla oleva tarve tai ongelma säilyisikin yhteiskunnassa, sen ylläpito edellyttää profiessioilta jatkuvaa työtä. Abbot kutsuu tätä profiessia profession subjektiiviseksi määrittymiseksi. (Abbot 1988, 35–40.) Akateemisen profession osalta lainsäädännöllinen korkeakoulutuksen monopoli toimii jatkuvuutta vahvistavana suojana.

tusperät sosiaalisesti merkitykselliseksi, ovat aina sosiaalisesti rakentuneita ja ylläpidettyjä. (Turner 1995, 133.) Tämä ominaisuus liittyy myös profession kykyyn muodostaa yhteiskunnan tulkintakehys, jossa se itse määrittelee tulkinnan oikeat muodot ja saavuttaa näin portinvartija-aseman.

Profession eksklusiivista luonnetta voidaan lähestyä myös auktoriteetin käsitteen avulla. Clarkin mukaan professionaalinen auktoriteetti on laaja käsite, joka rakentuu teknisen kyvykkyyden ja tieteellisen auktoriteetin varaan. Professionaalinen auktoriteetti on käyttökelpoinen käsite määriteltäessä akateemisen profession professionaalisuuden ylläpitoa suhteessa muihin ammattiryhmiin yliopisto-organisaation sisällä<sup>10</sup> ja ulkopuolella. Oppiala (disciplinary) auktoriteetti perustuu erityisesti mannermaisissa järjestelmissä oppituolinhaltijan vahvaan henkilökohtaiseen asemaan tiedollisena auktoriteettina.

Ideologisesti tiedollista auktoriteettia tukee tutkimuksessa ja opetuksessa akateemisen vapauden doktriini. Funktionaalisesti auktoriteetti perustuu asiantuntijuuteen, jolla voidaan taata olosuhteet, joissa kriittisyys, luovuus ja tieteen edistäminen ovat mahdollisia. Auktoriteettia vahvistavat myös kollegiaaliset järjestelmät, joissa vain tietyillä ryhmillä on mahdollisuus esimerkiksi määrittellä tutkimuksen laatua. Kollegiaalisen ja oppituoliin perustuvaa henkilösidonnaisten auktoriteetin yhdistelmää Clark kutsuu kiltaperusteiseksi auktoriteetiksi, jonka avulla kontrolloidaan ja koordinoidaan suurempaa kokonaisuutta työtehtäviä ja ratkaistaan ongelmia vertaisten kokouksissa. (1983, 110–116.)

Oppiala-auktoriteetin ja teknisen osaamisen lisäksi korkeakouluorganisaatioissa akateeminen auktoriteetti voi Clarkin mukaan perustua organisatoriseen asemaan (organisaation luottamus- ja hallinnolliset tehtävät), byrokraattiseen auktoriteettiin (valtion hallinnon implementointi), järjestelmätason akateemiseen oligarkiaan (neuvostot, neuvottelukunnat jne.) sekä karismaan. (Emt. 116–125.) Clarkin käsityksen mukaan edellä mainitut auktoriteetin muodot on usein valjastettu tukemaan oppiala-auktoriteettia.

Auktoriteettiasemaa korostaa se, että akateemisen työn substanssin ymmärtäminen vaatii erikoistunutta osaamista. Akateeminen työ asiantuntijuutena luo sen ja ympäröivän yhteiskunnan välille tiedon asymmetrian muurin. Tiedon ja totuuden muodostuksen yhteydessä käytetyn vallan lisäksi akateemisen profession informatiivinen asymmetria perustuu myös akateemisen työn luonteeseen. Se on kompleksista sisältäen hallinnollisia sekä tutkimus-, opetus- ja palvelutehtäviä. Itse tutkimustyökin on jo monivaihteista ja pitää sisällään paljon erilaisia vaiheita (Clark 1984, 126).

Profession valta-asema perustuu Clarkin kuvaamien mekanismien välityksellä monopoliin luoda ja soveltaa tietoa. Profession tutkimuksen piirissä tätä vallan epistemologista ulottuvuutta on kuvattu usein foucault'laisin käsittein. Foucault'laisen valtateorian mukaan vallan keskeinen ominaisuus on kietoutunut kieleen ja tiedon luomiseen. Foucault'n mukaan valta ja tieto eivät ainoastaan liity toisiinsa, vaan ne edellyttävät toisiaan. Hänen mukaansa ei ole olemassa valtasuhdetta, jolle ei muodostuisi sitä vastaavaa tietokenttää, eikä tietoa, joka ei loisi valtasuhteita. (Foucault 2005, 42.) Tiedon tuottajina akateemisen profession edustajat osallistuvat tahtomattaankin valtasuhteiden luomiseen ja ylläpitoon.

10 Clark kuvailee tieteellisen auktoriteetin yhteydessä professoraalista valtaa seuraavasti: [P]ersonal rulership, arbitrary rule by superiors over subordinates. Systems of higher education are saturated with this form of rule. Individual professors exercise extensive supervision over the work of students and often over the junior faculty as well. (Clark 1983, 110–111.)

Tuottaessaan tietoa he luovat myös totuuksia. Kirjassaan Valta yliopistossa Sipilä (2007, 46) ilmaisee asian ytimekkäästi:

Professoreilla katsotaan olevan kompetenssi sanoa omalla oppialallaan, mikä on hyvää, mikä on huonoa, mikä uutta ja mikä kulunutta, mihin suuntaan opetusta kannattaa viedä ja mistä tutkija voi löytää jotain lupaavaa ja mistä ei.

Kriittinen valta-analyysi on kyseenalaistettu professiotutkijoiden toimesta ja sen piirissä tehdyt johtopäätökset ja yleistykset leimattu yleiseksi professioantipatiaksi (Saks 1996, 20). Valtatutkijat ovat kritisoineet foucault'laista valta-analyysiä (esim. Lukes 2005). Kriittisellä valta-analyysillä on kuitenkin ollut oma keskeinen tehtävänsä. Se on kyseenalaistanut professioiden altruistisen luonteen ja muistuttanut professiotutkijoita professioihin ja niiden tehtäviin liittyvistä piiloisista valtarakenteista ja intresseistä.

Akateemisen profession kohdalla yhtenäisen tiedollisen alueen määrittely on haastavaa. Akateeminen vapaus luo yhden mahdollisuuden tavan lähestyä akateemisen profession yhtenäistä tiedon monopolia. Akateeminen professio on monopolisoitunut sen tilan, jossa tieto on tosi eli tieteellistä. Haskell on kuvannut tilannetta seuraavasti:

We academics are prone to hide from our selves the degree to which we rely on authority and count on others to do the same. --- We professors walk into a classroom and the students cease their chatter, get out pen and paper and wait dutifully for us to begin. Surely no one dreams that this effect is produced merely by personal charisma or sheer mental power. --- We appear before them not as mere citizens but as delegates of a community of inquiry, made up of members who earn their keep by engaging in mutual criticism. When we defend academic freedom, we are defending authority. (Haskell 1996, 55.)

Haskell nostaa esimerkillään esiin keskeisen akateemisen profession professiopiirteen, joka itse asiassa on tieteen ihanteiden vastainen. Profession etu ja tieteen ihanteet, joita niiden puolustamiseen käytetään, ovatkin kaksi toisistaan erillistä asiaa.

Professiojärjestelmän näkökulmasta professioiden tyypillinen tapa toimia muutostilanteessa on pyrkiä osoittamaan uusien tehtävien ja tiedollisten alueiden kuuluminen sen vakiintuneen tietopohjan piiriin. Akateeminen professio on onnistunut laajentamaan omaa toimivalta-alueitaan onnistuneesti tieteenalajaon avulla. Abbot (1988, 98) kutsuu tätä ilmiötä reduktioksi eli retoriseksi keinoksi osoittaa, että jokin ongelmakenttä kuuluu jo olemassa olevan tiedon alueen piiriin<sup>11</sup>.

Akateeminen professio on pyrkinyt taistelemaan muita laajenevia professiota vastaan sulauttamalla uusia professionaalaisia avauksia itseensä eli laajentamalla omaa tiedollista sulkeumaansa. Abbot (1988, 105–107) kutsuu tätä strategiaa amalgaatioksi. Tästä esimerkkinä voidaan mainita käytännönläheisten ja ammatillisten koulutusten yliopistollistuminen (vrt. Elliot 1972). Suomessa mahdollinen amalgaatioskenaario olisi ammattikorkeakoulutuksen sulauttaminen osaksi yliopistokoulutusta. Skenaarion todennäköisyyttä lisäisi erityisesti ammattikorkeakoulutuksen tohtorintutkinnon anto-oikeus, jonka puute tällä hetkellä erottaa sen selvästi yliopiston tiedon monopolialueesta.

11 Reduktiota kohdistuu myös akateemiseen professioon. Erityisen ajankohtainen keskustelu on erilaisten hallinnon ja kehitystehtävien kuulumisesta akateemisen profession toimivaltaan. Hallinnolliset toimijat ovat pyrkineet siirtämään muun muassa päätöksentekoa omaan toimivaltaansa (byrokratisoituminen, managerialiaatio), samoin monet opetuksen kehittämiseen liittyvät tehtävät ovat siirtyneet hallinnon tehtäviksi. Tämän lisäksi monet asiantuntijapalvelut ovat siirtyneet konsulttien, toimittajien ja kaupallisten tutkimuslaitosten hoidettaviksi.

## AKATEEMISEN PROFESSION ITSETÄYDENTÄVYYS

Professioiden jäsenyys on säädeltyä, ja niillä on itsetäydentäviä piirteitä. Profiessiot säätelevät uusien jäsenien tai jäsenkandidaattien valintakriteeristöä ja koulutusta sekä valvovat heidän socialisaatioprosessiaan. (Goode 1957, 194–195.) Korkeakouluissa keskeinen osa profession rekrytointia on tohtorikoulutukseen valitseminen ja pätevyuden määrittely (ks. osatutkimukset 2, 3 ja 5)<sup>12</sup>. Profiessiot ovat siis sosiaalisia sulkeumia, jotka pyrkivät kontrolloimaan omia resurssiaan sulkemalla muilta pääsyn niiden käyttöön. Toisin sanottuna ne estävät eli ulossulkevat sulkeumaan kuulumattomien pääsyn resurssisiin ja toimivat siten, etteivät markkinamekanismit kykene vaikuttamaan resurssien jakoon sulkeuman sisäpuolella. (Weber 1978, 44–46, ks. myös Eriksson-Piela 2003, 23.)

Professiojärjestelmän näkökulmasta jäsenyys määräytyy kahdella eri tavalla. Se voi olla sisäisen säätelyn tulosta mutta myös ulkoisten voimien aiheuttamaa. Esimerkiksi uusia profession kuuluvia vakansseja voidaan perustaa valtiovallan toimesta profession tehtävän laajentuessa tai kysynnän kasvaessa. (Abbot 1988, 86–89.) Yleensä sääntely on samanai-kaista ja professio pyrkii määrittelemään uudet avautuvat vakanssit omiksi resurssiseikseen ja oman säätelynsä piiriin.

Suomessa profession itsetäydentävyyden kannalta kaksi säädöstä ovat keskeisessä asemassa. Ensinnäkin tutkintoasetus (794/2004) määrittelee tohtorintutkinnon suorittamista ja rakennetta todella väljästi jättäen korkeakouluille ja käytännössä akateemisen profession edustajille suuren vapauden määrittellä koulutuksen sisältö, laajuus ja laatuvaatimukset. Toiseksi yliopistolaki sääntelee professorien nimitystä. Sääntelyllä on turvattu akateemisen profession ensisijainen rooli työorganisaatioon nähden tehtävien täytössä. Professorin nimitystä lukuun ottamatta pätevyyksistä ja tehtävistä ei enää valtiovallan taholta ole säädöksiä. Sääntely on uuden yliopistolain myötä jätetty yliopistojen tehtäväksi.

Hyvänä esimerkkinä profession eksklusiivisuudesta toimii Taru Lehtisen (2013) pro gradu -tutkielmassaan esille nostama Helsingin yliopiston tapaus. Yliopisto on itsehallintonsa puitteissa ottanut käyttöön professiolle suotuisan käytännön rekrytoinneissaan linjaamalla, että akateemisiin tehtäviin edellytyksenä on tohtorintutkinto. Linjauksen mukaisesti maisteritasoiset projektitutkijat sijoitetaan opetus- ja tutkimushenkilöstön sijaan muun henkilöstön (lue: hallinto ja tukipalvelut) palkkausjärjestelmään tai avustaviin tehtäviin. Helsingin yliopiston henkilöstöasiakirjoissa todetaan myös, ettei kaikkia yliopistosta valmistuneita tohtoreita pyritä työllistämään yliopistoon<sup>13</sup>. Tohtorintutkinto on siis Helsingin yliopistossa välttämätön, muttei riittävä ehto profession täysvaltaiseen jäsenyyteen.

12 Joidenkin tutkijoiden mukaan akateeminen professio on edelleen mestari–noviisi järjestelmän piirissä (mm. Ylijoki 1998, 36).

13 Statiistikkaa vasten toteamus tuntuu jopa hieman huvittavalta. Helsingin yliopistossa koulutetaan vuosittain n. 450 tohtoria. Vuonna 2011 yliopistossa oli II-portaan työpaikkoja noin 750 ja kolmannen portaan työpaikkoja, joista suuri osa oli luonteeltaan toistaiseksi voimassa olevia, hieman reilu tuhat.

## AKATEEMISEN PROFESSION JÄRJESTÄYTYMINEN

Professiot ovat usein järjestyneet yhdistyksiksi (Goode 1957, 195). Liittojen keskeinen tehtävä on valvoa jäseniensä työtä ja taata sen asema, status ja autonomisuus. (Konttinen 1997, 48, 51.) Professioliitto siis usein on työorganisaatiosta erillinen organisaatio, joka ajaa profession etuja työmarkkinoilla.

Professiojärjestelmän näkökulmasta yhdistystoiminnan ja sen reguloinnin avulla professiot muodostavat omia ryhmittymiään. Mitä vahvemmin professio on järjestäytynyt, sitä voimakkaampi se on vaatiessaan toimivaltaoikeuksiaan erityisesti juridisesti valtion suuntaan, mutta myös työpaikallaan organisaatiolta. Kansallinen järjestäytyminen mahdollistaa myös yleiseen mielipiteeseen vaikuttamisen. Toisaalta nopeassa yhteiskunnallisessa muutostilanteessa on mahdollista, että työvoima, joka ei ole vahvasti sidottu liittoihinsa ja profession arvoihin, saattaa siirtyä uusille alueille ja syrjäyttää perinteisiä professioita. (Abbot 1988, 82–83.)

Suomessa akateemisia työmarkkinajärjestöjä ei ole juuri tutkittu. Poikkeuksen muodostavat professoriliiton kustantamat historiateokset ja matrikkelit (Kallioinen 1999; Ellonen 2008). Suomessa professoriliiton toimintaa on leimannut yhteistyö tieteenekijöiden liiton kanssa, joten vain harvoin julkisesti liitot ovat olleet esillä vastakkain. Niiden toiminnan suunta onkin ollut pääasiassa vaikuttaminen valtionhallinnon politiikkalinjauksiin. Nimikekysymykset ovat olleet liittojen toiminnassa keskeisiä argumentaation kohteita. Professoriliitto on perustamisestaan asti hyväksynyt apulaisprofessorit jäsenikseen, mutta toimintansa alkuvuosina se kuitenkin ajoi alemman palkkaluokan professorin nimikettä erotukseksi varsinaisista professoreista. Toinen keskeinen professoriliiton edunvalvontakysymys on 1990-luvulla ollut määrä- ja osa-aikaisten professuurien ja professorin arvonimen suhde. (Autio 2008.) Tieteenekijöiden liiton viimeaikainen pyrkimys on ollut eurooppalaisessa hengessä ajaa tohtorikoulutettavan, tohtori- ja jatko-opiskelijan nimikkeen tilalle nuoremman tutkijan nimikettä, joka viestii tutkijan ammattitaidosta ja jäsenyydestä akateemiseen yhteisöön toisin kuin oppipojan roolia korostavat termit opiskelija ja koulutettava.

### 4.3 Akateeminen professio, professiojärjestelmä ja profession toimivalta

**Akateemista profession olemassaoloa voidaan tarkastella suhteessa muihin professioihin tai näiden välisenä valtapelinä** (Perkin 1987, 37–38). Valtapeliin vaikuttavat sekä profession sisäiset että ulkoiset muutostekijät. Professio voi menettää vaikutusvaltaansa, jos se jättää huomiotta jonkin voimakkaan sidos- tai asiakasryhmän. Tällöin on mahdollista, että paraprofessionaaliset toimijat valtaavat kyseiset asiantuntijapalvelumarkkinat. Uusi teknologia voi osaltaan muuttaa profession työtä, tehdä sen turhaksi tai avata tilaa toisille professiolle. Myös organisatoriset muutokset voivat muuttaa professioiden välisiä suhteita. Uusien sulkeumien syntyminen profession sisälle tai liepeille voi muuttaa professioiden asemaa. Ulkomaiset kilpailijatkin voivat muuttaa kansallisten professioiden roolia. (Abbot 1988, 91–98.) Edellä esitellyt professioiirteet suuntavat tarkastelemaan tätä dynamiikkaa, eivät estä näkemästä sitä.

Akateeminen professio kohtaa muutospainetta monesta eri suunnasta. Suurin osa näistä muutospainetta välittyy yliopisto-organisaation kautta. Yliopistojen asiakaskunta ja sidosryhmien joukko on laajennut massoittuneen korkeakoulutuksen ja kasvavan tiedontarpeen



vuoksi. Kilpailu tietointensiivisten palveluiden kentällä on lisääntynyt. Markkinoille on syntynyt yliopistojen asiakassegmenttejä tavoittelevia kilpailijoita. Esimerkiksi ammattikorkeakoulut, yksityiset täydennyskoulutuksen tarjoajat, yksityiset tutkimuslaitokset, kolmannen sektorin toimijat, yritysten koulutus- ja tutkimusosastot sekä konsulttitoimistot kilpailevat osittain samoista asiakkaista ja resursseista kuin yliopistot. Akateemisen profession toimintaympäristön monimutkaistumisesta huolimatta valtio on edelleenkin yliopistojen keskeisin sidosryhmä. Valtiolla on myös ristiriitainen rooli, sillä se toisaalta suojelee ja säätelee kansallista professiota, toisaalta se aktiivisesti horjuttaa kansallisen profession asemaa kannustamalla voimakkaasti kansainväliseen yhteistyöhön ja korostamalla kansainvälisen tiedeyhteisön merkitystä laadunvarmistuksessa.

Teknologian kehitys ja laitteiden kallistuminen aiheuttavat myös muospaineita. Todennäköisesti suuria riskejä sisältävät laitehankinnat ja instrumenttien kehittäminen edelleen säilyvät yliopistojen keskeisenä tehtävänä. Uusien tutkimusinstrumenttien kehittäminen liittyy hyvin läheisesti tutkimukseen, joten epätodennäköistä on, että uutta teknistä professiota syntyy yliopistoihin. Teknisluonteinen huippuasiantuntijuus organisoituakin yliopistoissa luonnollisemmin uudeksi tieteenalaksi osaksi vanhaa profession vakiintunutta tiedon alaa. Tieteenalojen erikoistuminen voidaan siis mieltää myös akateemisen profession tavaksi suojella profession kokonaisuutta ulkopuolisilta voimilta, ei ainoastaan akateemista professiota sisältäpäin hajottavaksi voimaksi. Tieteenalat ovat suuremman kokonaisuuden (tiede) osia ja näin sitovat keskenään hyvin erilaiset järjestelmät toisiinsa estäen profession pirstaloitumisen.

Yliopistojen sisällä esimerkiksi projekti-, opintoasia-, varainhankinta- ja johtamisosaamisesta on syntymässä omia tiedollisia alueita, joille saattaa syntyä omia professioita<sup>14</sup>. Tieteenalojen eriytyminen perustuu oppialojen väliseen tiedon eriytymiseen. Organisaattoriseen eriytymiseen perustuu taas junioreiden ja senioreiden ja projektihenkilöstön ja opetushenkilöstön väliset jännitteet. (Ks. osatutkimukset 2 ja 4.)

**Professioita voidaan tarkastella niiden yhteiskunnallisten tarpeiden avulla, joihin ne vastaavat.** Profession taustalla olevat yhteiskunnalliset tarpeet määrittyvät tyypillisesti jonkin ongelman tai ongelmakokonaisuuden kautta. Nämä ongelmat voivat syntyä useasta lähteestä. Professionaalista työtä edellyttäviä ongelmia Abbot kutsuu profession objektiivisiksi määreiksi (Abbot 1988, 38–39). Professiot voivat saada alkunsa teknisestä tai teknologisista tarpeista (esim. tietotekniikkainsinöörit), yhteiskunnallisorganisatorisista tarpeista (opettajat, sosiaalityöntekijät), luonnontieteellisistä tekijöistä (lääkärit, meteorologit) ja hitaasti muuttuvista kulttuurisista tekijöistä (papisto, juristit). (Abbot 1988, 39.)

Akateemisen profession voidaan katsoa olevan maakontekstin mukaan ensisijaisesti syntynyt hitaasti muuttuvista kulttuurisista tekijöistä (uuden eliitin kehittyminen, tieteen kehittyminen) tai yhteiskunnallisorganisatorisista syistä (virkamiesten kouluttaminen, professioiden kouluttaminen). Profession taustalla voidaan nähdä myös puhtaasti organisaattorinen syy olemassaololle. Yliopisto vakiintuneena instituutiona tarvitsee professoreita.

Akateemisen profession objektiivisia määreitä voidaan jaotella myös yliopistoinstituution kehitysvaiheiden mukaan (vrt. Etzkowitz 2010). Akateeminen toiminta syntyi tarpeesta kouluttaa eliittiä ja siirtää kulttuurillista pääomaa eteenpäin. Sen ensimmäisen vallankumouksen yhteydessä tarve uuden tiedon tuottamiseen (uskonnon korvaamiseen) kasvoi ja

<sup>14</sup> Timo Aarrevaara tutkimusryhmineen on tutkinut yliopistojen nousevia professioita ja niin kutsuttua kolmatta tilaa.

tutkimus institutionalisoitiin yliopistoihin. Toisen vallankumouksen myötä talouteen ja teollisuuteen liittyvät tarpeet ovat toimineet profession toiminnan perusteina.

**Professioiden määrittely ei ole mahdollista ilman niiden toimintaympäristön analyysiä.** Profioiden olemassaolo riippuu niiden kyvystä oikeuttaa oma toimintansa ja toimivaltansa (jurisdiction). Täydellisenä toimivalta koostuu monopolista tiettyyn tehtävään, tehtävän julkisesta rahoittamisesta, oikeudesta itsesääntelyyn ja rajoittamattomaan työntekoon, oikeudesta säädellä professionaalista koulutusta, rekrytointia ja auktorisointia. Profioidet voivat pyrkiä takaamaan toimivaltansa eri osa-alueita eri areenoilla. Lainsäädännön lisäksi toimivaltaoikeudet on oikeutettava yleisen mielipiteen avulla. (Abbot 1988, 59.) Yleistä mielipidettä voidaan mitata muun muassa markkinoilla, tutkimuksen avulla tai poliittisilla foorumeilla, jotka lähestyvät institutionalisoitunutta edustuksellista järjestelmää. Virallisen aseman ja yleisen mielipiteen lisäksi profession on kyettävä perustelemaan oikeutuksensa omassa organisaatiossaan (ibid). Akateemisen profession on legitimoitava toimintansa markkinoihin ja tieteeseen, valtioon ja yliopisto-organisaation nähden.

Profession legitiimi oikeus kontrolloida tiettyä työtä on lopulta yleisen mielipiteen varassa. Auktoriteetti syntyy vähitellen, eikä se muutu hetkessä. Julkisen mielipiteen kannalta on tärkeää, että profession kuva on yhtenäinen ja että profession työn uskotaan olevan objektiivista. Yleisen mielipiteen institutionalisoituneena muotona voidaan pitää sääntelykoneistoa eli lainsäätäjiä, hallintoa ja tuomioistuimia, joiden toimesta profioiden virallinen asema vahvistetaan. Eri elimien merkitys vaihtelee maittain. Suomessa lainsäätäjällä on ollut perinteisesti vahva rooli profioiden toiminnan virallistajana. Virallisesti vahvistetut toimivaltuudet ovat varsin pitkäikäisiä, sillä saavutettujen etuuskien poistaminen profioilta on hankalaa.

Profioiden ja muiden työntekijäryhmittymien toimivaltuudet neuvotellaan viimekädessä työpaikalla (joka voi olla fyysinen organisaatio tai markkinatilanne). Suurissa organisaatioissa ammattiryhmien rajat ovat usein häilyviä ja osa semi-professionaalista työntekijöistä saattaa tehdä professionaalista työtä. Yliopisto-organisaatio on tässä mielessä tyypillinen professionaalinen organisaatio. Sen sisällä profession ydintoimintoja hoitava useat eri ammattiryhmät.

Yliopisto-organisaatio on tyypillisesti varsin häilyvärajainen, sillä sen liepeillä työskentelee suuri ryhmä toimijoita, kuten apurahatutkijat, jotka ovat sidottuja samaan työmarkkinatilanteeseen, mutta eivät ole osa muodollista organisaatorakennetta. Konkreettissa tilanteissa työn sisällöt, niiden sääntely ja julkinen mielipide eivät ole riittäviä ehtoja takaamaan profioasemaa, vaan profession etuoikeudet konkretisoituvat usein organisatoristen toimivaltuuksien kautta. Akateemisessa organisaatiossa tilanne on hyvin tyypillinen professorien ja alempien toimiluokkien välisten suhteiden määrittelyssä. (Vrt. Abbot 1988, 59–69.) Burragen ja kumppaneiden (1990, 207–218) näkemyksen mukaan profioiden toiminta ja sen analyysi määrittyvät neljän eri rajapinnan mukaan, jotka ovat asiakkaat, ammatinharjoittajat, valtio sekä yliopistot. Evetts (2011, 124) lisää tähän listaan organisaation, jossa profio työskentelee. Profio ja sen oikeutettu toimivalta ovat aina sidoksissa valtioon, markkinoihin ja tieteeseen sekä organisaatioonsa laajasti ymmärrettynä.

## 4.4 Akateeminen professio ja valtio

Valtion ohella muiden ulkoisten sidosryhmien merkitys korkeakouluille on jatkuvasti kasvanut (Hölttä, Kivistö & Kohtamäki 2010). Tästäkin huolimatta valtion rooli on edelleen säilynyt keskeisenä akateemisen työn institutionaalisessa määrittelyssä ja sen erottamisesta muusta professionaalista työstä. Yksi professionaalisen työn edellytyksistä on autonomia. Korkeakoulujen autonomian tutkimuksen pioneerit Ashby ja Andersson ovat todenneet (1966, 293–294), ettei yksikään yliopisto ole täysin autonominen suhteessa valtioon. Professiontien suhde valtioon onkin yksi profession määrittelyn keskeisiä kysymyksiä, joka on voimakkaasti sidonnainen yleiseen poliittiseen kulttuuriin kussakin maassa. Margaret Bertillonin (1990, 115) on kuvaillut osuvasti valtiokäsityksen heijastumista professioiden toimintaan:

The distinction between the liberal and the welfare state, seen here as ideal-type models, has economic, political and legal consequences not only for how we view citizenship but also for how we see modern professions. In the one (liberal) case we speak of professions regulating the market, and in turn being regulated by the market; and in other (welfare) we speak of professions regulating the law and, in turn being regulated by the law. In the first case, an important device to allocate social goods is by means of the supply and demand of the market, and in the other case by means of law. One could speak of these two mechanisms as monetarization and juridification respectively.

Bertillonin ideaalityypittely on karkea yksinkertaistus, mutta silti varsin toimiva. Se selittää myös keskeisiä eroja mannermaisessa ja angloamerikkalaisessa professiotutkimuksessa. Valtion ja lainsäädännön rooli on erityisen keskeinen mannermaisessa traditiossa. Pohjoismaisessa kontekstissa profession ja valtion suhdetta on pidetty jopa niin keskeisenä, että professiot on mainittu valtion keskeisimpänä välineenä toteuttaa lainsäädännöllisiä ja hallinnollisia tehtäviään (ks. Helander 1998, 29). Professioneja ovat valtion hallinnon elimellisinä osina pitäneet myös useat professiotutkijat (Johnson 1995, 23, De Swaan 1987 sit., Brante 2010).

Vaikka professiota ei valtion hallinnon osaksi mieltäisikään, on valtiolla sen toimintaan keskeisiä vaikutuksia. Valtioilla on suorasti tai välillisesti keskeinen rooli akateemisen profession toiminnassa ainakin seuraavilla alueilla (vrt. Clark 1987c; Neave & Rhoades 1987):

- 1) Korkeakoulujen rahoituksessa ja rahoituksen suuntaamisessa (näin tehdessään se myös rajaa korkeakoulutusta ja tutkimusta)
- 2) suurimpana akateemisten työllistäjänä ja työmarkkinoiden luojana
- 3) korkeakoulutuksen ja akateemisen työn volyymin säätelijänä
- 4) akateemisen institutionaalisen ympäristön määrittelijänä
- 5) akateemisen vapauden turvaajana
- 6) tieteiden välisten voimasuhteiden määrittelijänä
- 7) tutkinnonantomonopolin myöntäjänä
- 8) kulttuurisen tehtävän antajana (yliopistoinstituution välityksellä)
- 9) lainsäädännöllisen viitekehyksen luojana (rekrytoinnit, kansallinen yhdenmukaisuus, laadunvarmistus).

Valtiolla on duaalirooli suhteessa akateemiseen profession. Vaikka akateemisen profession jäsenet ovat muodollisesti usein melko itsenäisiä toimijoita, valtio toimii heidän työn

mahdollistajana ja rajoittajana rahoituksen ja sääntelyn avulla. Valtio kuitenkin vaikuttaa vahvasti profession jäsenten toimintaan sääntelemällä kansalaisyhteiskuntaa ja siellä tapahtuvaa tieteellistä ja taloudellista toimintaa sekä rahoittamalla suoraan yliopistoja. Suomessa valtion rooli ei rajoitu ainoastaan mahdollistavaan toimintaan. Valtiolla on edelleen sekä yliopistojen että akateemisen profession suhteen selvä sääntelevä rooli<sup>15</sup>. (Vrt. Van Vught 1989; Gornitzka & Maassen 2000.)

Akateeminen professio on riippuvainen valtion luomasta legitimaatiosta sen toiminnalle. Esimerkiksi akateeminen vapaus on vapautta, jolla on tutkimuksen ja taiteen vapauden osalta perustuslaillinen suoja samoin kuin yliopistojen autonomialla (Perustuslaki 731/1999 § 123 ja 16 §). Valtiolla on siis mahdollistava ja rajoittava rooli säännellessään ja rahoittaessaan yliopistojen toimintaa.

Valtiolla on ollut keskeinen rooli akateemisen profession valta-aseman muodostamisessa. Akateeminen professio on rakentunut osittain osaksi valtion sosialisatiokoneistoa. Korkeakoulutus on yksi valtion keskeisistä keinoista siirtää vanhaa säätyjärjestelmää ja periytyvää eliittiasemaa sen oman sääntelyn piiriin. Ajatus yliopistoista virkamiesten kouluttajina syntyi Ruotsissa jo 1600-luvulla (Svensson & Evetts 2010, 10). Se omaksuttiin osaksi humboldtilaista perinnettä ja napoleonilaista traditiota 1800-luvulla (Neave & Rhoades 1987). Suomeen ajattelu siirtyi ruotsalaisen mallin mukana ja myöhemmin saksalaisen mallin innoittamana.

Venäjän valloitettua Suomen virkamieskoneistoa käytettiin vallan välineenä ruotsalaisen sääty-yhteiskunnan purkamisessa. Venäjän valtakunnassa pyrittiin suomalainen eliitti virkamiehistön pätevyden avulla liittämään hallitsijaan (Stenvall 2000, 64). Tyypillisesti virkamiehistöä yhdisti koulutus (juridinen/sotilaallinen) ja aatelineen syntyperä (emt., 71). Yliopistollisen koulutuksen merkitys korostui edelleen vuonna 1817, jolloin tutkintoasetuksella määriteltiin pätevyudet valtion virkoihin (emt., 79). Suurruhtinaskunnan ajalla erikoisalojen pätevyys alkoikin korvata vähitellen syntyperän merkitystä (emt., 97.) Virkaeliitin kasvattamisen ajatus näkyy yhä edelleen muun muassa vuoden 2004 tutkintoasetuksessa<sup>16</sup>.

Korkeakoulutus voidaan siis nähdä muiden funktioidensa ohessa erityisesti saksalaiseen traditioon kuuluvissa maissa osana virkaeliitin muodostamista (vrt. Mommsen 1987, 61, 66). Neave ja Rhoades (1987, 220–222) pitävät tätä kytköstä niin tärkeänä, ettei heidän mielestään Manner-Euroopassa, toisin kuin anglosaksisissa maissa, tulisi edes käyttää käsitettä akateeminen professio tarkoittaen vapaata professiota, kuten lääkärit ja juristit. Heidän mukaansa tulisikin puhua akateemisesta säädystä (estate). Ruotsin valtakunnassa tämä kytkös on ollut Saksakin tiukempi. Pohjoismaissa profession kehitys on ollut sidoksissa valtion kasvuun ja virkakunnan kouluttamiseen sekä ammattien virallistamiseen. (Svensson & Evetts 2010, 10–12.)

15 Akateemisen profession edustajat käyttävät Suomessa vuoden 2010 lainmuutoksen jälkeenkin julkista valtaa toteuttaessaan tehtäviään ja näitä tehtäviä hoitaessaan ovat hallintolain sekä siihen läheisesti liittyvien julkista toimintaa sääntelevien hallinto-oikeudellisten säännösten sekä rikoslain virkarikossääntelyn piirissä.

16 Suomessa suomen- tai ruotsinkielinen henkilö ei voi saada akateemista tutkintoa, ellei hän voi osoittaa hallitsevansa ”suomen ja ruotsin kielen taidon, joka julkisyhteisöjen henkilöstöltä vaadittavasta kielitaidosta annetun lain (424/2003) 6 §:n 1 momentin mukaan vaaditaan valtion henkilöstöltä kaksikielisessä viranomaisessa ja joka on tarpeen oman alan kannalta” (tutkintoasetus 794/2004). Akateeminen tutkinto on siis sidottu edelleen virkamiesten pätevyysvaatimukseen.

## 4.5 Professio ja organisaatio

Akateemiseen professioon vaikuttavat voimakkaasti poliittiset ja taloudelliset muutokset sekä eturyhmien painostus ja demografiset tekijät. Kuitenkin yhtä tärkeä vaikutus professiolle on sillä, kuinka yliopistot on organisoitu ja kuinka ne toimivat vuorovaikutuksessa ulkoisten voimien kanssa. (Neave & Rhoades 1987, 211.) Akateeminen professio on vahvasti sidottu yliopistoinstituutioon sekä kansallisesti että kansainvälisesti. Akateemisen professioon suhde yliopistoon poikkeaa jonkin verran muiden professioiden, kuten lääkäreiden ja juristien, suhteesta heidän organisaatioihinsa. Tämä johtuu akateemisen profession tieteenalasisidonnaisuudesta. Voimakas tieteenalasisidonnaisuus onkin heikentänyt profession sitoutumista omaan organisaatioonsa sekä sen roolia professioiden kentällä kansallisesti. (vrt. Perkin 1987, 25.) Tästäkin huolimatta profession sidos korkeakouluihin on niin merkittävä, että yliopisto on nostettu osaksi akateemisen profession määritelmää. Esimerkiksi Light (1974) on määritellyt akateemisen profession professioiksi, jolla on affiliaatio yliopistoon ja joka tuottaa uutta tieteellistä tietoa (ks. osatutkimus 3). Professiitutkimuksessa on 1990-luvulta lähtien voimistunut angloamerikkalainen käsitys siitä, että professioiden asemaa tulisi tutkia erityisesti organisaatioissa ja työmarkkinoilla. Brint (1994) kuvaa omaa käsitystään seuraavasti:

In their contemporary reality, professions are, above all, a phenomenon of labor market organization. They are those occupations exercising the capacity to create exclusive shelters in the labor markets through the monopolization of advanced degrees and other credentials related higher education that are required for the attainment of the social and economic opportunities of authorized practice.

--- Professionals are, therefore, people whose ties to the skills and cultures of an organized occupational group provide structure for markets for professional labor. Disciplinary training and ties to out to the occupational group also provide a constraint hierarchal control of the organizations professionals work for.

All the major professions – from medicine and law to scholarly professions and applied sciences – share this common denominator. (Brint 1994, 23–24.)

Brintin mukaan profession keskeinen toiminnan muoto on kontrolloida oman erikoisalansa työtä ja sen organisointia. Hänen mukaansa professiitutkimuksessa tulisikin tulevaisuudessa kiinnittää huomattavasti enemmän huomiota, valtion ja markkinoiden lisäksi, professioiden toimintaan työmarkkinaorganisaatioina ja asiantuntijaorganisaatioissa (Brint 1994, 205–206). Organisaation merkitys professiitutkimuksessa ja professiolle on kasvanut. Suomessa akateemisten työmarkkinoiden heikkouden ja julkisen luonteen vuoksi työorganisaation merkitys on korostunut. Yliopistot eivät toimi enää ainoastaan akateemisen profession toimintakenttänä, vaan organisaatiosta on tullut myös mannermaisissa järjestelmissä toiminnan, sääntelyn ja tuloksellisuuden perusyksikkö yksittäisen virkamiehen sijaan (Svensson & Evetts 2010, 18). Svensson ja Evetts (2010, 19–21) ovat nostaneet esiin kolme julkishallinnon muutokseen liittyvää ilmiötä, jotka ovat lisänneet organisaation merkitystä professioille:

- 1) **Resurssien suuntaaminen kollektiivisille yksiköille on muuttanut professionaalisen toiminnan luonnetta.** Kun valtaa on hajautettu, työntajaja on tullut lähemmäksi työntekijää. Työtä koskeva päätöksenteko ja kontrolli ovat muuttuneet johtamiseksi keskushallinnon ohjauksen

ja sääntelyn sijaan. Yksikön roolia on korostanut myös yksikön tulosvastuullisuus ja arvioinnit sekä oman toiminnan profiloinnin vaatimukset. Tämä on lisännyt organisaation merkitystä työn kontrolloinnissa, mutta myös pitemmällä aikajänteellä uudenlaisten identiteettien muodostumisessa. Suomessa kehitys näkyy valtion tulohajauksen implementointina 1990-luvun alusta lukien. Konkreettisesti valtion hallinnon uudistus on johtanut yliopistojen tulosvastuullisuuteen, joka on puolestaan johtanut yliopistojen sisäiseen tuloyksikkörakenteeseen. Muutosta on tukenut lainsäädännön muutoksilla vahvistettu yliopiston rehtorin ja yksikönjohtajien asema (Pekkola & Kivistö 2012).

- 2) **Keskushallinnon antamiin tavoitteisiin tulee pyrkiä organisatoristen strategioiden ja arvojen varassa.** Tämä vaikuttaa profession jäsenten työskentelyyn ja osaltaan sivuuttaa professionaalisia arvoja. Suomessa ministeriövetoinen uusi julkisjohtaminen ja rakenteellinen kehittäminen ovat korostaneet yliopistojen tarvetta profiloitua. Yliopistojen strategiatyö on ulotettu koskemaan myös perusyksiköitä. Profiloitua on tuettu kannustamalla yliopistoja fuusioihin ja ennen vuoden 2010 rahoitusmallin käyttöönottoa ohjaamalla yliopistoja hankerahoituksella. Profiloitumista on tuettu myös tutkimusrahoituksen avulla. Esimerkiksi Suomen Akatemian tohtoriorjelmahaussa vuonna 2010 yliopistojen oli pisteytettävä haut omien painoalojensa suhteen.
- 3) **Tuloyksikköajattelu on siirtänyt professionaalisen työn (laadun ja määrän) arvioinnin keskiöön työn mittaamisen säännösten sijaan.** Tällä on ollut vaikutus myös profession pätevyyskysymysten määrittelyyn siten, että tuloksellisuudella on muodollisen pätevyden rinnalla entistä suurempi rooli. Suomessa tämä näkyy suorasti yliopistojen rekrytointikäytännöissä, viran tehtävien alojen kuvauksissa sekä palkkausjärjestelmän perusteissa, joissa kaikissa korostetaan ulkopuolisen rahoituksen hankinnan merkitystä ja tärkeyttä.

Organisaatioulottuvuus tuo professiokeskusteluun mukaan myös johtamisen käsitteen (osa-tutkimus 3). Mikäli akateemista professiota tarkastellaan systeeminä, voidaan professorien sanoa olevan selkeästi dominoivassa asemassa (vrt. Abbot 1988, 109). Koska akateeminen professio on selkeästi hierarkkinen ja sen yhdellä henkilöstöryhmällä on paljon valtaa, on akateeminen professio myös vahvasti residuaalinen (vrt. Abbot 1988, 110). Dominanssi nimittäin määräytyy aina suhteessa johonkin. Tässä mielessä nuoret akateemiset ovat keskeinen osa professiodynamiikkaa<sup>17</sup>.

Johtamisjärjestelmät vaihtelevat yliopistoissa merkittävästi hallintoperinteen mukaan. Toisessa ääripäässä on saksalaistyyppinen traditionaalinen tiedekuntien kollegiaalinen<sup>18</sup> päätöksenteko, jossa vastuuta kantaa yksi professoreista, dekaani, primus inter pares -asemassa. Toisessa ääripäässä on ammatillisille korkeakouluille tyypillinen yritysmäinen manageriaalinen malli. Laitosmalli kiertävine laitosjohtajineen asettuu jonnekin näiden ääripäiden välille. (Neave & Rhoades 1987, 214–217; Momssen 1987, 66.) Johdon ja profession välistä jännitettä on tutkittu melko vähän. Keskeisin tutkimus alalla on Abbotin käsitteistöön nojaava Gary Rhoadesin tutkimus johdon, järjestäytyneen professionaalisen työvoiman ja muun työvoiman suhteista (Rhoades 1998). Johtamisen ja henkilöstöhallinnon merkitys on kuitenkin käytännössä korostunut yliopistojen massoitumisen, työsopimusjärjestelmien monimutkaistumisen ja yliopistojen tehtävien laajenemisen myötä (Kogan et

17 Osatutkimuksissa 3 ja 4 on pohdittu tarkemmin työsuhteen laadun ja keston vaikutuksia professiojäsenyyteen. Yliopistoinstituution jäsenyyden laatu määrittelee pitkälti senioriteettia akateemisessa professionissa.

18 Kollegiaalinen järjestelmä perustuu konsensuksen muodostamiseen samalla asiantuntijuuden tasolla olevien mutta eri aloja edustavien henkilöiden kesken (Svensson 2010, 149). Se on tasa-arvoinen vain kollegion jäsenille ja näin on äärimmäisen eksklusiivinen. Clarkin mukaan "[T]he collegial group, if long possessed by oligarchical powers, can develop all the ills of closed systems" (Clark 1983, 202). Kollegiaalisuudelle perustuvaa professionaalista mallia onkin pidetty managerialismin, byrokratian sekä markkinoiden rinnalla yhtenä hallinnan perustyypeistä (Svensson 2010, 152).

al. 1994, 116–117), joten tarvetta akateemisen organisaation ja profession erityisluonteen tunnistavalle lisätutkimukselle olisi kansainvälisestikin ajateltuna (ks. Decramer et al. 2012, Gordon & Whitchurch 2007).

Organisatorinen näkökulma nostaa esiin myös profession ja sen lähellä toimivien ammattikuntien välisen dynamiikan (osatutkimukset 2–5). Nopea kysynnän kasvu profession toimivalta-alueella aiheuttaa professiolle aina kriisitilanteen. Kysynnän tyydyttämiseksi muodostuu vaihtoehtoisia tapoja, jotka voivat korvata professionaalisen työn, sillä professio itse ei voi laatustandardiensa ja uskottavuutensa takia kasvaa räjähdysmäisesti. Profession on kuitenkin kyettävä vastaamaan kysynnän kasvuun, ellei se halua menettää asemaansa kyseisen palvelun tuottamisessa. Tämä tapahtuu useimmiten luomalla profession läheisyyteen sille alisteinen työntekijäryhmä. (Abbot 1988, 84.) Akateemisen profession kohdalla tämä ryhmä on ollut ulkopuolisen tutkimusrahoituksen voimaakkaan kasvun kautena projektitutkijat (vrt. kuvat 1 ja 2, yliopistojen II vallankumous) ja yliopistojen lainsäädännöllisten tehtävien muuttuessa alemmat opetusvirat (historiallinen kehitys, lehtorin ja assistentin viran synty, yliopistojen I vallankumous).

Akateemisen koulutuksen laajenemisen ja akateemisen profession kasvun seurauksena akateemisen uran alun ongelmat ovat lisääntyneet ja pitkittyneet<sup>19</sup>. Professio ja erityisesti sen seniorikunta ei ole kasvanut koulutuksen kasvuvauhdilla, mikä on vaikuttanut profession toimintaan. Profession kasvun ei tarvitse välttämättä johtaa sen hajoamiseen ja statuksen laskuun, vaan se saattaa johtaa profession sisäiseen eriytymiseen tai valtasuhteiden muutokseen (Metzger 1987, 126, 153).

Manner-Euroopassa junioreiden ja senioreiden asemaa on eriyttänyt akateemisen koulutuksen laajentumisen lisäksi byrokraattisen organisaation suojissa säilynyt oppituolijärjestelmään perustuva patriarkaalinen kiltajärjestelmä, jossa akateemisen yhteisön jäseneksi kasvetaan. Järjestelmä poikkeaa huomattavasti laitostallista, joka on toiminut osittaisena puskurina alempien akateemisten työntekijöiden prekarisoitumista vastaan (Neave & Rhoades 1987, 211–217). Anglosaksisissa maissa myös yliopistoissa urapohjainen rekrytointi verrattuna perinteiseen mannereurooppalaiseen vakanssipohjaiseen rekrytointiin on osittain vähentänyt eroja eri virkaryhmien välillä (vrt. Abbot 1988, 88).

Suomalaisissa yliopistoissa professorien organisatorinen asema on muistuttanut läheisesti saksalaista oppituolimallia. Suomessa professorit ovat olleet oppituolin haltijuuden lisäksi viranhaltijoita. Organisaatio on perustunut voimakkaasti hierarkkisiin suhteisiin professorien ja assistenttien sekä muun nuoremmen henkilöstön välillä. Korkeakoulutuksen massoittumisen myötä angloamerikkalaiseen laitostalliin siirtyminen on vähittäin muuttanut järjestelmää (Välimaa 2000, 70). Suomessa muutokset tapahtuivat jonkin verran Keski-Eurooppaa jäljessä. Muutoksista huolimatta nuorten akateemisten asema on epävarma ja heidän vaikutusvaltansa vähäistä (osatutkimukset 3 ja 5). Keskeisin

<sup>19</sup> Korkeakoulutuksen volyymien kasvaessa professorikunnan suhteellinen kasvu on hitaampaa ja suuri osa opetustaakasta valuu nuorille akateemisille. Junioreiden ja senioreiden työnkuvat ovat lähentyneet toisiaan. Samaan aikaan nuorien urakehitysnäkymät ja toimeentulon edellytykset ovat huonontuneet. Työnkuvien muutos on synnyttänyt paineen nuorien akateemisten aseman vakiinnuttamiseen. Kehitys käynnistyi jo 1960–1970-luvuilla, kun länsieurooppalaiset korkeakoulujärjestelmät alkoivat massoittua. Kehitystä nopeutti uusien ammattiyhdistysten synty perinteisten professoriliittojen rinnalle sekä yliopistoissa kuohuneet modernisaatio- ja demokratisaatioallot. Monissa Manner-Euroopan maissa siirryttiin oppituoleista laitostalenteeseen, jolloin nuorten akateemisten asema ainakin periaatteessa vahvistui. (Neave & Rhoades 1987, 211–228.)

muutos nuorten ja vanhempien akateemisten välisissä suhteissa sekä työnjaossa tulee kuitenkin lähitulevaisuudessa olemaan yliopisto-organisaatioiden laajeneva ja muuttuva tehtävä (Kogan et al. 1994, 116–117). Keskeisiä teemoja pohdittaessa junioreiden ja senioreiden välisiä suhteita tulevat olemaan ainakin seuraavat Koganin ja kumppaneiden (1994, 118–119) määrittelemät teemat, jotka voidaan kontekstualisoida suomalaiseen korkeakoulukenttään:

- 1) Suomessa valtio on luopunut asteittain tiukasta henkilöstösäätelystä uuden julkisjohtamisen hengessä, yliopistoilla on periaatteellinen vapaus toteuttaa omaa henkilöstöpolitiikkaansa, tosin esimerkiksi tilastointikäytännöt ja uramalliin liittyvä ohjaus ja rahoitus edelleen rajoittavat yliopistojen vapautta.
- 2) Epävakaa rahoitus aiheuttaa epävakautta myös henkilöstösuunnittelussa.
- 3) Määrä- ja osa-aikaisen henkilöstön ja pysyvän henkilöstön väliset erot ovat kasvaneet liian suuriksi ja vaihtelut henkilöstötarpeessa kohdistuvat liian selkeästi tiettyyn henkilöstöryhmään. Määräaikaisuus aiheuttaa organisaation kannalta merkittäviä, joskin piiloisia kulueriä.
- 4) Määrä- ja osa-aikaisille työntekijöille tulisi pyrkiä takaamaan riittävän pitkät työsuhteet, jotta heillä olisi mahdollisuus sitoutua ja vaikuttaa organisaatiossa sekä lisätä osaamispääomaa.
- 5) Yliopistojen tulisi olla resurssipankkeja, johon pysyvän jatkuvuuden takaavan henkilöstön lisäksi tulisi voida rekrytoida henkilöstöä muilta sektoreilta siten, että he eivät menettäisi yleistä työmarkkinakelpoisuuttaan.
- 6) Jatkokoulutuksen ja muiden tehtävien suhteita tulisi täsmentää ja selkeyttää.
- 7) Perinteisten tohtorinkoulutusta edellyttävien tehtävien ja maisterinkoulutuksella suoritettavien tehtävien välistä työnjakoa ja rajapintaa tulisi selkeyttää.
- 8) Akateemisen työn laadunvarmistus tapahtuu aikaisempaa useammin akatemioiden ulkopuolella.

Senioreiden ja junioreiden tehtävien läpinäkyväksi tekeminen ja niiden peilaaminen yliopiston uusia tehtäviä vasten muuttanee yliopistojen henkilöstöpolitiikkoja tai vienee niiden tehtäviä takaisin traditionaaliseen suuntaan. Nämä kehitykset tulevat todennäköisesti eriyttämään yliopistojen profileita. Profession kannalta tehokkuusajattelun voimistuminen ja läpinäkyvyyden lisääminen heikentävät sen valta-asemaa sekä laajentaa keskustelun henkilöstöresursseista koskemaan myös profession ydinalueita.

#### 4.6 Professio ja yleinen mielipide (tiede ja markkinat)

Kuva akateemisesta professiosta rakentuu paitsi valtiota ja yliopistoa vasten myös suhteessa muuhun yhteiskunnan toimintaan. Profession on oikeutettava toimintansa paitsi suhteessa lainsäätäjään ja omaan organisaatioonsa sekä siinä työskenteleviin ammattiryhmiin myös suhteessa yleiseen mielipiteeseen. Tosin mannermaisissa ja erityisissä pohjoismaisissa järjestelmissä yleisen mielipiteen muodostuksen kenttä on hyvin lähellä valtion edustuksellista hyvinvointikoneistoa. Yleisen mielipiteen sijaan on kiusaus käyttää kansalaisyhteiskunnan käsitettä. Kansalaisyhteiskunnan käsite samoin kuin kolmannen sektorin käsite ovat kuitenkin määritelmällisesti hankalia. Ne olettavat yhteiskunnallisen tilan, joka on markkinoiden ja ”virallisen politiikan” ulkopuolella. Tästä syystä valtion ja muun yhteiskunnan välistä erottelua on Suomessakin välillä vaikea tehdä.

Akateemiselle professiolle kaksi keskeistä tapaa vaikuttaa yleiseen mielipiteeseen ja poliittiseen toimintaan ovat operointi tieteen ja tiedon kentällä sekä operointi markkinoilla. Ensimmäisen vaihdannan väline on meriitti ja toisen raha. (Vrt. Merton 1973.) Professio



toimii koko ajan näillä molemmilla kentillä, ja näiden välille onkin muodostunut jatkuva jännite.

Käyttämällä termiä yleinen mielipide korostetaan tieteen ja talouden yhteiskunnallisuutta. Ne eivät ole toisistaan erillisiä vaan erilaisia yhteiskunnallisen toiminnan, kilpailun ja vaihdon muotoja. Talouden ja liike-elämän erottaminen yhteiskunnasta on saanut äärimmäisiä piirteitä. Rinteen ja kumppaneiden (2012) akateemista työtä käsittelevässä kirjassa liike-elämä nähdään jopa yhteiskunnasta erillisenä toimintana.

Korkeakouluissa homo economicus ja homo scientificus käyvät jatkuvaa retorista kamppailua, ja tieteen ja talouden vastakkainasettelu on käsin kosketeltavissa. Kyseessä on kamppailu, jota on käyty lähes koko modernin tutkimusyliopiston olemassaolon ajan. Isossa-Britanniassa Oxbridge-yliopistoissa paheksuttiin jo 1800-luvulla skottilaisen valistuksen tuotteina syntyneitä uusia yliopistoja liiallisesta yhteistyöstä teollisuuden ja liike-elämän kanssa (Perkin 1987, 17–19). Myös Saksassa voimakkaasta yleissivistystä vierastavasta humboldtilaisesta perinnöstä huolimatta samaa keskustelua on käyty aktiivisesti jo 1800-luvulla. Saksassa valtiolla oli jo 1800-luvulla selkeä rooli yliopistojen rahoittajana, joten se vaati yliopistotutkimukselta käytännön relevanssia. Saksassa käytiinkin pitkä ja raskas taistelu teknisten korkeakoulujen asemasta yliopistoina (Mommsen 1987, 60–61).<sup>20</sup>

Profession kannalta tie ja talous tarjoavat kaksi vaihtoehtoista tapaa legitimoida oman tehtävän altruistista<sup>21</sup> luonnetta yleisen mielipiteen kentällä. Strategioiden voivat olla vaihtoehtoisia tai toisiaan tukevia. Profession aseman puolustusta markkinoilla voidaan lääketieteen termein verrata radikaaliseen hoitoon, jossa pyritään vaikuttamaan itse syihin eli luomaan professionille uutta toimintatilaa ja resursseja. Tieteen kautta tapahtuvaa toiminnan oikeutusta sen sijaan voidaan verrata konservatiiviseen hoitoon, jolla rajoituksin ja tiedettä tukevin menetelmin pyritään ylläpitämään akateemisen profession elinvoimaa.

#### 4.7 Akateemisen profession toiminnan oikeutus

Akateeminen professio joutuu oikeuttamaan jatkuvasti toimintaansa yleisen mielipiteen, valtion ja organisaation muodostamilla kentillä. Akateemisen profession toiminta on yhteiskunnallista toimintaa, joten se toimii erilaisten **rationaalisuuskäsityksien** ristipaineissa. Rationaalisuuskäsityksien avaaminen auttaa ymmärtämään profession toimintaa

20 Mielenkiintoista on, että Saksassa tutkimuksen ja opetuksen yhteyttä korostava humboldtilainen traditio taisteli yliopistojen soveltavaa tutkimusta vastaan, kun taas Isossa-Britanniassa tutkimuksen yhteiskunnallista merkitystä korostavan skottilaisen valistuksen edustajat olivat vastakkain perinteisen liberal education -koulukunnan kanssa. Satoja vuosia käyty keskustelu on yleensä esitetty profession toimesta vastakkainasetteluna sivistyksen ja markkinoiden tai byrokratian välillä. Keskustelussa ei ole kuitenkaan kysymys yleissivistyksen ja ammattisivistyksen välisestä keskustelusta, sillä humboldtilainen yliopisto on käytännössä äärimmilleen viritetty erikoistuneen asiantuntijatiedon tutkimuksellista koulutusta antava instituutio (ks. mm Mommsen 1987; Ben-David 1992). Keskustelun yksi funktio on ollut akateemisen profession toimintavapauden turvaaminen riippumatta sivistyskäsitteestä.

21 Altruistisen tehtävän kannalta tie ei ole markkinoita parempi toiminnan oikeuttaja, sillä molemmilla toimijoilla saattaa olla egoistiset lähtökohdat. Instituutiotasolla sekä tieteen että markkinoiden toiminnassa on egoismi onnistuttu ohittamaan. Merton kiertää tieteen egoismin ongelman viittaamalla siihen, että altruismi on instituutiotason (tiede) käsite eikä näin sovellettavissa yksittäiseen tutkijaan. Ideaalitieteen mekanismit tekevät kaikista tutkijoista tasa-arvoisia ja tiedosta yhteisomisteista. Liberaalin kapitalismin isä Adam Smith taas toteaa markkinavaihdon osalta, että yksittäisen toimijan egoismi johtaa instituutiotasolla (markkinat) suurimpaan mahdolliseen määrään hyvinvointia hintamekanismin välityksellä.

erilaisissa tilanteissa. Rationaalisuuden avulla voidaan pyrkiä myös hahmottamaan akateemista professiota ja sen ylläpitämää tiedollisen sulkeuman rationaliteettia uhkaavia voimia.

Säilyttääkseen yhteiskunnallisen asemansa ja arvostuksensa akateemisen profession on vastattava erilaisiin rationaalisuusvaatimuksiin. Yliopisto-organisaatio (ja viime kädessä valtio, mikäli yliopistot mielletään julkista tehtävää toteuttaviksi organisaatioiksi) edellyttää akateemiselta professiolta formaalia rationaalisuutta. **Formaalilla rationaalisuudella** tarkoitetaan rationaalista toimintaa, jota voidaan kuvata luvuin, mitata rahallisella arvolla ja hallinnoida budjetoinnilla (Weber 1964, 184–187). Formaalin rationaalisuuden avulla voidaan tavoitella joko voittoa tai jonkin muun tarpeen tyydytystä. Se ei kuitenkaan ole sidottu arvoihin. Formaalin rationaalisuuden periaattein toimivan julkisen yhteisön toiminnan tulos on voittoa tavoittelevan yrityksen tapaan sen tuotot vähennettynä kaikilla toiminnan aiheuttamilla rahallisilla menoilla (Weber 1964, 190–191). Formaalin rationaalisuuden legitimaatiovaatimukseen tulee kyetä vastaamaan sen omalla kielellä eli laskennan ja normien kielellä. Ennalta määritellyt tavoitteet tulee muuttaa tunnusluvuiksi, menoiksi ja kustannuksiksi ja pyrkiä saavuttamaan mahdollisimman suuri tekninen tehokkuus.

**Substantiaalinen rationaalisuus** eroaa luonteeltaan selvästi formaalin rationaalisuuden muodoista. Substantiaalisessa rationaalisuutta arvioitaessa huomioidaan päämäärän itsensä arvo, ei ainoastaan sen saavuttamisen tai siihen pyrkimyksen tehokkuus. Arvoja voivat olla esimerkiksi taloudellisen hyvinvoinnin lisääminen tai elämän laatu. Empiirisissä tilanteissa substantiaalista rationaalisuutta arvioitaessa rationaalisuudella eri tilanteissa on yksi yhteinen nimittäjä eli se, että toiminnan rationaalisuutta ei voida arvioida ainoastaan formaalin rationaalisuuden mukaisilla laskelmilla. Toimintaa on siis arvioitava jostakin muista arvolähtökohdista käsin. Nämä arvot voivat olla mitä tahansa, kuten sosiaalinen oikeudenmukaisuus, tasa-arvo tai valta-aseman vahvistaminen. Huomio kiinnittyy siis taloudellisen toiminnan lopputulokseen (outcome), ei itse taloudelliseen toimintaan (output). Substantiaalisen rationaalisuuden näkökulmasta formaali laskeminen voi olla toissijaista, tai sitä voidaan pitää jopa lähtökohtaisesti pahana. (Vrt. Weber 1964, 190–191.)

**Formaali rationaalisuus** voidaan jakaa Wayne Parsons (1995, 272–273) tapaan<sup>22</sup> sen ensisijaisen substantiaalisen tavoitteensa mukaan kahteen varianttiin markkinarationaalisuudeksi ja hallintorationaalisuudeksi:

- 1) **Markkinarationaalisuudella** tarkoitetaan formaalia rationaalisuutta silloin, kun toimitaan vapailla markkinoilla ja toiminnan päämäärä on yksilön oman hyödyn maksimointi.
- 2) **Hallintorationaalisuudella** tarkoitetaan formaalia rationaalisuutta silloin, kuin toimitaan hallinnollisen järjestelmän osana ja toiminnan päämäärä on organisatorisen tehtävän norminmukainen toteuttaminen ja täydellisen koneiston rakentaminen.

Koska molemmissa tapauksissa rationaalisuuden rakenne on samantyyppinen (formaali), on ymmärrettävää, että retorinen siirtymä byrokraattisesta sääntelystä kohti markkinasäätelyä on tapahtunut luontevasti (vrt. Tirronen & Kivistö 2009).

Oikeuttaakseen toimintansa profession on pyrittävä ottamaan huomioon erilaisten rationaalisuuskäsityksien toiminnalle asettamat tavoitteet ja mittarit. Yksi tapa legitimoida omaa työtänsä on hankkia mahdollisimman paljon rahaa markkinoilta tai tuottaa mahdol-

<sup>22</sup> Weber ei itse erottele hallintorationaalisuutta ja markkinarationaalisuutta.

lisimman tehokkaasti hallinnon rationaliteetin mukaisia tuotoksia. Toinen rinnakkainen toiminnan oikeutuksen muoto on korostaa toiminnan substantiaalista tärkeyttä. Profession kannalta on hyödyllistä, että sen toimintaa arvostetaan akateemisten arvojen, kuten totuus, sivistys ja akateeminen vapaus, näkökulmasta.

Professionaalisen aseman ylläpitoa ja oikeutusta voidaan kuvata Macdonaldin kehittämän professionaalisen projektin käsitteellä, jonka hän muodostaa omana synteeseinään professiotutkimuksesta. Professionaalisisessa projektissa profession etujen ajaminen tapahtuu kolmella rintamalla (Macdonald 1995, 57–59), joilla on erilaiset rationaalisuuskäsitykset. Rintamien merkitys vaihtelee hallintokulttuureittain. **Taloudelliset edut** ovat erittäin tärkeitä angloamerikkalaisissa hallintokulttuureissa erityisesti ns. vapaille ammatinharjoittajille. Taloudelliset edut ovat keskeisiä myös professionaalisen organisaation rakentamisessa. Taloudellisia resursseja tarvitaan paitsi toimeentulon takaamiseen myös yhteiskunnallisen arvostuksen rakentamiseen. Yhteiskunnallista arvostusta voidaan pönkittää hyvän palkkatason lisäksi hyvillä resursseilla, kuten kirjastolla, riittävällä tuki- ja palvelukoneistolla, komeilla rakennuksilla ja niiden keskeisellä sijainnilla. Taloudellisen ”hyvän” avulla professio voi hankkia uskottavuutta, luotettavuutta, vakautta, vapautta ja riippumattomuutta.

**Organisatoriset tekijät** ovat tärkeitä kaikissa hallintokulttuureissa. Professionaalisen organisaation rakentaminen ja vakiinnuttaminen on yksi tapa taata professionelle vakaa toimintaympäristö. Profession edunmukaista on pyrkiä rakentamaan sellainen organisaatio, jonka toiminnan lähtökohtana on profession toiminnan tarpeellisuuden ja edellytyksien takaaminen. Profession organisoimista ja alistumista byrokraattisille säännöille ei pidä tulkita sen proletarisoitumiseksi vaan yhdeksi tavaksi legitimoida sen toimintaa ja nauttia organisatorisista eduista. Kuten Clark kirjoitti jo 1980-luvulla, monissa maissa akateeminen professio on onnistunut käyttämään byrokraattista virkarakennetta ja rahoitusta oman toimintansa suojana.

Taloudellisten ja organisatoristen etujen lisäksi on profession rakennettava kulttuurisia vahvuuksiaan. **Kulttuurillinen pääoma** on profession kannalta keskeisin voimavara, jolle sen toiminta perustuu. Ilman tiedollista sulkeumaa ja sosiaalista arvostusta ei professio kykene legitimoivaan toimintaansa. Sen organisatoriset ja taloudelliset vahvuudet ainoastaan tukevat sen kulttuurillista ja tiedollista pääomaa. Professio menestyy sen tiedollisen ylivertaisuuden ja kulttuurillisen hyväksyttävyyden avulla. Taloudellisia, organisatorisia ja kulttuurillisia etuja ajetaan kaikilla profession toimintakentillä. Profession toiminnan oikeutus perustuu sen toiminnan legitimointiin markkinoilla, tieteen kentällä, valtion suhteen ja organisaation sisällä.

#### 4.8 Akateemisen profession arvoihin vaikuttavat yhteiskunnalliset voimat

Akateemisen profession toimintadynamiikan kannalta on keskeistä kartoittaa sen toimintaa vaikuttavat yhteiskunnalliset voimat. Akateemisen profession tiedollista monopolia ja valta-asemaa uhkaavat erilaiset voimat valtion, yliopisto-organisaation ja yleisen mielipiteen muodostuksen kentiltä. Jokaiselta profession toimintakentän lohkolta profession toimintaa pyrkivät rajoittamaan, ohjaamaan ja hallitsemaan erilaiset yhteiskunnalliset virtaukset ja aaterakennelmat. Seuraavassa esitellään kirjallisuudessa tyypillisimmin esiintyvät akateemisen profession toimintavapautta rajoittavat virtaukset akateemisen profession kolmella toimintakentällä: valtio, organisaatio ja yleisen mielipiteen muodostuksen kenttä.

1) **Valtion** taholta profession toimintaa uhkaavat **kansallinen byrokratia** ja erilaiset **kansalliset poliittishallinnolliset trendit, kuten uusi julkisjohtaminen**. Ne tuovat profession kentälle toimintaa ohjaavan formaalin rationaliteetin viitekehyksen, johon profession on mukauduttava ja sopeutettava retoriikkaansa ainakin jossakin määrin. 1970-luvulla rationaalinen normiohjattu valtion hallintokoneisto laajentui kattamaan yliopistot. Tarkka viranalojen määrittely ja muut hallinnollisen sääntelyn keinot ulottivat otteensa aina akateemisiin perustoimintoihin asti (Konttinen 1985, 32–34, 39).

1980-luvulle tultaessa valtion byrokraattinen ohjaus alkoi muuttaa muotoaan normiohjauksesta ja momenttiohjauksesta kohti tavoite- ja tulosohjausta. Oikeusturvan ja muodollisen menettelyvaatimuksen rinnalle nousi raportointivelvoitteet ja toiminnan (ei ainoastaan päätöksenteon) dokumentointi ja ohjausvaatimukset. Yliopistojen omat organisaatiot alkoivat myös byrokraatisoitua sisältä päin suurien yritysten tapaan. Byrokratia, ymmärrettynä julkishallinnon koneistona, ei ollut enää ainoastaan tapa toteuttaa valtionhallinnon linjauksia mutta myös tapa säädellä ja tehostaa itse akateemista työtä.

1970-lukulaisen marxilaisen tutkimuksen näkökulmasta Hegedus (1976, 52–54) on johtanut tieteellisen toiminnan ja byrokraattisen hallintokoneiston välisiä ristiriitoja<sup>23</sup>, joita on 1980-luvulla referoitu suomalaisessa korkeakoulututkimuksessa (ks. Konttinen 1985, 43–44). Samat ristiriidat on myöhemmin uudelleen kehystetty talouden ja markkinavoimien aiheuttamiksi. Kyse on byrokratian kohdalla hallintorationaalisuuden asettamisesta vastakkain substantiaalisen rationaalisuuden kanssa (ks. Konttinen 1985) ja myöhemmin vastinparin korvaaminen markkinarationaalisuudella.

1990-luvulla perinteisestä byrokratiaohjauksesta on alettu siirtyä kohti manageriaalista ohjausta ja markkinaohjausta (ks. Tirronen & Kivistö 2009; Eräsaari 2002; Rinne et al. 2012, 49). Osittain kyse on retorisestä siirtymästä. Markkinoita pidetään samanlaisena uhkana kuin byrokratiaa aiemmin<sup>24</sup>. Samantyyppinen retorinen siirtymä on havaittavissa yleisemminkin yhteis-

23 Hegeduksen mukaan tieteen päämäärät ja byrokraattiset päämäärät ovat ristiriidassa koska: Tieteen tekemisessä tavoitteet asetetaan tutkija-/ryhmätasolla (autonomia). Hallinnossa tavoitteenasetanta tapahtuu organisaation tai keskushallinnon tasolla (byrokratia). Tieteen tekeminen edellyttää jatkuvaa tietojen ja taitojen kehittämistä. Kehittämisen tulokset näkyvät pitkällä aikajänteellä, eivätkä syy-seuraussuhteet ole selkeitä. Byrokratiassa tehtävien vakiointi ja työnjako sekä välittömien tuloksien seuraus sekä teknisen tehokkuuden arviointi ovat tärkeitä toimintoja. Tiedon ja tehtävien erilaisten luonne edellyttää erilaista mittaamista. Tieteellisen työn kvantifiointi on haastavaa, eikä hallinnollisen mittaamisen logiikka sovi tieteellisen toiminnan mittaamiseen. Erilainen työnjaon logiikka aiheuttaa ristiriitoja organisaatorakenteiden muodostamisessa. Konttinen (1985, 44–45) lisää Hegeduksen listaan seuraavat ristiriidat: Byrokratiassa säädellään tiedon julkisuusastetta tehokkuuden vaatimuksien mukaisesti. Tieteessä tiedon tulisi olla aina julkista. Byrokratian oikeutuksen pohjana toimii tehokkuus ja pysyvyys. Tieteen oikeutuksen pohjana toimii tieteellinen argumentaatio ja jatkuva muutos.

24 Konttinen kirjoittaa 1985 byrokratian uhista seuraavasti:

”[Byrokroitus]kehityksen jatkona on yliopistoihin luotu useita kehittämistoimistoja kuten suunnittelu- ja kehittämistoimisto, kesäyliopistotoimisto, opintotoimisto ja täydennyskoulutuskeskus. Onpa ehdotettu tutkimustoimintaa koordinoivaa toimistoakin! Suunnittelijain toimien perustamisen, kuten myös erilaisten kehittämistoimistojen ilmaantumisen myötä on tapahtunut aikaisempaan tilanteeseen nähden se objektiivinen ja oleellinen muutos, että samalla huomattava osa suunnittelusta on irtautunut tiedeyhteisön välittömästä valvonnasta. Kuitenkaan tuo suunnittelu ei rajoitu vain määrällisiin tai tiedeyhteisön perustoimintojen puitteiden kehitystyöhön, vaan ulottuu myös sisällöllisiin kysymyksiin ” (Konttinen 1985, 34.)

”[B]yrokraattista rationaalisuutta ilmentävät tehostamispyrkimykset ovat viimeaikoina voimistuneet. \ Sitä edustaa vaatimus niin sanotusta tulosvastuullisuuden periaatteen käyttöön otosta perusyksiköissä, samoin esimerkiksi sellainen palvelututkimustoiminta, joka on välittömästi alistettu rahoittajansa liiketaloudellisille tai hallinnollisille intresseille. Niin ikään ehdotetut uudenlaiset palkalliset kannustinlisät ovat omiaan alistamaan tiedeyhteisön jäsenen työtä formaalisella tavalla ja voivat johtaa epäterveellisiin suosikki järjestelmiin.” (Konttinen 1985, 39.)

kuntatieteissä<sup>25</sup>. Kysymys onkin siitä, että professionaalinen työ määrittyy aina joitakin ulkoisia voimia ja jännitteitä vasten.

- 2) **Yliopisto-organisaatiossa** akateemisen profession ulkopuolisina voimina voidaan pitää yliopiston hallintoa ja johtoa ja niiden formaalia rationaliteettia. Näitä voimia voi parhaiten kuvailla **managerialismin** käsitteellä. Byrokratian erottelu managerialismista on hyvin haastavaa, ja joidenkin mielestä managerialismi on osana uutta julkisjohtamista ainoastaan byrokratian uusi muoto (Eräsaari 2002; vrt. Peltonen 2007, 57–64). Erityisesti yliopistoissa, jotka yliopistolakiuudistuksenkin jälkeen ovat lähes täysin riippuvaisia julkisesta rahoituksesta, on helppo yhtyä Eräsaaren ja Peltosen esittämiin ajatuksiin. Osittain kysymys onkin ainoastaan käsitteistön muutoksesta. Tässä tutkimuksessa byrokratian ja managerialismin välille on tehty ero kuitenkin siten, että byrokratialla tarkoitetaan valtionhallinnon välitöntä implementaatiota ja managerialismilla tarkoitetaan hallintoa ja johtamista, joka tehdään muodollisesti yliopiston autonomian puitteissa.

Managerialismin määrittelyitä on kirjallisuudessa useita (ks. mm. Ojala 2003 ja Torppa 2007). Managerialismin voidaan kuitenkin katsoa tiivistyvän seuraaviin päämääriin: kustannustehokkuuden tavoittelu, rationalisointi sekä tulosajattelu ja niitä tukevien johtamis-, raportointi- ja laskentajärjestelmien kehittäminen, julkisen toiminnan liikelaitostaminen, hallinnon hajauttaminen, yksityistäminen ja yleinen markkinointuminen. Managerialismin implementointi on edellyttänyt johtamisen merkityksen korostamista ja sen uudistamista. Uudistamisessa on korostettu 1990-luvulta lähtien johtajuuden ammatillistamista. Toistaiseksi ei voida sanoa, että akateemisesta toiminnasta täysin irrallisten ammattijohtajien professio olisi syntyneessä, vaan ammatillistuminen on liittynyt esimiestehtävissä olevien koulutukseen. (Vrt. Stenval 1998, 76.) Managereiden ympärille sen sijaan on syntynyt suurehko joukko erikoiskoulutuksen saaneita puoliakateemisia hallintohenkilöitä, minkä lisäksi korkeakoulujen johtoa on säännöksiin etäännytetty professiovetoisesta kollegiaalisesta päätöksenteosta. Tämä saattaa vahvistaa erillisen arvokennelman syntymistä.

Managerialismin varmasti tunnetuin määrittely on Pollitin 1990-luvun alussa muotoilema viisikohtainen listaus julkishallinnon managerialismille tyypillisistä piirteistä, jotka liittyvät selkeästi julkishallinnon yleisen toimintaympäristön muutokseen. Pollitin (1990, 2–3) mukaan managerialismin peruseräkkeet ovat seuraavat: Sosiaalinen kehitys tapahtuu taloudellisen kasvun kautta. Kasvu tapahtuu lähinnä informaatioteknologian, organisaatorakenteiden ja teknisten ratkaisuiden kehityksen kautta. Uusien teknologioiden käyttöönotto edellyttää henkilöstön sitoutumista tuottavuuden lisäämiseen. Johtaminen on erillinen organisatorinen funktio, jolla on keskeinen rooli suunniteltaessa, implementoitaessa ja mitattaessa organisaation tuottavuuden kasvua. Organisatorisesti suuret monialaorganisaatiot näyttävät toimivan ratkaisuihin. Johtajille on annettavaa tilaa johtaa, jotta he voivat toteuttaa tärkeää tehtävänsä. Byrokratiasta muodostuu suurten yritysten tapaan organisaation, ei valtionhallinnon ominaisuus. Ensijajainen ohjattava yksikkö on yksilön (virkamies) tai hallinnon alan sijaan organisaatio (tulosityksikkö).

Akateemisen profession kannalta managerialismille tyypilliset piirteet ovat näyttäneet niiden omaa toimivaltaa rajoittavina Suomessa seuraavasti:

- a) Tukeuduttaessa ajatteluun, jonka mukaan sosiaalista kehitystä voidaan arvioida taloudellisen kehityksen avulla, akateemisen profession monopoli arvioida tutkimuksen laatua ja koulutuksen laatua vaarantuu. b) Akateeminen professio tai sen ohjattavissa olevat henkilöstöryhmät joutuvat laajentamaan varainhankintaansa sekä omaksumaan vaihtoehtoisia toimintatapoja.

Akateemisen profession toimintaa voidaan tehostaa myös muulla tavalla kuin panostamalla aikaisempaa enemmän akateemisen profession palkkaukseen, edustajien lukumäärään ja etuuksiin. Akateemisen profession toimintaa voidaan tehostaa esimerkiksi organisatorisesti (rakenteellinen kehittäminen, profilointi ja yhteensulauttamiset), informaatioteknologian käyttöönotolla (rakettilahje, kokonaisarkkitehtuuri) ja panostamalla tutkimuksen infrastruktuuriin (akatemiaan FIRI-rahoitus).

25 Valtiojärjestelmän ja turvavaltion (ks. Althusser 1984; Hirsch 1983; Eräsaari 1985) paikan (professionaalista) työtä ja arvoja vinouttavana toimijana on ottanut markkinatalous (ks. mm. Power 1997; Pollitt 1990; Eräsaari 2002; Julkunen 2006; 2008; Patomäki 2005).

Henkilöstö mukaan lukien akateemisen profession edustajat on sitoutettu raportoimaan omaa suoritustaan ja olemaan mitattavissa. Sitoutuminen on pyritty varmistamaan jopa sääntelyn avulla. Tampereen yliopiston johtosäännön mukaan opetus- ja tutkimushenkilöstön tehtävä on opetuksen ja tutkimuksen lisäksi ”antaa yliopistolle tarpeelliset selvitykset opetuksestaan, julkaisutoiminnastaan, tieteellisestä ja taiteellisesta toiminnastaan, toimittamistaan tenteistä ja opintosuoritusten arvioinneista.” (TaY 2011).

Johtamisen irrottaminen professionaalista toiminnasta kaventaa akateemisen profession määräysvaltaa korkeakouluja koskeissa asioissa. Ammattimaisen johtamisen tukeminen on ollut yksi keskeisistä lainsäätäjän pitkän linjan tavoitteista, ja se on pitkälti perustunut OECD:n suosituksiin (vrt. Pekkola & Kivistö 2012). Strategista johtamisvastuuta on myös siirretty yliopistonhallituksille, joissa on ulkopuolinen edustus. Rehtorin rooli on vahvistunut, ja yksiköiden ammattijohtajien palkkaaminen on mahdollistettu. Tulosityksikkörakenteita on muutettu ja yksiköille on annettu aikaisempaa enemmän taloudellista autonomiaa. Samalla hallintopalveluita on keskitetty ja niiden päällikkötoimista on tullut vaikutusvaltaisempia.

Managerialismilla on nähty olevan akateemisen profession toimintaa rajoittava luonne (esim. Räsänen 2005). Managerialismi on nähty 1990-luvulta lähtien yhtenä uhkana akateemiselle työlle ja akateemiselle vapaudelle. Manageriaalinen päätöksenteko on myös kaventanut akateemisen profession traditionaalista kollegiaalisen päätöksenteon perinnettä ja siten professorivaltaa. Hieman paradoksaalisesti managerialisaatio on organisaatiotason vastaus uuden julkisjohtamisen myötä lisääntyneeseen autonomiaan. Sitä voidaankin luonnehtia itsesääntelyn toiseksi puoleksi (Enders 2000, 5).

Managerialismi liitetään yliopistoissa läheisesti uuteen julkisjohtamiseen (Deem et al. 2007; Kallio 2014), joten organisatoriset ja kansalliset voimat ovat läheisesti linkittyneet toisiinsa mm. tulohajauksen kautta, mikä korostaa tulkintaa uudesta byrokratiasta. Uudessa julkisjohtamisessa yleisen ammatillisen johtajan rooli korostuu. Ideologiaa ei ole mahdollista implementoida, jos johtajalla ei ole mahdollisuutta johtaa. Hajautetun hallinnon tehokkuus pyritään takaamaan keskittämällä mesotason päätöksenteko johdolle ja purkamalla yksityiskohtaista johtamista rajoittavaa sääntelyä. Tuloksellisuuden vaatimus ja budjettikuri luovat kuitenkin tilivelvolliselle johdolle paineita kerätä tietoa hyvinkin tarkalla tasolla, jolloin uudenlainen (ei säädosperustainen) sääntely lisääntyy. (Mm. Lähdesmäki 2003; Torppa 2007, 39–79.)

Managerialismi on tuonut mukanaan yliopistoihin tehokkuusajattelun ja tehokkuudelle perustuvat arvot (Slaughter & Leslie 1997; Deem et al. 2007; Farnham 1999a). Managerialismin mukaisten arvojen ja professionaalisen ammattietiikan välinen ristiriita on keskusteluttanut tutkijoita ja käytännön toimijoita (Stenval 1998, 76; Kallio 2014, 44–46). Ottamatta arvottavaa kantaa managerialismin vaikutuksiin akateemiselle työlle (ks. osatutkimus 3) selvää on, että yleisjohtajien ja heidän esikuntiansa toiminta rajoittaa profession itsenäistä toimintakykyä ja autonomiaa.

- 3) **Yleisen mielipiteen muodostumisen** alueella vaihdannan kentillä akateemisen profession uskottavuutta ja toimintavapautta uhkaavat **plutokratia, markkinoituminen, politisoituminen, etääntyminen ja regionalisaatio**. Nämä uhat korostavat joko akateemiselle professionille vierasta substantiaalisen rationaliteetin arvopohjaa (talouden toimijoiden elitismi, poliittiset arvot, paikallisen yhteisön arvot) tai akateemisen profession omien arvojen liiallista loitonemista muista yhteiskunnallisen toiminnan arvoperusteista.

**Etääntymisellä** tarkoitetaan pelkoa siitä, että akateeminen professio tekee itsensä tarpeettomaksi tai epärelevantiksi vetäytymällä yhteiskunnasta norsunluutoriinsa. Tästä aihepiiristä ovat kirjoittaneet monet akateemisen profession tutkijat viitaten mm. laiskoihin professoreihin (Enders 2002), pitkätukkaiseen hölmöön ja vaaralliseen unelmoijaan (Goode 1969), vanhanakaiseen traditionaaliseen toimintatapaan (Gibbons et al. 1994), epäyrittämiseen kulttuuriin

(Clark 1998) ja relevanssin puutteeseen (Teichler 2007). Kyseessä ei siis ole uusi keskustelu<sup>26</sup>.

Uhka on erityinen akateemiselle professionille. Esimerkiksi lääkäriprofession legitimiteettiä uusinnetaan päivittäin pelastamalla ihmishenkiä. Lääkäreidenkin legitimiteettiä saattaa tosin heikentää liika erkaantuminen potilaista tai muusta yhteiskunnasta, mutta heidän työnsä tuloksien näkyvyys tasapainottaa kehitystä. Akateemisen profession toiminta, erityisesti pitkän aikajänteen tutkimustoiminnan osalta, on vaarassa eristyä muusta maailmasta. Tällöin formaaliseen rationaalisuuteen tai poliittisesti määriteltävään substantiaaliseen rationaalisuuteen vedoten on akateemisten vaikea perustella omia resurssitarpeitaan. Ainoaksi argumentoinnin kentäksi jää tieteellisessä keskustelussa määriteltävä substantiaalinen rationaalisuus, joka ei välttämättä riitä oikeuttamaan akateemisen profession toimintaa yhteiskunnallisesti.

**Politisoituminen** voidaan nähdä käänteisenä pelkona etääntymiselle. Se on nähty uhkana akateemisen profession toiminnalle. Professiotutkijanakin tunnettu Ben-David (1992, 127–140) on esittänyt oman käsityksensä politisoitumisesta. Ben-David tarkoittaa politisoitumisella kahta erillistä prosessia, joita voidaan kutsua sisäsyntyiseksi ja ulkosyntyiseksi<sup>27</sup> politisoitumiseksi. Sisäsyntyinen politisoituminen on yliopisto-organisaation sisäistä politisoitumista. Esimerkiksi jokin henkilöstöryhmä nousee vaatimaan oikeuksiaan ja järjestäytyy. Ulkosyntyisen politisoitumisen energia sen sijaan virtaa yliopistoon sen ulkopuolelta. Ilmiö oli voimakkaimmillaan 1960- ja 1970-lukujen opiskelijoiden ja yhteiskuntatieteiden radikalisoituessa, kun tieteen (opetuksen ja tutkimuksen) laatua alettiin arvioida poliittisista lähtökohdista käsin ja rekrytointeihin vaadittiin

26 Edellä mainittujen akateemisen profession tutkijoiden kritiikkiä on esseen verran esittänyt jo 1700-luvulla David Hume (1742) skottilaisen valistuksen hengessä ja esittänyt huolen akateemisen profession eristytymisestä:

--- Learning has been as great a Loser by being shut up in Colleges and Cells, and secluded from the World and good Company. By that Means, every Thing of what we call Belles Lettres became totally barbarous, being cultivated by Men without any Taste of Life or Manners, and without that Liberty and Facility of Thought and Expression, which can only be acquir'd by Conversation. Even Philosophy went to Wrack by this moaping recluse Method of Study, and became as chimerical in her Conclusions as she was unintelligible in her Stile and Manner of Delivery. And indeed, what cou'd be expected from Men who never consulted Experience in any of their Reasonings, or who never search'd for that Experience, where alone it is to be found, in common Life and Conversation?

Hume oli huolissaan akateemisten eristytymisestä muusta yhteiskunnasta ja käytännön toiminnasta jo 1700-luvulla, jolloin tutkimus ei ollut institutionalisoitunut yliopistoihin läheskään koko Euroopassa. Esseessään Hume esittää huolensa tutkimuksen irtaantumisesta todellisuudesta ja sen muuttumisesta pelkäksi akateemiseksi dogmiksi, jota muu yhteiskunnan sivistyneistö ei voi käyttää hyväkseen. Eristytymisen jännite on yksi akateemiselle professionille sen luonteen vuoksi suurempi kuin riski kuin monelle muulle professionille, sillä se on sisään rakennettu piirre akateemiseen työhön, mistä kertoo sen observointi jo satoja vuosia sitten ja keskustelun edelleen jatkuminen.

27 Ulkosyntyinen politisoituminen voi olla joko immunologista omaa toimintaa suojaavaa tai patologista riippuen siitä, ovatko yliopiston ulkoisten voimien aiheuttaman politisoitumisen päämäärät profession arvojen vai ulkopuolisten toimijoiden arvojen mukaiset. Ben-Davidia vapaasti tulkiten patologinen politisoituminen olisi esimerkiksi (puolue)poliittisten ihanteiden omaksuminen opetuksen ja tutkimuksen rationaliteetin perusteiksi. Immunologista ulkosyntyinen politisoituminen olisi silloin, kun akateeminen professio nousee puolustamaan omia arvojaan ja totuutta yhteiskunnallisille foorumeille esimerkiksi sorovaltaa vastaan.

Ben-Davidin mukaan (patologinen) politisoituminen tapahtuu erityisesti niissä korkeakouluissa, joissa tieteellinen traditio on heikko. Alttiita politisoitumiselle ovat erityisesti yhteiskuntatieteet, sillä niissä tutkimuksen kohde on usein myös aikaisemman tutkimuksen johdannainen. Politisoituminen on uhka tieteelliselle toiminnalle erityisesti, kun akateeminen henkilökunta osallistuu poliittiseen liikehdintään. Vaikutus on huomattavan suuri mannermaisiiin oppituolijärjestelmiin perustuvissa yliopistoissa, mikäli oppituolinhaltijalla on poliittinen agenda ajettavanaan. Tällöin akateemisen profession toiminta on vaarassa, sillä sen toiminnan arvot ja arvostelu tapahtuvat poliittisen kentän substantiaalisen rationaalisuuden näkökulmasta.

avoimuutta ja demokraattisia käytänteitä<sup>28</sup>. 1990–2000-luvuilla huolenaiheena ovat olleet neoliberaalit politiikkavirtaukset, jotka tyypillisesti ovat olleet ulkosyntyisiä. Niillä on ollut vaikutusta muun muassa rekrytointikäytänteisiin, joissa on alettu korostaa ulkopuolisen rahan hankintaa.

Ben-Davidin mukaan politisoitumisen estämiseksi ja tieteen standardien turvaamiseksi pitäisi poliittista toimintaa säädellä kahdella tavalla yliopistoissa. Ensinnäkin toiminnan yliopistoissa tulisi olla aina konsistenttia tieteellisen toiminnan, opetuksen ja tutkimuksen, näkökulmasta. Toiseksi yliopistoinstituution jäsenillä ei pitäisi olla poliittisia privilegioita tai yhteyksiä niihin. Hänen mukaansa on myös tärkeää erottaa poliittinen ajattelu ja keskustelu sekä poliittinen toiminta. Näistä ensimmäinen kuuluu yliopistoihin ja jälkimmäinen muihin instituutioihin<sup>29</sup>.

**Plutokratia** on nähty uhkana akateemisen profession toiminnalle, joka politisoitumisen tapaan seuraa tieteen arvojen hautautumisesta talouseliitin arvojen alle. Rahanvallan pelko on kasvanut viime aikoina akateemisten piirissä, kun akateeminen professio ei enää automaattisesti kuulu yhteiskuntien valtaeliittiin. Suomessa suurin osa kilpailutetusta tutkimusrahasta on edelleen valtion rahoitusta ja sen allokoinnin taustalla olevasta arvioinnista vastaa usein akateemisen profession edustajat. Tosin Tekesin jotkin rahoitusinstrumentit ovat tästä poikkeuksia. Plutokratiaa ehkä vielä merkittävämmän uhan mannermaiselle professionille aiheuttaa **markkinoituminen**. Markkinoituminen poikkeaa plutokratiasta sisällöllisesti erityisesti opetuksen puolella, jossa palveluiden hankintahinnat, toisin kuin tutkimuksessa, ovat melko matalia, jolloin massoilla, ei ainoastaan eliitillä, on mahdollisuus vaikuttaa profession työhön. Opiskelijastatus (profession työn kohde) on muuttumassa asiakkaaksi (profession työn tilaaja). Plutokratian ja markkinoitumisen uhkaa korostaa se, että tieteen ja tuotteen rajat ovat entisestään madaltuneen yhteiskuntien tietorakenteen muuttuessa, korkeakoulutuksen massoituttuessa ja yleisen koulutustason noustessa. Suomessa markkinoitumiskehitys ei kuitenkaan ole ollut yhtä voimakasta kuin monissa muissa länsimaissa, sillä lainsäätäjät on suhtautunut varsin konservatiivisesti koulutuksen maksullisuuteen.

Markkinoituminen ja plutokratia mahdollistavat sen, että akateemisen työn laatua aletaan arvioida entistä useammin markkinarationaalisesti, jolloin professio menettää keskeisen professiopiirteensä oman työnsä laadunvarmistajana. Korkeakoulutuksen arkipäiväistyessä on myös vaarana, että se macdonaldisoituu. Tämä tarkoittaa profession kannalta sitä, että sillä ei ole enää erityisasemaa yhteiskunnassa, vaan koulutus on konvergoitunut ja arkipäiväistynyt. (Ks. Mora 2001, 105; Olsen 2005, 12–13, Ritzen 1996; Parker & Jary 1995.)

**Paikallistuminen** (regionalism) uhkaa yliopiston arvovaltaa ja kansallista sekä kansainvälistä merkitystä (Neave & Roades 1987, 249). Paikallistumisen voima voidaan nähdä hyvin ammattikorkeakoulujen toiminnassa. Ammattikorkeakouluille on osoitettu voimakas paikallinen tehtävä. Paikallisen työvoimatarpeen tyydyttäminen sekä kehitys ja innovaatiotoimintaan osallistuminen rajoittaa niiden autonomiaa huomattavasti. Kansallisella tai globaalilla tasolla tavoitteiden määrittely on paljon vaikeampaa ja abstraktimpaa, mikä jättää yliopistoissa toimivalle akateemiselle professionille huomattavasti enemmän toimintatilaa.

28 Suomessa valtakeskustelu asemoitui yleisen ja yhtäläisen äänioikeuden ympärille, jolloin ammattiyhdistyksenkin asettautuivat voimakkaasti vastakkain professoriliiton vastustaessa yksi mies yksi ääni -periaatetta yliopistojen hallinnossa.

29 Mikäli näitä ei eroteta toisistaan:

[F]ormation of political opinions is an essential part of the educational process. But only as part of the educational process it has its place at the university; otherwise university becomes a publicly supported partizan institution which is inconsistent with democratic principles as well as with the dispassionate pursuit of science and learning. (Ben-David 1992, 137.)



## 5

# JOHTOPÄÄTÖKSET: AKATEEMISEN PROFESSION JA TOIMINTAYMPÄRISTÖN MUUTOS

The mandate for higher education has broadened and changed greatly over the last few years as a result of expansion, economic duress, and the presentations of new demands by new types of clients, and changes in the map of knowledge. As the map moves more deliberately away from the pursuit of traditional academic goals, the formation and credentials of staff come into focus as a key issue. As the mandate changes, so do the institutional forms and structures of higher education, and it is within these that faculty will find new opportunities and restrictions. (Kogan et al. 1994, 9.)

### 5.1 Luvun tavoite ja rakenne

Johtopäätösluvussa vastataan tutkimuskysymyksiin. Jokaisen luvun aluksi toistetaan johdannossa esitetyt kysymykset ja käsittelylukuja sekä artikkeleita yhteenvetäen vastataan niihin. Luvuissa 5.2–5.4 vastataan tutkimuksen taustoittaviin kysymyksiin johdanto-osan avulla. Luvussa 5.2 tiivistetään väitöskirjatutkimuksen käsitys akateemisen profession tutkimuksesta, luvussa 5.3 mallinnetaan akateemisen profession toimintaympäristöä ja kehitystä sekä luvussa 5.4 käsitteellistetään akateemisen profession toimintakenttä ja -dynamiikka. Luvussa 5.5 vastataan tutkimuskysymyksiin osatutkimusten keskeisten tuloksiin perustuen. Loppuluvussa 5.6 tutkimuskysymysten vastukset vedetään yhteen ja vastataan tutkimusongelmaan.

### 5.2 Akateemisen profession tutkimus, haaste professiotutkimukselle ja korkeakoulututkijoille

If there is academic profession it is still quite different from others (Kogan et al. 1994, 28).

Väitöskirjatutkimuksen ensimmäinen taustoittava kysymys oli ”Mitä on akateemisen profession tutkimus?”. Tässä alaluvussa pyritään vastaamaan tiivistetysti edellä mainittuun

kysymykseen. Vastaus perustuu lähinnä lukuun 2. Korkeakoulutus ei ole käsitteenä universaali, vaan se saa erilaisia merkityksiä eri maissa ja hallintokulttuureissa. Sama problematiikka pätee profession käsitteeseen. Akateemisen profession tutkimuksessa määrittelyn ongelmat kertaantuvat. Akateemista professiota on vaikea rajata kansainvälisesti, ja sen jäseniksi ymmärretään eri maissa eri toimijoita (esim. Aarrevaara & Pekkola 2010; 2012; Brennan 2007). Akateemisen profession tutkimuskohteen empiirisen alan määrittely on haastavaa. Vastaukset vaihtelevat huomattavasti kysyttäessä, mitä tutkitaan tutkittaessa akateemista professiota.

Akateemisen profession tutkimus voidaan hahmottaa osaksi korkeakoulututkimusta, sillä tutkimuksen kohteena on korkeakoulujen henkilöstö. Toisaalta se voidaan mieltää osaksi professiotutkimusta, josta se on lainannut suuren osan käsitteistöään ja teoriaperusteitaan. Akateemisen profession asettaminen tutkimuskohteeksi professiotutkimuksen alalla sisältää useita teorioiden soveltamista koskevia haasteita. Näistä kolme keskeisintä ovat korkeakoulutuksen duaalirooli akateemiselle professiolle, akateemisen profession kytkeytyminen omaan kansalliseen hallintokulttuuriinsa sekä akateemisen profession voimakas jakautuminen tieteenaloille.

Yliopistokoulutus toimii professioiden tietopohjan rakentajana ja tutkinnot professioiden muodollisten pätevyysien määrittäjinä. Tiivis yhteys professioiden ammattikäytänteisiin ja tieteelliseen tiedonmuodostukseen on nähty keskeisenä professioita muista ammattiryhmistä erottavana tekijänä (Koskinen & Mykkänen 1998, 2). Ammattialan tiedonmuodostuksen organisoiminen yliopistolliseksi oppiaineeksi on yksi tapa kilpailla ammatin oikeutuksesta ja eritysasemasta. Akateemisella professiolla ei tällaista omaa ammatillista yliopistollista alaa ole (lähin tutkimusfunktion kannalta olisi tieteenfilosofia ja epistemologia ja nyttemmin opetuksen osalta (yliopisto)pedagogiikka). Akateemisen profession tutkimus onkin jäänyt usein muiden ammattikuntien professiotutkimuksen ulkopuolelle, sillä akateemiselle toiminnalle ja tiedeinstituutioille on varattu analyysissä toinen rooli: toimia varsinaisen profession professionaalisen tiedon muodostajana, edistäjänä ja rekrytoinnin portinvartijana. Akateemisen profession haasteellisuus professiotutkimuksen kohteena näkyy eri tavoin eri professiotutkimuksen perinteissä:

- 1) Funktionaalisessa tutkimuksessa tiedollinen (esoteerisen tiedon) monopoli on keskeisessä roolissa, mutta sen muodostuminen jää kuitenkin usein taka-alalle huomion kiinnittyessä tutkintoihin ja yliopistojen statukseen.
- 2) Interaktionistisessa tutkimuksessa muodollisilla pätevyyksillä on merkittävä rooli. Marxilaisessa traditiossa korkeakoulutus nähdään osana pääomaa palvelevaa sosialisaatiokoneistoa ja luokkien uusintamista. Uusweberiläisessä tutkimuksessa taas korkeakoulutus nähdään erityisesti sosiaalisen sulkeuman muodostamisen välineenä ja tapana jakaa ihmisiä erilaisiin statusryhmiin.
- 3) Profioiden järjestelmien tutkimuksessa yliopistojen roolina on uudistaa professioiden tietopohjaa ja vastata ammatillisen kentän dynamiikkaan.

Yhteistä perinteille on se, että tiedonmuodostus ja yliopistokoulutus toimivat professiotutkimuksessa kasvottomana instituutiona, joka tuottaa professiolle tarvittavan tiedon ja pätevyudet. Korkeakoulut ja korkeakoulutus samaistuvat tieteeseen ja tiedeyhteisöön, eikä näiden instituutioiden välille ole tarvetta tehdä selkeää erottelua. Yliopistoinstituutio ja sen kautta tiede toimii selittävänä muuttujana ja sen toimintaa kuvaillaan suhteessa professioiden toimintaan. Akateemisen profession kohdalla tilanne on kuitenkin monimutkaisempi,

sillä **yliopistolla on akateemisen profession tapauksessa duaalirooli**. Toisaalta yliopisto toimii tiedeinstituution välittäjäorganisaationa ja profession toiminnan legitimoijana. Toisaalta se on profession toiminnan kannalta keskeisin työorganisaatio ja työllistäjä.

Toinen akateemisen profession tutkimuksen haaste on tyypillistä professiotutkimuksessa. **Professioiden roolit, arvot ja suhteet muihin toimijoihin vaihtelevat merkittävästi hallintokulttuureittain**. Suurin osa akateemisen profession tutkimuksesta on angloamerikkalaista. Tämä on saattanut vinouttaa pohjoismaista tulkintaa akateemisesta professiosta, niiden toimintaympäristöstä sekä toimintadynamiikasta. Pohjoismaisessa kontekstissa valtion voimakas legitimoiva, rajoittava ja resursoiva rooli on keskiössä määriteltäessä akateemista professiota ja sen toiminnan reunaehtoja.

Kolmas akateemisen profession tutkimuksen professiotutkimuksellinen haaste liittyy akateemisen profession käsitteen mielekkyyteen. Yksi keskeisistä professioiden ominaisuuksista on niiden ylivertaisuus jollakin tiedon alalla ja sen perusteella hankittu tiedon monopoli. Usein esitetty kysymys kuuluukin, **mikä on akateemista professiota yhdistävä tiedonalue vai yhdistävätkö sitä ainoastaan korkeakouluorganisaatiot**. Kysymys on perusteltu. Tässä tutkimuksessa funktionalismin kannalta keskeiseen kysymykseen vastausta ei kyetä antamaan empiirisen aineiston avulla. Yhtenäisen profession puolesta puhuvat yhteisen organisaation lisäksi akateemista professiota yhdistävä yhteinen lainsäädäntö, joiltain osin yhteiset metodologiset taidot ja tieteen filosofiset tiedot sekä yhteiset tieteen etiikan säännöt. Tieteenalacroista huolimatta kaikkia akateemisen profession jäseniä yhdistää tieteellisen ulottuvuuden ja organisatorisen ulottuvuuden välinen toimintalogiikka. Profession järjestelmän tutkimus suuntaa kysymystä uudelleen: kuinka profession sisäiset ryhmät ja sitä lähellä olevat ryhmät ylläpitävät oman toimintansa oikeutusta ja suhteita toisiinsa.

### 5.3 Akateemisen toimintaympäristön muutos ja profession kehitys

Tässä alaluvussa vastataan tutkimuksen toiseen taustoittavaan kysymykseen: ”Miten akateemisen profession toimintaympäristö ja rooli ovat muuttuneet?” Kysymykseen vastataan kahden eri viitekehyksen avulla. Toisaalta kuvataan resurssiriippuvaisuusteorian avulla toimintaympäristön muutosta ja yhtäältä muutosta kuvataan professiokehityksen ja korkeakoulupolitiikan viitekehyksessä.

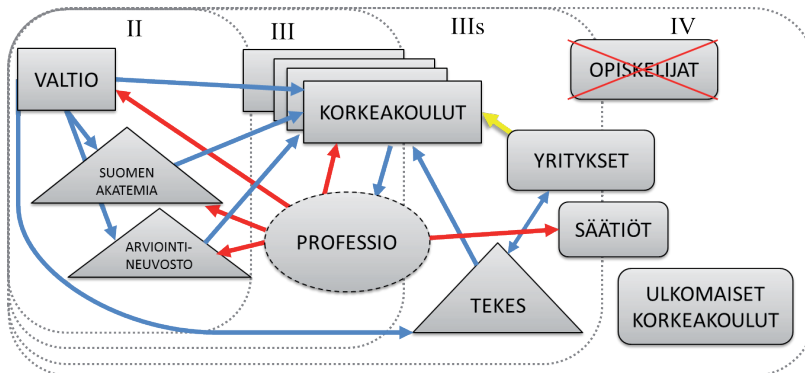
Profession kehityksen kannalta toimintaympäristö ja valtionohjauksen muutoksella on tärkeä merkitys. Yliopistot ovat avoimia järjestelmiä. Tästäkin huolimatta niiden rajapinnat ovat hahmotettavissa. Seuraavassa hahmotetaan luvun kolme toimintaympäristön määrittelyn viitekehyksessä akateemisen profession toimintaympäristöä.

Akateeminen professio on yksi korkeakoulujen keskeisimmistä ohjausvoimista. Se ohjaa yliopistoja usealla eri tavalla (Kuvio 9, punaiset nuolet). Ensinnäkin yliopisto on riippuvainen akateemisen profession tuottamasta työvoimasta toteuttaessaan varsinaisia tehtäviään sekä hallintafunktiotaan. Toiseksi akateeminen professio on keskeisessä asemassa päätettäessä Suomen akatemian kautta allkoitavista resursseista. Tämän lisäksi akateeminen professio on keskeisellä paikalla yliopiston laadunhallinnassa välittömästi tieteen ja opetuksen osalta, mutta myös välillisesti korkeakoulujen arviointineuvoston kautta. Suomessa, mannermaisena järjestelmänä akateemisen profession resurssiriippuvaisuussuhteet ovat tyypillisesti voimakkaasti sidonnaisia valtion ja välittyvät korkeakouluorganisaation

kautta (siniset nuolet). Tämä selittää myös profession toimintaympäristön luonnetta.

Akateemisen profession resurssiriippuvaisuusteorian mukaiset toimintaympäristötyypit on merkitty roomalaisin numeroin kuvioon 9. Numerolla kaksi kuvataan sekventiaalista toimintaympäristöä (vrt. luku 3), joka syklittyy hallinnon prosessien ja budjettivuoden mukaisesti. Kuvan toisen ja kolmannen kehän ero havainnollistaa sekventiaalisen ja oligopolisen toimintaympäristön eroa. Tulosoajaukseen siirryttäessä rahanjako säilyi sekventiaalisena, mutta sen jaon allokoinnin perusteet muuttuivat vähitellen. Ero vanhan ja uuden politiikkaympäristön välillä on merkittävä ohjauksen ja toimintaympäristön kannalta. Oligopolisessa rahanjaossa (III) rahanjaon loppusumma on vakio. Sen jakautumisesta kilpailevat korkeakoulut pelaten nollasummapeliä. Numerolla IIIs on kuvattu nykyistä toimintaympäristöä kokonaisuudessaan. Se perustuu edelleen sekventiaaliselle rahanjaolle ja nollasummapelille. Siinä on kuitenkin joitain turbulentin toimintaympäristön piirteitä (IV). Edelleen resurssiriippuvaisuus kohdentuu pääosin julkisiin tahoihin. Varsinaista avoimilla markkinoilla kilpailtua rahaa on Suomessa hyvin vähän. Suomessa opiskelijamarkkinoita ei ole, ja muunkin yksityisesti rahoitetun koulutus- ja tutkimustoiminnan reaalin tai kriittinen osuus rahoituksesta on häviävän pieni (keltainen nuoli). Suomalainen korkeakoulutus ei myöskään ole vielä avautunut globaaleille markkinoille (osatutkimus 2).

Professio on kyennyt säilyttämään oman toimintansa (konservatiivinen strategia) melko vakaana sekventiaalisen rahoituksen sekä oligopolimaisen toimintaympäristön piirissä, jossa keskeisenä kilpakumppanina ovat toiset akateemisen profession edustajat. Pääosin uuden, oikullisen, toimintaympäristön luomiin haasteisiin liittyvät riskit on kantanut korkeakouluorganisaatioihin löyhemmin sitoutunut tutkijakunta, jonka taloudellisen toiminnan edellytykset ovat yleensä riippuvaisia ulkopuolisesta kilpailullisesta rahoituksesta. Profession ydinryhmätkään eivät ole välttyneet uuden toimintaympäristön tuomilta haasteilta ja oman toiminnan oikeutuksen retoriikan muutokselta.

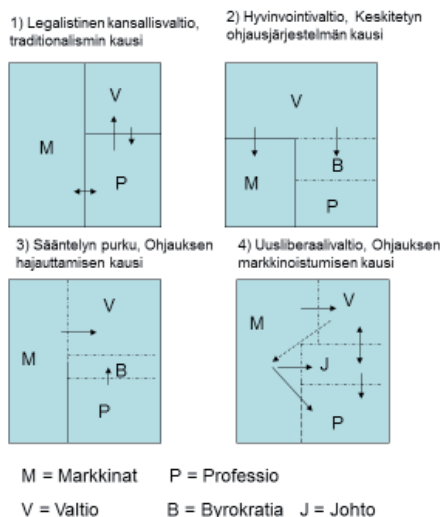


Kuvio 9. Akateemisen profession resurssiriippuvaisuus ja -ympäristö

Toimintaympäristön muutosta voidaan kuvailla myös professio- ja valtiokehityksen sekä korkeakoulupolitiikan muutoksen avulla. Seuraavassa kuvataan akateemisen profession toimintaympäristön muutosta yhteen vetäen edellisiä lukuja. Muutosta kuvataan soveltamalla Pekkarisen ja Heinosen (1998, 96) muotoilemaa viitekehystä. He kuvaavat talouden, politiikan ja virkakunnan vuorovaikutussuhteita autonomian ajalta lähtien 1990-luvulle

saakka. Sovellan mallia siten, että sen käsitteistö vastaa aikaisemmin käytettyjä käsitteitä. Talouden sijaan käytetään termiä markkinat<sup>1</sup>. Poliitiikan sijasta käytetään termiä valtio<sup>2</sup>. Akateemisesta professiosta on syytä edelleen erottaa omiksi yliopistollisiksi toimijoikseen byrokraattinen (hallinto) ja manageriaalinen (johto) hallinta<sup>3</sup>.

Tarkasteltaessa akateemisen profession suhdetta valtioon, markkinoihin sekä johtoon ja hallintoon voidaan akateemisen profession kehitys jakaa karkeasti neljään eri aikakauteen seuraillen korkeakoulupoliittista kehitystä (esim. Kivinen et al. 1993; Hakala et al. 2003) sekä yleisemmin tarkastellen valtion roolin muutosta (esim. Pekkarinen & Heinonen 1998; Teivainen 2002). Oheinen kuvio 10 kuvaa heuristisesti ja kaavamaisesti kehitystä. Nuolet osoittavat keskeisimpiä ohjaus- ja voimasuhteiden muutoksia.



Kuvio 10. Professio, markkinat, valtio ja hallinto (mukaillen Pekkarinen ja Heinonen 1998, 96)

1) Autonomian ajalta aina toisen maailmansodan jälkeisiin vuosiin asti valtion rooli korkeakoulupoliitikassa on ollut melko rajallinen. Se on ollut lähinnä korkeakoulua konstituiva

1 Markkinat kuvaavat paremmin taloudellisen toimivuuden logiikkaa poliittisten, (yksilöiden ja yhteisöjen) intresseihin perustuvien, hintainformaation varassa tekemien päätösten kokonaisuutta. Talous käsitteenä johtaa helposti lukijan erottamaan sen omaksi yhteiskunnan sektorikseen erikseen poliittisesta toiminnasta.

2 Tälle on kaksi syytä. Ensinnäkin valinnalla korostetaan sitä, että politiikka ei ole jotakin taloudesta irrallista tai erillistä toimintaa. Poliittinen toiminta on myös toimintaa markkinoilla. Toiseksi käytän käsitettä valtio sen vuoksi, että suomalaisessa kontekstissa valtio on perinteisesti nähty entiteetin omaisena toimijana ja byrokraatian ja politiikan välinen erottaminen ei ole aina ollut kovin selkeää (ks. Keränen 1998). Erityisesti korkeakoulujen näkökulmasta valtio näyttäytyy yhtenä kokonaisuutena ja poliittisen ja hallinnollisen ohjauksen erottelua on suomalaisessa kontekstissa harvoin tehty. Yliopiston ulkopuolinen valtionhallinto ohjausvoiman perspektiivistä tarkasteltuna näyttäytyy saumattomana koneistona hallitusohjelmasta ministeriön toimintaan saakka. Suomalainen korporatistinen politiikkaohjelmien valmistelu hämärtää edelleen poliittisen ja hallinnollisen toiminnan rajapintaa. Samantyyppiseen käsitykseen on omassa väitöskirjassaan päätenyt Kallio (2014, 55, 64).

3 Tämän erottelun ovat tehneet monet alan tutkijat. Erottelu on kuitenkin tehty usein virheellisesti tukeutuen Clarkin (1983) korkeakoulujärjestelmien ulkoisten ohjausvoimien luokitteluun. Akateeminen professio voidaan ja tuleekin nähdä ohjausvoimana yliopistoon nähden, mutta yliopisto-organisaation johtoa ja hallintoa ei sen ulkopuolisena ohjausvoimana voida pitää, vaikka professio näiden kautta ja avulla saattaa toimia. Mikäli näin menetellään, ei yliopisto-organisaatiota voida hahmottaa ollenkaan omana kokonaisuutenaan.

ja juridiset puitteet luova toimija, joka on toiminnallaan mahdollistanut yliopistojen varainhankinnan. Akateemisen profession rooli on ollut merkittävä, ja akateeminen professio on paitsi kouluttanut keskeiset yhteiskunnalliset toimijat myös ollut aktiivisesti luomassa nuorta kansakuntaa. Yliopistolla ja sen henkilöstöllä on ollut keskeinen rooli säätyjen valtiollistamisessa. Akateeminen koulutus ja tutkinnot ovat toimineet kansallisvaltion instrumentteina, joiden avulla muodollinen pätevyys hankitaan, ei peritä. Korkeakoulujen yksi keskeisimmistä tehtävistä on ollut valtiollista ja virallista valtaeliittiä ja sosiaalinen hierarkia. Myös koulutusmarkkinoilla on ollut pääoma- ja statusmarkkinoiden lisäksi oma roolinsa yliopiston toiminnassa, sillä opiskelijoiden suorittamalla lukukausimaksuilla rahoitettiin yliopiston toimintaa osaltaan. Valtion ja profession välittäjänä voidaan nähdä Ruotsin vallan ajalta asti periytyvä valtionosuusjärjestelmä<sup>4</sup>, työntekijöiden julkinen status ja kansleri-instituutio, jonka muodollinen side valtion päämies -instituutioon katkesi vasta vuonna 2009. Professio oli tyypiltään virkaprofessio. Valtion rooli on legalistisella ajalla tarkkarajainen ja tärkeä, mutta sen koneiston koko oli verrattain pieni.

- 2) Valtion vaikutus kasvoi merkittävästi toisen maailmansodan jälkeen. Byrokraattiset käytännöt ja suora ohjaus ulotettiin yliopistojen valtiollistamisen kautta kaikkiin yliopistoihin ja korkeakouluihin (viimeisenä Åbo Academi 1981), ja näin koko akateeminen professio oli muodollisesti valtionhallinnon piirissä. Samalla valtion sääntely ulottui entistä voimakkaammin myös markkinoiden toimintaan ja Suomen talous sai suunnittelutalouden piirteitä. Valtion koulutus- ja tiedontarve määritteli paljolti yliopistojen toimintaa, joka pysyi etäällä markkinoista jäykän byrokraattisen sääntelyn vuoksi. Professio muuttui hyvinvointivaltiollisen ihmisprofession suuntaan.
- 3) 1980-luvun lopulta lähtien valtion toimintaan on alettu omaksua entistä enemmän yksityisen sektorin toimintatapoja. Uusi julkisjohtaminen kansallisine variantteineen saavutti myös yliopistot 1990- ja 2000-luvuilla. Tavoite- ja tulosjohtaminen sekä asteittainen momenttipohjaisesta budjetoinnista luopuminen muuttivat byrokraattista kontrollia ja vähensivät suoran sääntelyn merkitystä sekä antoivat yliopistolle uusia johtamisen mahdollisuuksia. Yliopistoihin alkoi syntyä valtion hallinnosta ja akateemisesta eliitistä erottuva päällikkö- ja johtajakunta. Valtion keskuhallinnon byrokraatia ei enää ulottunut yhtä syväälle akateemisen profession toimintakentälle kuin aikaisemmin. Esimerkiksi nimitykset ja viranalojen määrittelyt olivat aikaisempaa selkeämmin yliopistojen oman päätätävällän piirissä. Legalistinen virkaprofession ja hyvinvointivaltiollisen ihmisprofession perinteinen legitimitetti alkoi vaarantua.
- 4) Yliopistojen asteittainen hallinnollisen autonomian lisäys on johtanut siihen, että vuonna 2010 uuden yliopistolain myötä muodollinen valtiobyrokraatian yhteys akateemiseen professioon katkesi, joskin valtio on pyrkinyt ohjauksellaan lisäämään markkinoiden kaltaisten sääntelymekanismien hyödyntämistä yliopistoissa. Myös professio ja yliopiston johto toimivat jossain määrin suoraan markkinoilla, jotka kuitenkin pääosin ovat melko suljetut. Muodollisen yhteyden tilalle on syntynyt yliopistojen uusi johtamisjärjestelmä, joka jo säädöspuolesta pakottaa yliopistojen johtavissa asemissa olevien akateemisen profession jäsenten vuorovaikutukseen yliopistojen hallitusten ulkopuolisten jäsenien kanssa. Johdosta on 1990-luvun ohjauksen muutosten myötä tullut yliopisto-organisaation ja sitä ympäröivän yhteiskunnan välittävä instituutio. Johdon ammattimaistuuksessa sen tavoitteet eivät välttämättä enää ole yhteneväiset professionaalisten tavoitteiden kanssa. Johto neuvottelee tulossopimuksesta valtionhallinnon edustajien kanssa. Kyseessä on ainakin muodollisesti kaksisuuntainen prosessi. Hallinnon ja johdon kytkökset ovat Suomessa olleet voimakkaasti suuntautuneita valtionhallintoon ja näyttävät siltä, että uudenkin yliopistolain aikakaudella johdon rooli on

<sup>4</sup> Järjestelmä perustui Turun Akatemian aikana maatilojen verotusoikeuteen (Heikel 1940).

muotoutumassa akateemisen profession ja valtion väliseksi linkiksi<sup>5</sup>.

Ammatillisen profession ja valtion välille on muodostumassa organisatorinen professio (vrt. Evetts & Svensson 2008, Evetts 2013), jonka kompetenssit ja tavoitteet poikkeavat puhtaasti akateemisista tavoitteista. Valtio ohjaa johdon välityksellä akateemisen profession toimintaa suoraan esimerkiksi tulosneuvottelujen avulla, mutta myös välillisesti luomalla oligopolin kaltaisia kvasimarkkinoita, joilla yliopistojen on menestyttävä. (Ks. Pekkola & Kivistö 2012.) Siirtymä byrokraattisesta virkayliopistosta kohti markkinayliopistoa on tapahtunut valtio-ohjaajan, ei markkinoiden ehdoilla (Tirronen & Kivistö 2009; Henkel 1997).

Räsänen mukaan (2005) managerointi syrjäyttää osittain professioiden päätäntävaltaa ja alistaa akateemisen yhteyden päätöksenteon organisatoristen tavoitteiden palvelijoiksi. Tässä mielessä ammattijohtajat toimivat uudenlaisena akateemisen toiminnan (mielivaltaisuutta tai omalakisuuutta) rajoittavana voimana byrokratian tapaan. Perinteinen hyvinvointivaltiollinen professiokäsitys on kohdannut toimintaympäristön uudenlaisia paineita, ja uudenlaiset markkinoilla toimivat professiot (konsultit, asiantuntijat, kouluttajat) ovat laajentaneet omaa toimintatilaansa.

Korkeakoulupoliittisen ilmapiirin muutos on näkynyt myös henkilöstöön suunnatuissa toimenpiteissä. Lehtinen, Kuoppala ja Pekkola (2013) ovat hahmottaneet korkeakoulujen henkilöstöpolitiikan muutosta. Korkeakoulupolitiikan ja sitä kautta valtionohjauksen muutos näkyy selkeästi myös henkilöstöhallinnossa, jossa säännösperustaisesta henkilöstöhallinnosta on siirrytty informaatio-ohjaukseen ja korostamaan tulosityksiköiden strategista liikkumavaraa ja autonomiaa.

## 5.4 Akateemisen profession toimintakentät ja dynamiikka

Väitöskirjatutkimuksen kolmas taustoittava kysymys kuului: ”Millainen on akateemisen profession toimintakenttä ja dynamiikka?” Tässä luvussa vastataan edellä mainittuun kysymykseen pohjautuen lukuun 4. Professiot eivät toimi suljettuina järjestelminä, vaan ne ovat riippuvaisia muista professioista ja toisista yhteiskuntajärjestelmien osista. Professiot

5 Käsityksen yliopistojen johtamisjärjestelmien muuttumisesta professionaalisi-byrokraattisista professionaalisi-managerikaalisiksi (vrt. Ilpo Ojalan 2003 tutkimus oppilaitoksista) saa hyvin Australian esimerkin avulla. Australia toimii hyvänä esimerkkinä, sillä se on ollut edelläkävijämaa koulutuksen markkinointimisessa. Meek (2001, 6–7) on onnistunut tiivistämään toimintaympäristön muutoksien ja johtoon kohdistuvien paineiden kasvun Australiassa 1990-luvun jälkipuoliskolla muutamaa virkkeeseen:

Market steering of higher education supposedly requires strong corporate style management at the institutional level. And in Australia, as elsewhere, in recent years there has been a substantial shift towards a more managerial approach to running universities, deliberately encouraged by government policy. The push to diversify the funding base has been one of the primary factors making university management so difficult and complex --- Within the changed policy context, many responsibilities have been devolved to individual universities. But, at the same time, institutions are held more directly accountable for the effective and efficient use of the funding and other freedoms they enjoy. Moreover, institutions are now placed in a much more highly competitive environment, and considerable pressure has been placed on universities to strengthen management, to become more entrepreneurial and corporate-like. --- But the current emphasis on what some have termed ‘hard managerialism’ is creating significant tension between rank and file academic staff and the executive. This tension between the managerial and collegial approaches to running the university is widespread and contributes significantly to staff alienation which, in turn, may undermine commitment to the very corporate planning processes that the managerial approach is intended to accomplish.

ovat aina riippuvaisia niitä ympäröivän yhteiskunnan hyväksynnästä (Parsons 1954; Goode 1957; Abbot 1988). Korkeakoulutusta määritellään talouden, tieteen ja teknologian kautta tai nykyisin varsin usein innovaatiojärjestelmän käsitteen kautta profession käsitteen jäädessä taka-alalle.

Professiot eivät Parsonsin mielestä saaneet riittävää huomioarvoa 1950-luvun sosiologisella kentällä. Länsimaisen yhteiskunnan tärkeimmiksi toimijoiksi nimitettiin hänen mukaansa varsin usein kapitalismi, yritykset ja liiketalous, joiden lisäksi varsin usein mainintoja saivat tiede ja teknologia. Profession ovat erityisen tärkeitä länsimaiselle yhteiskunnalle, koska suurin osa tiedon tavoittelusta ja tieteen soveltamisesta sekä vapaasta oppimisesta tapahtuu niiden puitteissa. (Parsons 1954, 34.)

Aivan kuten 1950-luvulla, vielä 2010-luvullakin jopa tiede ja teknologia määritellään yleensä talouden, ei profession, kontekstissa. Uusin keskustelu, jota käydään tieteen ja talouden rajoista, liittyy yrittäjämaiseen yliopistokäsitykseen (Clark 1998, 2004), yliopistojen rooliin kansallisissa innovaatiojärjestelmissä (Lundvall 1992) ja tietoperusteisessa taloudessa (Etzkowitz & Leydesdorff 1998) ja näiden kriittiseen analyysiin. Jotta nykyistä tietotalouden rakennetta ja tietoyhteiskunnan peruspiirteitä ymmärrettäisiin, on tutkittava tiedon, totuuden ja vallan valtiollista suhdetta, joka on virallistettu profession toiminnan avulla. Profession ylläpidetään ainakin kolmella keskeisellä jännitteisellä kentällä:

- 1) **Valtion** toiminnan keskeisimmät akateemiselle professionille luomat puitteet ja toimintakentät luovat toisaalta kontrolli ja ohjaus, toisaalta toiminnan legaalinen konstituointi ja länsimaissa demokratioissa traditionaalis-legaalinen legitimointi. Kontrollin ja konstituoinnin keskeisenä instrumenttina toimii lainsäädännön lisäksi resurssiallokaatio. Yksinkertaistaen Luhmanin (1995, 116) sanoin ”byrokratian tai kansalaisen toiminta sidotaan joko lainsäädännöllä tai annetaan rahaa”. Valtio toimii näin normi- ja resurssisäätelyllään profession toiminnan mahdollistajana ja rajoittajana.
- 2) **Yliopisto-organisaatio** on akateemisen profession kannalta keskeinen toimintakenttä. Akateemisen profession rajat ovat häilyvät, ja niitä uudistetaan jatkuvasti yliopistojen sisällä. Yliopisto-organisaation toimintadynamiikkaa tarkasteltaessa keskeisin mielenkiinto kohdistuu hierarkiajärjestelmässä senioreiden ja junioreiden välisiin valtasuhteisiin ja johdon sekä profession suhteeseen sekä oppilajien väliseen dynamiikkaan.
- 3) **Yleisen mielipiteen muodostamisen** alueella keskeisimmän jännitteisen parin muodostavat tiedonvaihdannan vaihtoehtoisten mekanismien, tieteen ja talouden, toimintakentät, jotka molemmat ovat keskeisessä roolissa akateemisen toiminnan tavoitteiden määrittelyä sekä yhteiskunnallisen hyväksyttävyyden muodostamista. Varsinainen puoluepoliittinen toiminta nähdään profession kannalta toissijaisena toimintana<sup>6</sup>. Profession toimii poliittisesti vaikuttaessaan etujärjestöjensä ja jäsentensä kautta yleiseen mielipiteeseen, valtion toimintaan ja yliopisto-organisaatiossa toimiviin muihin henkilöstöryhmiin.

Akateeminen professio oikeuttaa yleishyödyllistä tehtäväänsä kolmella keskeisellä toimintakentällä. Jokaisella kentällä on jatkuvasti keskusteltavia jännitteisiä suhteita, jotka ovat keskeisiä akateemisen profession toiminnan oikeutukselle. Yleisen mielipiteen muodostumisen kentällä professio oikeuttaa toimintaansa taloudellisen diskurssin sisällä ja sitä vasten. Profession on kyettävä perustelemaan oma olemassaolonsa rahoittajille (mannermaisisissa järjestelmissä ensisijaisesti valtiolle) sekä vakuuttamaan rahoittajat riittävän taloudellisesta ja tehokkaasta toiminnasta. Samoin yleisen mielipiteen toimintakentällä professio ylläpitää oman toimintan-

<sup>6</sup> Puoluepoliittinen toiminta on akateemisen profession piirissä todella vähäistä (Aarrevaara & Pekkola 2010).



sa tieteellistä julkisivua sekä perustelee omaa asemaansa tieteen keskeisenä toimijana (toimituskunnat, tieteelliset neuvostot jne.). Taloudellisen toiminnan osalta keskeisin rationaalisuuden muoto on markkinarationaalisuus ja tavoittelun kohteena taloudelliset edut (tuotannon-tekijät). Tieteellisen toiminnan osalta keskeinen rationaalisuuden muoto on substantiaalinen rationaalisuus ja tavoittelun kohteena kulttuurillinen pääoma (tieto, totuus).

Organisationaalisella toimintakentällä keskeisimmän jännitteen muodostavat henkilöstöryhmien välillä olevat intressiristiriidat. Keskeisimmät näistä ovat jännite junioreiden ja senioreiden<sup>7</sup> välillä sekä profession ja johdon suhde. Profession on kyettävä oikeuttamaan toimintansa ja tehtävänsä suhteessa toisiin (alempiin) henkilöstöryhmiin. Toimintaa oikeutetaan ja valtaa käytetään organisatorisesti esimerkiksi määräaikaisten työsuhteiden ja muiden etuuksien avulla, kiintiömällä edustuksella sekä sääntelemällä henkilöstöryhmien välisiä suhteita. Organisatorisella toimintakentällä keskeisenä tavoitteena on varmistaa profession organisatoriset edut ja niiden avulla vaikuttaa taloudellisiin etuihin sekä kulttuurisen pääoman muodostukseen.

Kolmas keskeinen profession toimintakenttä on valtion eli valtionhallinnon, puoluepolitiikan ja sektoripolitiikan luoma toiminnan kansallinen viitekehys. Valtion toimintakentällä profession kannalta keskeisimmän jännitteen luo valtion rooli toisaalta mahdollistavana ja toisaalta rajoittavana toimijana. Erityisesti mannermaisissa järjestelmissä valtiovalta konstituoii akateemisen profession ja luo sen toiminnalle ja privilegioille lainsäädännölliset sekä materiaaliset puitteet. Valtiovalta luo kuitenkin myös ohjaustoiminnallaan keskeiset profession toiminnan rajat. Ajanhetkestä riippuen valtion rajoittava toiminta painottuu taloudelliseen tai säännösohjaukseen. Valtion toimintakentällä profession on pyrittävä edesauttamaan professionaalisen projektinsa rintamien toimintaa takaamalla sille hyvät juridiset, taloudelliset ja kulttuuriset edellytykset.

Välittömän toimintaympäristönsä lisäksi profession toimintaa on tarkasteltava suhteessa laajempiin kokonaisuuksiin, professioiden järjestelmänä. Yleisen mielipiteen muodostuksen toimintakentällä tieteen vaihdantajärjestelmä yhdistää profession jäsenet omiin tieteenalalyhteisöihinsä. Talouden vaihdantajärjestelmä puolestaan yhdistää profession jäsenet joko organisaationsa kautta tai suoraan toisiin alalla toimiviin organisaatioihin. Nämä suhteet luovat omat mielenkiintoiset jännitteensä profession toiminnan oikeutukseen.

Yliopisto-organisaatioiden vertikaalisella differentiaatiolla on vaikutusta myös profession sisäiseen hierarkiaan. Profession toiminnan kannalta keskeisen ulottuvuuden muodostavat myös perinteisesti niiden toiminta-alueella toimivat yritykset sekä tutkimuslaitokset, joilla tutkinnonanto-oikeutta lukuun ottamatta on merkittävä rooli lähes kaikilla akateemisen työn osa-alueilla. Akateeminen professio oikeuttaa jatkuvasti toimintaansa myös toisiin professioihin nähden ”avainprofessiona”.

Professio sopeuttaa toimintaansa myös vallitsevaan toimintakulttuuriin. Toimittaessa valtiokeskeisessä hallintokulttuurissa on professiolle edullista pysyttäytyä traditionaalisessa mannermaisessa humboldtilaisessa argumentaatiossa, jossa valtio on keskeisin tutkimustoiminnan rahoittaja ja professio substantiaalisen laadun varmistaja. Toimittaessa uuden julkisjohtamisen viitekehyksessä profession on sopeutettava toimintaansa yhtiöyliopiston

<sup>7</sup> Jakolinja senioreiden ja junioreiden välillä ei noudata aina iän mukaista jakoa (jota on sovellettu osatutkimuksessa 4), vaan keskeisiä senioriutta määrittäviä tekijöitä ovat tieteellisesti julkaisujen määrät ja organisatorisesti tehtävänimike, tutkinto ja työsuhteen laatu sekä erilaiset luottamus-, hallinto- ja esimiestehtävät (ks. osatutkimukset 3 ja 5).

tehokkuusdiskurssiin. Vapailla tiedon ja koulutuksen markkinoilla toimittaessa yksilön luovaa toimintaa ja yrittäjämäistä kulttuuria korostava yliopistokäsitys muodostaa professiolle haastavan toimintakentän, jossa organisatorista hierarkiaa on vaikea puolustaa<sup>8</sup>, mutta yhteiskunnallinen hyväksyttävyyys saattaisi olla helpommin argumentoitavissa.

Kuvioon 11 on tiivistetty väitöskirjatutkimuksen jäsenitys akateemisen profession toimintadynamiikasta. Sen hahmottaminen on haastava tehtävä, joka edellyttää professiotutkimuksen viitekehyksen tuntemusta. Korkeakoulututkimuksessa valittavan usein akateeminen professio rinnastetaan joko yliopistoon tai yliopistojen koko henkilöstöön. Akateemisen profession arvot ja pyrkimykset helposti sekoitetaan yliopisto-organisaation arvojen ja tavoitteiden tai tieteen arvojen ja tavoitteiden kanssa. Akateeminen professio onkin syytä nähdä selkeästi yliopiston ohjausvoimana, ei rinnastaa yliopistoon tai tieteeseen, jotka ovat sen toimintakenttiä.

Kuvion keskiössä on akateeminen professio. Se on organisoitunut akateemisen työn (osatutkimus 1) ja arvojen ympärille muodostaen monitahoisen oppialoille jakaantuneen kokonaisuuden. Akateeminen professio puolustaa oman toimintansa rationaliteettia ja ylläpitää toimintansa oikeutusta. Akateeminen professio toimii kolmella keskeisellä toimintakentällä, jotka vaikuttavat sen toimintaan. Toimintakenttiä ovat yliopisto-organisaatio, valtio ja yleisen mielipiteen muodostamisen ei-valtiolliset foorumit.

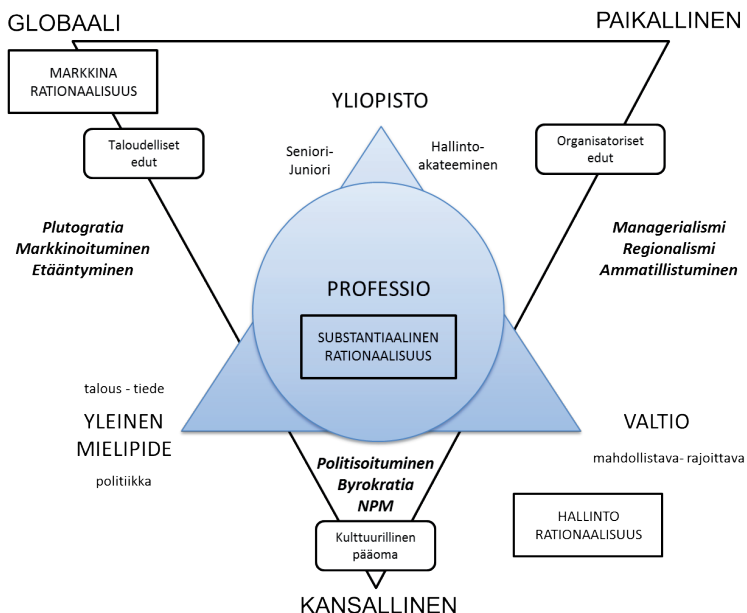
Toimintakentistä varmasti keskeisin on *valtion sektoripolitiikan (ml. puoluepolitiikka) ja hallinnon muodostama toimintakenttä*. Valtio määrittelee mannermaisissa järjestelmissä professioiden toiminnan puitteet resursoimalla ja asettamalla juridisia päämääriä. Akateemisella professioilla voidaankin ajatella olevan tieteellisen altruistisen tehtävänsä lisäksi valtiollinen altruistinen tehtävä oikeudenmukaisuuden, tasa-arvoisuuden ja sivistyksellisten oikeuksien ajajana. Akateeminen professio joutuu myös sopeuttamaan toimintaansa valtion hallinnon hallintorationaliteettiin. Valtio on profession toiminnan kannalta toisaalta mahdollistava (resurssit, privilegit), toisaalta rajoittava (säätely, resurssit) tekijä. Sen luoma toimintakehys onkin syytä mieltää toimintakentäksi, jolla professio voi pyrkiä edes auttamaan omaa toimintaansa (osatutkimukset 2–5).

*Yliopisto-organisaatio luo puitteet akateemisen työn tekemiselle*. 1990- ja 2000-luvulla myös professiotutkimuksessa on alettu kiinnittää kasvavaa huomiota professioiden organisatoriseen todellisuuteen. Yliopisto-organisaatioissa keskeisimmät intressiristiriidat syntyvät profession ja muiden organisaation henkilöstöryhmien välille. Keskeisin demarkaatio- ja työnjako-ongelma muodostuu profession jäsenien ja sen liepeillä toimivien henkilöstöryhmien välille (osatutkimukset 3 ja 5). Työsuhteet, työnkuvaukset, meritoitumiskriteerit ja organisaation hallinnolliset rakenteet sekä rahoitusympäristö säätelevät muodollisesti

8 Yleisen mielipiteen muodostuksen kentällä profession toiminnan laatuikäsitteitä muokataan tieteen ja talouden toimintakehyksissä. Saavuttaakseen taloudellisia etuja ja kulttuurillista pääomaa on profession kyettävä osoittamaan toimintansa tehokkuus ja vaikuttavuus (value for money) ja tutkialaisen laatu (excellence) ja tieteen arvojen seuraaminen (moral purpose). Valtion toimintakentällä hallinnollinen rationaliteetti on keskeisessä roolissa. Erityisen keskeinen toiminnan oikeutuksen muoto on tilivelvollisuuden toteuttaminen (accountability). Profession on osoitettava, että se täyttää sille asetetut tehtävät, ja pyrittävä muokkaamaan tehtäviä ja niiden mittareita omalta kannaltaan edulliseen suuntaan. Substantiaalisen rationaliteetin perusteet valtion toimintakentällä liittyvät oikeudenmukaisuuteen, tasa-arvoisuuteen ja sivistyksellisiin oikeuksiin. Laatu määrittyy yhden- ja oikeudenmukaisuutena (consistency) ja julkisen tehtävän toteuttamisena (moral purpose). Organisaatiossa profession on kyettävä ylläpitämään omaa asemaansa ja rajattava itselleen kuuluvia työtehtäviä. Professionaalisen työn laadusta muotoutuu siis monitahoinen kokonaisuus.

näitä suhteita. Toinen keskeinen jännite syntyy akateemisen profession ja organisaation (manageriaalisen tai byrokraattisen) johdon välille (osatutkimus 4).

Yleisen mielipiteen muodostuksen kentillä keskeisimpiä foorumeita ovat tiede, talous ja pohjoismaissa valtioon voimakkaasti kytkeytyvä politiikka (osatutkimukset 1 ja 2). Tiede on keskeisin akateemisen profession toiminnan oikeuttaja. Markkinoilla on kuitenkin entistä tärkeämpi rooli professionaalisen työn oikeutuksessa. Akateeminen professio käyttääkin molempien foorumeiden kieltä oikeuttaakseen toimintaansa. Valtio haastaa akateemisen profession entistä useammin pukemaan argumenttinsa markkinoiden kielelle. Valtio vaikuttaaakin voimakkaasti myös yliopistojen tapaan toimia osana kansalaisyhteiskuntaa.



Kuvio 11. Akateemisen profession toimintakentät ja toimintadynamiikka

*Akateemisen profession suhde toimintakenttiinsä on muuttunut ajan saatossa eri toimintakenttien tärkeyden korostuessa eri aikoina. Toimintakenttien vuorovaikutuksesta ja profession toiminnasta niillä muodostuu akateemisen profession **toimintadynamiikka**. Kaikilla toimintakentillä niiden toimijat ovat pyrkineet vaikuttamaan akateemisen työn sisältöihin. Uhkia profession toiminnalle ja oikeutukselle ovat muodostaneet muun muassa markkinoituminen, plutokratia, regionalisaatio, byrokratisaatio, managerialisaatio, politisoituminen ja etääntyminen. Toimintadynamiikan keskeisenä osana on myös akateemisen profession suhteet kansainvälisiin tieteenaloihin, muihin professioihin ja toisiin samoilla markkinoilla toimiviin yrityksiin.*

Professiopirteiden ylläpito ja oikeutus tapahtuvat eri mekanismeilla erilaisissa hallintokulttuureissa. Lopulta myös akateemisen profession toiminnan oikeutuksen kannalta keskeinen arvo, akateeminen vapaus, saa erilaisia sisältöjä eri yliopistotraditioissa. Taulukkoon on koottu dikotomian muotoon eri hallintotraditioille tyypillisiä ja akateemisen profession kannalta keskeisiä yhteiskunnallisia tekijöitä (ks. Taulukko 4). Hallintotradition merkitys

akateemisen profession toiminnalle on keskeinen kaikilla akateemisen profession toimintakentillä. Hallintotraditio vaikuttaa profession rahoituksen, sääntelyn ja autonomian lisäksi merkittäväällä tavalla myös profession keskeisiin tehtäviin, ihanteisiin, vapauskäsitteeseen sekä koko yliopistomalliin. Myös profession toiminta muodostuu traditioissa erilaiseksi. Mannermaisissa professioissa toiminta on taipuvaista keskittymään ylläpitoon ja elinvoimaisuuden suojeluun, kun taas angloamerikkalaisissa traditioissa, erityisesti Yhdysvalloissa, profession toiminta on konservatiivisen toiminnan lisäksi usein uuden toimintaympäristön haltuunottavia radikaalimpia toimintatapoja.

Taulukko 4. Akateeminen vapaus, autonomia ja hallintokulttuuri

Akateeminen vapaus, autonomia ja hallintokulttuuri		
	Hallintotraditio	
	Mannermainen	Angloamerikkalainen
Valtiokäsitys	Hyvinvointivaltio	Liberaalivaltio
Resurssiallokaatio	Legalistinen	Markkinat
Professio	Virkaprofessio	Vapaa professio
Yliopistomalli	Humbolt <sup>1</sup>	Newman
Koulutusihanne	Professionaalinen koulutus	Liberaali koulutus
Yliopiston 1. tehtävä	Virkamiesten kouluttaja	Eliitin kouluttaja
Rahoitus	Rahoitus valtiolta	Rahoitus markkinoilta
Autonomia	Substanssiautonomia	Prosessiautonomia
Akateeminen vapaus	Positiivinen vapaus	Negatiivinen vapaus
Johtaminen	Oppituolijärjestelmä	Laitosmalli
Rekrytointi	Vakanssipohjainen	Uramalli

## 5.5 Osatutkimuksien keskeiset tulokset

Seuraavassa vastataan tutkimuksen viiteen alakysymykseen osatutkimusten tuloksiin tukeutuen.

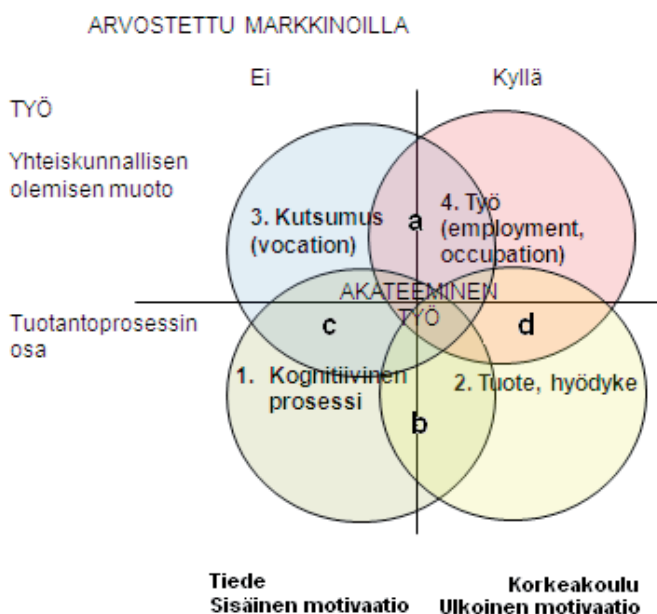
### MITÄ ON AKATEEMINEN TYÖ?

Akateeminen työ on akateemisen profession määrittelyn keskiössä oleva käsite. Varsin usein akateemisen profession jäseniksi mielletään yliopistojen työntekijät, jotka tekevät akateemista työtä. Akateeminen työ on kuitenkin käsitteenä haastava. Perinteisessä akateemisen työn tutkimuksessa mielenkiinto kohdistuu joko akateemisen työn muotoon muutokseen muuttuvassa toimintaympäristössä tai akateemisen työn työnkuulliseen puoleen erityisesti opetus–tutkimus-tasapainoon. Akateemista työtä on syytä kuitenkin tarkastella yleisemmin työnä ja toimintana markkinoilla ja niiden ulkopuolella. Sosiologinen, yleisiin työn piirteisiin perustuva tarkastelu paljastaa akateemisen työn erityispiirteet paremmin kuin erityispiirteiden toistaminen ilman analyttisiä välineitä.

Akateemisen työn käsitteviidakkoa voidaan purkaa seuraavan typologian avulla. Typologian lähtökohdat ovat seuraavat:

1. Työ voidaan nähdä toimintana markkinoilla, rahatalouden vaihdannan piirissä tai toimintana niiden ulkopuolella (Marx 1965).
2. Työ voidaan mieltää joko yhteiskunnallisen toiminnan muodoksi ja organisoiduksi toiminnaksi tai tuotantoprosessin osaksi ja (fyysiseksi tai henkiseksi) suoritteeksi, jolla on instrumenttinsa ja tuotoksensa (Arendt 1958).

Kuten edellä on todettu, erityisesti akateemisessa työssä työn ja sen tuotteen raja on häilyvä, joten käytännössä kysymyksessä on jatkumo. Sama pätee työn olemuksesta käytyyn keskusteluun. Työ on paitsi identiteetin rakentamisen muoto sekä ihmisen itsensä toteuttamisen ja poliittisen toiminnan muoto myös tuotannon ja raadannan kenttä. Molemmat määrittävät toisiaan. Seuraavassa nämä kaksi ulottuvuutta on muotoiltu nelikentän muotoon (Kuvio 12).



Kuvio 12. Akateemisen työn käsite (Pekkola 2014), lisätty korkeakoulutuksen dimensiot ja motivaatio

Ensinnäkin akateeminen työ voidaan mieltää **kognitiiviseksi prosessiksi** (1), joka ei ole markkinoilla toimimista. Työ on siis työvoimaa ja tuotantoprosessin (henkinen) tekijä, ei tulos. Oppimisen mekanismit ja tutkimukseen liittyvä looginen argumentointi, ongelman ratkaisu ja ajatteluprosessi ovat akateemisessa työssä yksi pysyvyystekijä. Akateeminen työ kognitiivisena prosessina on mielenkiintoinen ja ajankohtainen tutkimusaihe

myös korkeakoulututkijoille<sup>9</sup>.

Toiseksi akateeminen työ voidaan mieltää ja sitä voidaan arvioida prosessin tuloksen perusteella. Kun kognitiivinen prosessi työn instrumenttien ja sen kohteen välityksellä saatetaan markkinoille vaihdon kohteeksi, muuttuu se **ostettavaksi tai muutoin vaihdettavaksi hyödykkeeksi** (2). Tämän rajapinnan tutkimus on ollut erityisen suosittua. Yliopistojen tutkimuksen ja koulutuksen taloudellinen hyödyntäminen on ollut keskiössä mm. yliopisto-yritysyhteistyön, kolmannen tehtävän, koulutuksen viennin ja teknologian siirron tutkimuksessa. Akateeminen työ tuottaa yhä erilaisempia hyödykkeitä, joiden myynti on siirtynyt yksilöiltä instituutioille. Näitä ovat muun muassa tutkimus, opetus, asiantuntijapalvelut, konsultointi ja ohjelmistot. Prosessin lopputulosta ei voida akateemisen työn tapauksessa täysin erottaa sen tuotoksen määritelmästä, sillä lopputuote saattaa olla luennoiva opettaja tai professori asiantuntijana<sup>10</sup>. Tieteen kaupallistumista ja markkinoitumista tutkiva perinne elää ja voi hyvin<sup>11</sup>.

Kolmanneksi akateemista työtä voidaan tutkia myös yhteiskunnallisen ja organisoituneen olemisen muotona joko virallisen (työ)markkina-aseman mukaisesti tai identiteetin lähteenä. Akateemista työtä voidaan tutkia **kutsumuksena** (3). Akateemisen työn ja kutsumuksen muotoilut vaihtelevat yhteiskunnittain ja yliopistotraditioittain saaden hieman erilaisia sisältöjä humboldtilaisessa, liberaalissa ja amerikkalaisessa yliopistotraditiossa. Akateemisella kutsumuksella on kuitenkin yhteinen jaettu globaali perusta, jonka juuret ovat keskiaikaisissa yliopistoissa ja tieteen kehityksessä (Altbach 1997). Kun akateemista työtä tutkitaan kutsumuksena, tutkimuksessa keskitytään yleensä työnkuvaan ja työn sisältöihin sekä luonteeseen, arvoihin, kulttuuriin ja sisäiseen motivaatioon. Akateemista työtä kutsumuksena ja ammattina tutkii mm. tieteen sosiologia ja aate- ja oppihistoria. Myös (tieteenala)kulttuuri(e)n tutkimus voidaan mieltää työnkuvan muotoutumisen tutkimukseksi.

Neljänneksi akateemisen työn käsitteeseen liittyy keskeisesti työn institutionaaliset puitteet. Työsuhde yliopistoon tai muuhun korkeakouluun on keskeinen akateemisen työn muokkaaja. Yliopiston hallintorakenteet ja niihin kuuluminen vaikuttavat työn sisältöihin, rakenteeseen, johtamiseen, hallinnointiin, vapauteen ja instrumentteihin. Suurin osa ympäristön poliittisista ja taloudellisista muutoksista säteilee akateemiseen työhön yliopistojen organisaatioon kiinnittyvän johtamisjälkeen kautta. Akateemisen työn tutkiminen on var-

9 Ensinnäkin neuro- ja kognitiotieteellinen tietämys akateemisen työn primääriprosesseista yksilö- ja ryhmätasolla on lisääntynyt huomasti viimeisien vuosikymmenien aikana esimerkiksi mittalaitteiden kehittämisen myötä. Tieteellisen päättelyn tutkimus onkin nouseva tutkimusala (esim. Sodian & Bullock 2008). Toiseksi ympäristötekijöiden muutos on muuttanut akateemista työtä huomattavasti. Erityisesti kvantitatiivisessa data-analyysissä tieteen tietokoneistuminen on muuttanut akateemista työtä ja painottanut uudella tavalla aineiston analyysiin käytettyä aikaa aineiston analyysistä kohti tulosten analyysiä. Fyysinen tila on myös muuttunut ja tiedon jakaminen ja hankinta on helpottunut merkittävästi. Tieteen sähköistymisen ympärille on kehittynyt niin ikään oma tutkimusalueensa (sosiaalitieteissä esim. Halfpenny & Rocter 2010).

10 Kehitystä, jonka mukaan tiede tulisi nähdä yksityisenä hyödykkeenä ja tuotteena, kuvaa hyvin lisääntynyt tutkimus immateriaalisten oikeuksien alalla (IPR). Tutkimusta on tehty niin akateemisten työntekijöiden IPR:stä (esim. Morrison et al. 2010) kuin opiskelijoiden oikeuksista (Herrington 2010). Yhä useammissa tutkimuksissa tieteen ja yhteiskunnan välisten suhteiden keskeiseksi mediaksi mielletään raha.

11 Sen klassikoihin lukeutuvat jatko-osineen Slaughterin ja Leslien (1997) teos ”Academic Capitalism” ja Gipponsin ja kumppaneiden esseistinen teos ”New Production of Knowledge” sekä Ertzkowitzin ja Leydesdorffin (1997) toimittama teos ”Economy: A triple helix of university-industry-government relations”.

sin usein rajoittunut tutkimaan akateemisen työn **ulkoisten edellytysten muutosta sekä sopimuksellista luonnetta** (4). Professionaalissa akateemisessa työssä kaikki nelikentän ilmiöt ovat aina läsnä (vrt. Light 1974), ja professiotutkimus operoi nelikentän kaikilla lohkoilla painottuen kuitenkin sen oikeaan puolikkaaseen. Sen sijaan akateemista työtä voidaan tutkia ainakin teorian tasolla ainoastaan yhdellä nelikentän lohkoilla.

Nelikenttään voidaan sijoittaa myös akateemisen työn viisi rinnakkaista tutkimuskohdetta. Akateeminen ura (a) kuvaa yksilön menestystä, etenemistä, suuntautumista ja päätöksiä akateemisessa ympäristössä. Se on voimakkaasti polkuriippuvainen sekä akateemisen työn ulottuvuudesta sekä sen hallinnollisesta ulottuvuudesta. Akateeminen ura kuvaa yksilön tieteellistä sekä organisatorista toimintaa sekä usein niiden välistä yhteisriippuvaisuutta ja jännitettä.

Tiedon ja teknologian siirto sekä innovaatiotutkimus (b) voidaan nähdä myös osana akateemisen työn tutkimusta silloin, kun tutkimus tapahtuu korkeakoulukontekstissa. Kun akateemista työtä tarkastellaan tästä näkökulmasta käsin, yliopisto-organisaatiot nähdään elimellisenä osana innovaatiojärjestelmiä. Akateeminen työ on prosessi ja katalysoi uusia innovaatiota ja mahdollistaa niiden kaupallistamisen ja tuotteistamisen ja näin alueiden ja kansantalouksien kehittymisen.

Tieteen sosiologian, kognitiotieteen ja tieteen filosofian (c) näkökulma akateemiseen työhön liittyy sen erityisesti tieteeninstitutionaaliseen rakenteeseen ja tiedon rakentumisen epistemologisiin kysymyksiin. Tieteen ja tiedon muodostuksen ja siirtämisen tutkiminen on keskeinen akateemisen työn tutkimuksen osa-alue, mutta vieras korkeakoulututkimuksessa.

Korkeakouluhallinnon, -talouden ja -johtamisen tutkimus (d) luo akateemiseen työhön yhden korkeakoulututkimuksen valtavirtaisista näkökulmista. Tarkastelun painopiste siirtyy työn tehokkuuteen, jota mitataan markkinoilla, työn juridiseen ja sopimukselliseen organisointiin sekä johtamiseen.

## MITEN SUOMEN KORKEAKOULUSEKTORIT EROAVAT HENKILÖSTÖN OSALTA TOISISTAAN?

Artikkelien (osatutkimukset 2 ja 3) aineiston kuvailun avulla saadaan selkeä kuva siitä, että korkeakoulusektoreiden henkilöstö eroaa toisistaan. Korkeakoulusektoreiden erilainen kehityshistoria on muokannut niistä selvästi toisistaan poikkeavia instituutiota. Akateemisen henkilöstön profiilit poikkeavat korkeakoulusektoreilla selkeästi työnkvaltaan, päämääriltään, johtamiseltaan sekä työnjaoltaan ja työnteon edellytyksiltään. Ammattikorkeakoulujen opetus- ja T&K-henkilöstö on selkeästi homogeenisempi joukko palkkauksen, työsuhteiden ja työnkuvan osalta kuin yliopistojen opetus- ja tutkimushenkilöstö. Myös johtaminen poikkeaa selvästi kahdella sektorilla. Ammattikorkeakouluissa johtaminen on huomattavasti keskitetympää kuin yliopistoissa. Keskeisimpiä eroja sektoreiden välillä ovat (osatutkimus 2) seuraavat:

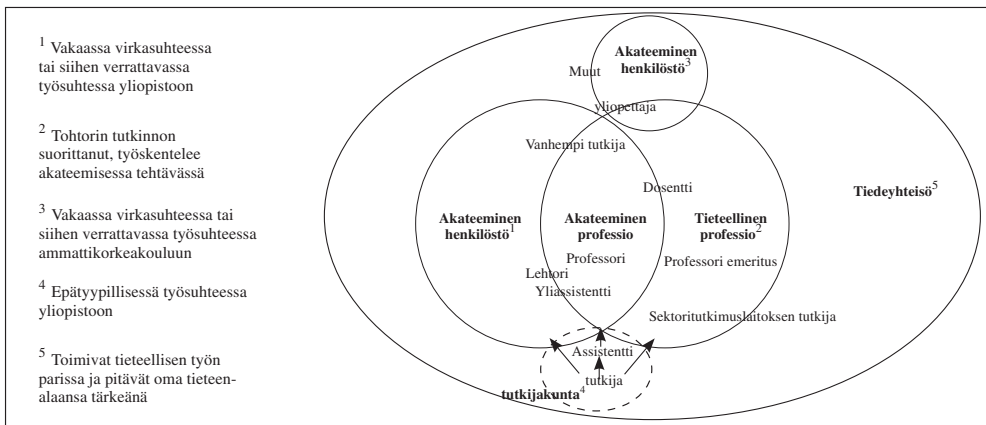
- 1) Ammattikorkeakouluissa yli 80 % vastaajista ilmoittaa päällimmäiseksi mielenkiinnon kohteeseen opetuksen, kun yliopistoissa vastaava luku on ainoastaan 21 %, huolimatta viimeaikaisesta keskustelusta ammattikorkeakoulujen akateemistumisesta. Erot sektoreiden välillä näkyvät myös työnkuvissa. Ammattikorkeakouluissa opetetaan huomattavasti enemmän kuin yliopistoissa.
- 2) Yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen henkilöstön sukupuolirakenne on erilainen. Yliopistoissa sukupuolien välinen segregatio on pääosin vertikaalista (ylemmissä viroissa enemmän miehiä),

kun ammattikorkeakouluissa segregatio on puolestaan horisontaalista (alakohtaista).

- 3) Ikä- ja uravaihe näyttelevät erilaista roolia sektoreilla. Yliopistoissa senioritehtävissä työskentelevät tekevät selkeästi enemmän töitä kuin yliopistojen juniorit tai seniorit ammattikorkeakouluissa. Ammattikorkeakouluissa senioriteetin merkki on lisääntynyt tutkimustoimintaa työtunneilla mitattuna, kun taas yliopistoissa opetuksen viemä aikaa kasvaa senioriteetin myötä.
- 4) Molemmilla sektoreilla ollaan melko tyytyväisiä työskentelyolosuhteisiin. Yliopistoissa tyytyväisyys on kuitenkin ammattikorkeakouluja suurempaa. Erityisen tyytyväisiä molemmilla sektoreilla ollaan fyysisiin työskentelyn puitteisiin. Tyytymättömmimpiä vastaajat olivat molemmilla sektoreilla tutkimusrahoituksen saatavuuteen ja tutkimuksen tukipalveluihin.
- 5) Molemmilla sektoreilla työntekijät ovat pääsääntöisesti tyytyväisiä työhönsä, vain 10 % vastaajista ilmoitti olevansa tyytymätön työhönsä. Tyytyväisyyserot sektoreiden välillä löytyvät tulevaisuuden näkymistä ja uravalinnan onnistuneisuuden arvioinnista. Ammattikorkeakouluissa tulevaisuuden näkymät nuorille akateemisille olivat vastaajien mukaan paremmat, samoin ammattikorkeakouluissa harvempi katui omaa urapäätöstään.

## ONKO SUOMESSA YHTENÄISTÄ AKATEEMISTA PROFESSIOTA, JA KUINKA SITÄ VOIDAAN RAJATA?

Osatutkimuksessa kolme akateemista professiota on pyritty rajaamaan teorialähtöisesti siten, että koko aineisto on otettu mukaan tarkasteluun. Tarkastelun lähtökohtana on Lightin (1974) akateemisen profession määritelmä professiona, joka a) työskentelee yliopistoissa ja b) tuottaa sertifioitua tieteellistä tietoa. Artikkelin keskeisimmät havainnot akateemisen profession rakentumisesta suomalaisessa korkeakoulukontekstissa ovat tiivistettynä seuraavaan kuvioon (ks. kuvio 13).



Kuvio 13. Suomalainen akateeminen kenttä (Pekkola 2009)

Akateeminen professio määritellään varsin usein otoskentekovaiheessa problematisoimatta käsitettä. Lightin määritelmää mukailien voidaan aineistoon tukeutuen todeta, että ammattikorkeakoulujen henkilöstön mieltäminen osaksi akateemista professiota on problemattista. Ammattikorkeakoulujen henkilöstöstä ainoastaan osa yliopettajista osallistuu professionaaliseen työhön eli tieteelliseen arviointitoimintaan ja tiedon tuottamiseen. Ammattikorkeakoulujen henkilöstöä ei ole tarkoituksen mukaista mieltää akateemisen profes-



sion jäseniksi, sillä heillä ei käytännöllisesti katsoen ole mahdollisuutta osallistua profession sisäisen toiminnan arviointiin ja rekrytointiin sekä koulutukseen. Todettava kuitenkin on, että ammattikorkeakouluissa työskentelevät pitävät yliopistolaisten tapaan omaa tieteenalaansa tärkeänä.

Yliopistoissa akateemisen profession selkeä ydinryhmä on professorit. Professorit ovat tyypillisesti pysyvässä työsuhteessa yliopistoon, heillä on merkittäviä organisatorisia vastuita ja he ovat tieteellisen pätevyytensä, tutkintonsa ja asemansa sekä moninaisen työnkuvansa kautta avainroolissa professionaalisten tehtävien hoidossa. Huomattava kuitenkin on, että myös professorikunnassa on merkittävä määrä määräaikaista viranhaltijoita. Yliopistoissa työskentelee myös akateemisia työntekijöitä (vanhassa virkajärjestyksessä lehtorit, yliassistentti), joilla on melko vakaa asema omassa organisaatiossaan, vaikka he eivät professoriin kuulukaan. Selkeimmin akateemisten työntekijöiden muista ryhmistä poikkeavat kuitenkin tutkijat ja assistentit. Heidän työnsä sisällöt eivät ole kovinkaan laaja-alaisia, ja he ovat tyypillisesti varsin löyhästi sidottuja organisaatioon. Heidän palkkaus on selvästi muita ryhmiä matalampaa, he ovat usein vaikutusvallattomia ja heidän työnsä ovat tyypillisesti määräaikaista. Yliopisto-organisaatioiden henkilöstö toimiikin kahdessa erilaisessa (taloudellisessa) toimintaympäristössä (ks. myös Kohtamäki 2013). Erityisesti laajan tutkijapopulaation osalta voidaan sanoa, että yliopistoihin on muodostunut muusta akateemisesta henkilöstöstä poikkeava tutkijakunta.

## MITÄ ON MANAGERIAALINEN JA KOLLEGGIAALINEN JOHTAMINEN, JA KUINKA NE VAIKUTTAVAT AKATEEMISEEN TYÖHÖN?

Korkeakoulujen johtaminen on muuttunut merkittävästi valtion ohjauksen muuttuessa ja profession toiminnan mukautuessa muuttuneeseen toimintaympäristöön (ks. Pekkola & Kivistö 2012). Paljon keskustelua on herättänyt erityisesti markkinoiden voimistuva puristus ja korkeakoulujen ylimmän johdon kasvava valta. Ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen johtaminen poikkeaa toisistaan ammattikorkeakoulujen johtamisen ja hallinnon ollessa keskitetympää ja yliopistoissa hajautetumpaa. Yliopistojen päätöksentekokulttuurille näyttää olevan luonteenmukaista erityisesti junioripositioissa työskentelevien vähäinen vaikutusvalta (osatutkimus 2). Kolmas osatutkimus vahvistaa käsitystä sektoreiden erilaisuudesta: ammattikorkeakoulujen päätöksenteko on huomattavasti yliopistoja yritysmaisempää ja keskitetympää.

Tarkasteltaessa sitä, kuka arvioi yliopistoissa perustoimintoja, voidaan todeta, että opetuksen alueella korkeakoulujen akateemisen profession autonomia on hyvin mittavaa, sillä opetusta arvioivat lähes ainoastaan akateemiset toimijat ja opiskelijat, mikäli sitä arvioidaan lainkaan. Hallinnon ja ulkoisten toimijoiden vaikutus arviointitoimintaan on vähäistä. Tutkimuksen osalta hallinnon ja ulkoisten toimijoiden vaikutus arvioinnissa on huomattavasti suurempi, joskin ulkoisista toimijoista merkittävä osa kilpailulliseen rahoitukseen liittyvistä manageriaalisiksi mielletyistä arvioijista koostuu itse asiassa akateemisen profession edustajista. Palvelutoimintojen osalta arvioinnin kannalta tilanne on vielä jokseenkin selkiyttämätön.

Tarkasteltaessa yliopistojen päätöksentekoa voidaan huomata, että opetus- ja tutkimushenkilökunta kokee, että lähes kaikilla keskeisillä päätöksenteon osa-alueilla akateemisella henkilöstöllä on edelleen keskeisin rooli päätöksiä tehtäessä. Akateemisen henkilöstön

rooli päätöksenteossa kasvaa yksikkökoon kasvaessa. Poikkeuksen muodostavat teknilliset yliopistot, jotka ovat luonteeltaan yhtä manageriaalisia kuin pienet yliopistot. Verrattaessa yliopistoja ammattikorkeakouluihin ovat kaikki yliopistot edelleen päätöksenteon osalta selkeästi hajautetumpia kuin ammattikorkeakoulut, joissa manageriaaliset tahot käyttävät enemmän päätösvaltaa kuin opetushenkilöstö.

Johtaminen ei pelkisty pelkkään päätöksentekoon. Näyttää siltä, että johtamiskulttuureissa ei ole suuria eroja verrattaessa yliopistoja, joissa päätöksenteko on selkeästi akateemisten käsissä, niihin yliopistoihin, joissa manageriaalisilla tahoilla on enemmän päättänytävaltaa. Vaikuttaa siis siltä, että päätöksentekijät itse eivät voi juuri vaikuttaa siihen, kuinka yliopistoja johdetaan. Mielenkiintoista on myös se, ettei koetulla johtamiskulttuurilla näytä olevan yhteyttä saavutettuihin tuloksiin.

### **MITEN NUORTEN AKATEEMISEN URAN PALKITSEVUUS RAKENTUU, JA KUINKA SE VAIKUTTAA AKATEEMISEN URAN HOUKUTTELEVUUTEEN?**

Kysymys linkittää kaikki osatutkimukset, sillä profession määrittely ilman sen organisatorista ja ammatillista ympäristöä on mahdotonta. Kun tarkastellaan vaikutusvaltaisuutta yliopistoissa, voidaan todeta, että professorit ovat selkeä akateemisen profession arkipäivän toiminnan ydinryhmä. Heistä yli 80 % koki olevansa laitostasolla vaikutusvaltainen. Alle 35-vuotiaista maistereista vain reilu kymmenes koki itsensä vaikutusvaltaiseksi laitostasolla, väitelleistäkin vain neljännes.

Tarkasteltaessa nuorten työntekijöiden työn palkitsevuutta Siegristin palkitsevuuskäsitteen avulla huomataan, että nuorten akateemisten työn palkitsevuutta murentaa heikon palkkauksen lisäksi statuskontrollin puute. Nuorten työ on epävarmaa, ja heillä on vain vähän vaikutusvaltaa omassa organisaatiossaan. Määräaikaisuus on akateemisen henkilöstön työlle tyyppinen piirre. Määräaikaisuus koskee erityisesti muttei ainoastaan uran alkupäässä olevia akateemisiä.

Vaikuttaa myös siltä, että työ sinällään on nuortenkin mielestä edelleen houkuttelevaa, mikä lisää sen palkitsevuutta. Uranvaihtosuunnitelmat ovat kuitenkin varsin yleisiä nuorten keskuudessa ja uranäkymät melko synkkiä erityisesti humanistisyhteiskunnallisilla aloilla. Tohtorintutkiminnon suorittamisen jälkeen nuorten uranvaihdoshalukkuus kasvaa, erityisesti naisilla. Huomattavaa on myös se, että opetuksesta ensisijaisesti kiinnostuneet eivät pidä korkeakoulujaan yhtä tärkeinä kuin tutkimuksesta kiinnostuneet nuoret akateemiset. Akateemisella uralla on siis edelleen imua nuorten keskuudessa, mutta monet työntekijäryhmät osoittavat jo nyt hälyttäviä merkkejä siitä, että tulevaisuudessa akateemiseen professioon kuuluminen ei ole välttämättä yhtä tavoiteltua kuin nykyisin.

## **5.6 Lopuksi: varjoista valoon**

### **MITKÄ TEKIJÄT OVAT KESKEISIÄ MÄÄRITELTÄESSÄ SUOMALAISTA AKATEEMISTA PROFESSIOTA SUHTEESSA TOIMINTAYMPÄRISTÖÖNSÄ?**

Tutkielman tutkimusongelman vastausta voidaan väitöskirjan empiirisen ja teoreettisen osan avulla lähestyä kolmesta näkökulmasta. Näkökulmat korostavat (i) profession käsitteen ja sen ekstension monitahoisuuden merkitystä, (ii) toimintaympäristön jakautumista kahteen akateemisen profession toiminnan kannalta erilaiseen osaan ja (iii) professiotut-

kimuksen tärkeyttä toimintaympäristön, erityisesti julkishallinnon (valtion) muutoksen vaikutusten analysoinnissa.

Ensinnäkin profession käsite on monitahoinen. Tutkimuskirjallisuuden avulla käsitettä voidaan lähestyä joko korkeakoulututkimuksen tai professiotutkimuksen kautta. Profssi-otutkimuksessa on akateemista professiota pidetty yhtenä perusprofessioista (Goode 1969; Elliot 1972; Etzioni 1964). Akateemisen profession tutkija törmää kuitenkin professiotutki- muksen osalta ongelmaan, joka tunnustetaan, mutta jota ei tyypillisesti avata: akateemisella professiolla on professiojärjestelmässä (Abbot 1988) kaksoisrooli professioiden koulutta- jana ja toisaalta yhtenä professiona muiden joukossa. Tästä seuraa se, että akateeminen professio on toisaalta puhtaampi professio kuin muut professiot (key profession, Perkin 1969), toisaalta professioiden järjestelmää tarkasteltaessa professio professioiden joukossa (Perkin 1987).

Yliopisto-organisaation ja tiedeinstituution roolit akateemisen profession toiminnassa ovat hyvin erilaisia kuin muilla perinteisillä professioilla. Yksilötasolla tämä näkyy siinä, että akateemisen profession jäsenen praktikon taidot (uuden tiedon tuottaminen, tutkimus, tiedon siirto) ovat muille professionaaleille tyypillisesti oman työn oikeutuksen lähteitä, eivät siis omaa työtä (vrt. Rinne & Jauhiainen 1988). Myös yliopisto-organisaatiolla on akateemiselle professiolle ja sen lähellä toimiville ammattikunnille erilainen rooli kuin muille professioille, sillä se on niiden työorganisaatio, ei ainoastaan tiedeinstituution edustaja ja kouluttaja.

Akateemisen profession tarkastelulle haasteen luo akateemisen työn sitoutuminen kansainväliseen tiedeyhteisöön. Akateemisen työn käsite erityisesti tutkimuksen osalta eroaa akateemisen profession käsitteestä, sillä profession omien arvojen mukaan tutkimusta voi harjoittaa yliopistoinstituution ulkopuolelta ilman muodollista pätevyyttä (universalismi) (vrt. Merton 1973). Akateemisena henkilönä on kuitenkin erittäin vaikeaa toimia ”vapaana ammatinharjoittajana”, sillä suurin osa tutkimuksen rahoituskanavista ja infrastruktuurista sekä tutkinnon anto-oikeus ovat sidottuja yliopisto-organisaatioon. Hämmäntävää kyllä akateemisen profession edustajat ja sen lähellä olevat ammattiryhmät ovat useissa tapauk- sissa riippuvaisempia työorganisaatioistaan kuin muiden professioiden edustajat, vaikka tiede on periaatteessa universaalista ja yhteisomistajuuteen perustuvaa (vrt. emt). Tutkimus ja akateeminen koulutus ovatkin usein professionaalisen toiminnan periaatteiden mukaisia ja vain harvoin tieteen ihanteiden mukaista toimintaa.

Korkeakoulututkimuksessa korostetaan tyypillisesti akateemisten organisaatioiden erityisluonnetta. Kuitenkin vain harvoin erityisluonnetta tutkitaan vertailevan asetel- man avulla. Sama pätee akateemisen profession tutkimukseen. Itse asiassa tiedämme harmillisen vähän akateemisen profession luonteesta ja akateemisen työn erityispiirteistä. Akateemisen profession empiirinen määrittely onkin ollut varsin usein sattumanvaraista ja operationalisointi on tehty tyypillisesti kulloisenkin empiirisen asetelman mukaisesti. Profssiomääritelmät ovat vaihdelleet professoraatista kaikkiin akateemista työtä tekeviin. Rajausta ei ole kansainvälisissä tutkimuksissa tehty edes korkeakouluorganisaatioiden mukaan, vaan joissain järjestelmissä myös tutkimuslaitoksissa työskentelevät on katsottu osaksi akateemista professiota. (Brennan et al. 2007.) Akateemisen profession intuitiiviset määritelmät poikkeavatkin huomattavasti maittain.

Profession määrittely pelkän akateemisen työn avulla on haastavaa, sillä akateemisen työn määrittely ilman sen ”tuotannollista kontekstia” on vaikeaa (vrt. Weber 2009) ja itse asiassa

akateemisen profession määritelmään lähtökohtaisesti sisältyy ajatus profession muodollisen aseman ja vaikutusvallan ylläpidosta (vrt. Macdonald 1995). Tässäkin tutkimuksessa on pyritty akateemista työtä ja akateemista professiota kuvaamaan kirjallisuuden sekä akateemisille työntekijöille kohdistetun kyselyn avulla. Kyselyn perusjoukko kattoi kuitenkin molemmilla korkeakoulusektoreilla kaikki työsuhteiset opettajat sekä tutkijat, joten empirian avulla voidaan tehdä joitain päätelmiä suomalaisen akateemisen profession rakenteesta.

Donald Light jr:n (1974) määritelmä akateemisesta professiosta on erityisen osuva, sillä se tavoittaa akateemisen työn universaalien luonteen, mutta tunnistaa myös vapaan ammatinharjoittajan aseman mahdollisuuden akateemisen profession toimintaan osallistumisessa. Lightin määritelmä nostaa esiin hyvin eri henkilöstöryhmien roolit akateemisen profession toiminnassa. Tohtorintutkinto on välttämätön ehto tieteellisen toiminnan arviointiin osallistumiselle, mutta se ei ole riittävä ehto, sillä sen lisäksi käytännössä edellytetään myös muodollista asemaa yliopistossa. Esimerkiksi vain harva ammattikorkeakoulun yliopettaja osallistuu tieteellisen toiminnan arviointiin ja profession täydentämiseen ja socialisaatioon (tohtorikoulutus). Muodollinen asema akateemisessa organisaatiossa puolestaan tyypillisesti edellyttää professionaalista toimintaa, joten henkilöt, joilla on tohtorintutkinto ja muodollinen pysyvä asema yliopisto-organisaatiossa, vain harvoin ovat passiivisia tieteellisessä toiminnassa ja profession sisäisessä laadunvarmistuksessa sekä tohtorinkoulutuksessa.

Akateemisen profession määrittelyn kannalta yliopisto-organisaatio on keskeisessä roolissa. Akateeminen professio määrittyykin paitsi suhteessa muihin professioihin ja valtioon myös suhteessa muihin henkilöstöryhmiin yliopistolla. Nuorten akateemisten rooli on keskeinen määriteltäessä profession rajoja ja privilegioita. Nuoret akateemiset toimivat professionaalisesti katsoen hankalassa asemassa. Toisaalta he tekevät osin samaa työtä (tutkimus) kuin vanhemmat kollegat, toisaalta he taas ovat opiskelijan asemassa, heidän työnkuvansa on suppeampi (opetus ja hallinto), eikä heillä ole muodollisia edellytyksiä osallistua professionaaliseen työhön. Asetelmaa edelleen hämärtää se tosiseikka, että osa nuorista on työntekijöinä muodollisesti virallisen organisaation osana.

Nuorten lisäksi toisen keskeisen limittäisen ryhmän muodostavat määräaikaiset työntekijät, joita valtaosa yliopiston työntekijöistä on. Heidän joukossaan on myös tohtorintutkinnon suorittaneita, joilla on muodollinen pätevyys, muttei riittävän vakiintunutta asemaa yliopisto-organisaatiossa professionaaliseen työhön osallistumiseksi. Tämä heikentää näiden työntekijöiden professioasemaa. (Osatutkimukset 2–5.)

Tärkeä huomio Lightin (1974) määritelmässä on myös akateemisen profession jakautuminen tieteenaloilleen. Toisaalta tieteenalajakoa voidaan pitää merkinä profession hajoamisesta. Toisaalta tieteenalat voidaan mieltää profession kyvyksi sisällyttää uusia avauksia ja aloja oman toimivaltansa alueelle. Akateemisen profession tutkimuksessa painopiste on vähitellen vaihtumassa tieteenalakulttuurien tarkasteluista kohti organisatorista analyysiä. Yhä useammassa tutkimuksessa keskeinen taustamuuttuja on sosioekonominen asema, ei ainoastaan tieteenala. Tässä tutkimuksessa tieteenalatarkastelu on ollut sivuroolissa.

Toiseksi akateemisen profession määrittelyn problematiikkaa tulee lähestyä sen toimintaympäristön kautta. Resurssiriippuvaisuusteoria (Pfeffer & Salancik 1978) kuvaa erinomaisesti erilaisia toimintaympäristötyyppejä. Suomalaisessa tutkimuksessa näitä ei ole juurikaan hyödynnetty, vaan teoriaa on sovellettu lähinnä riippuvaisuussuhteen kuvaamiseen (mm. Männistö 2002; Tiilikainen 2007; Antikainen 2002). Tällöin ylitulkinnan ja markkinalogiikan ylikorostamisen vaara on ilmeinen. Akateemisen profession osalta on

syytä huomioida se, että profession toimintaympäristö on jakautunut kahteen osaan, joiden toimintalogiikat ovat erilaisia, mutta jotka ovat yhteen liimaantuneita. Näistä toimintaympäristöistä kumpikaan ei ole avoin markkinatoimintaympäristö.

Korkeakouluissa, erityisesti yliopistoissa, vakaa ja oikullinen toimintaympäristö elävät rinnakkain. Näitä ympäristöjä ylläpitävät toiminnalliset, työjaolliset, kulttuuriset sekä säädösperusteiset rakenteet. Opetustoiminta tapahtuu edelleen osittain vakaassa sekventiaalisessa toimintaympäristössä, johon on sidottu suurin osa profession ydintehtävistä. Tutkimus sen sijaan toimii tyypillisesti kilpailullisessa oligopolissa tai jopa turbulentissa toimintaympäristössä. Yliopistojen henkilöstöön toimintaympäristöjen erot heijastuvat siten, että professionaaliset tehtävät rakentuvat pitkälle tai keskipitkälle aikajänteelle ja rytmittyvät akateemisen vuoden ympärille. Tutkimushankkeisiin liittyvät tehtävät sen sijaan rakentuvat kilpailutetun tai markkinoilta hankitun rahan varaan, ja tutkijoiden työ rytmittyy hankekannan mukaan.

Akateemisen profession toimintaympäristön tarkastelu voidaan tehdä kahdesta eri lähtökohdasta käsin. Analyysin taustalla voidaan teorian ja käytännön tasolla pitää rationaaliseen käyttäytymiseen perustuvaa tai kompleksisuutta painottavaa metaparadigmaa (vrt. Stacey 1998, 248–254). Korkeakoulujen toimintaa voidaankin tarkastella kolmesta näkökulmasta.

- 1) Toimija tai tutkija, joka tarkkailee yliopistoa opetuksen, opetushallinnon, laadunvarmistuksen, säännösten ja virkarakenteiden näkökulmasta, tulkitsee toimintaa helposti lineaarisesti syy–seuraus-suhteiden ketjuna, jossa keskeisinä muuttujina ovat yksittäiset päätökset ja johdon toimet.
- 2) Akateemisen profession ydinammattiryhmiä tarkasteleva tutkija tai käytännön toimija puolestaan tunnistaa nopeasti päätöksenteon sattumanvaraisuuden ja rajoittuneisuuden kompleksissa toimintaympäristössä ja päätyy analysissään helposti kuvaamaan toimintaa eteenpäin rämpi-misenä tai roskapönttölogiikkana.
- 3) Akateemisen profession reunalla toimivien työtä tarkasteleva puolestaan hylkää nopeasti näihinkin organisatorisiin päätöksentekomalleihin sisältyvän rationaalisuusolettaman, sillä yksittäisen tutkijan näkökulmasta hänen työnsä ja toimeentulonsa eivät kiinnity organisaation toiminnan tavoitteisiin ja päämääriin. Yksittäinen tutkija on kuitenkin riippuvainen organisaatiosta ja sen päämääristä. Paradoksin muodostaa se, että organisaation reunalla työskentelevä tutkija on autonominen toimija ja tekee omat ratkaisunsa. Kuitenkin ratkaisullaan ja ratkaisuissaan hän sitoo itsensä yhteiseen tietorakenteeseen, sosiaalisiin sääntöihin, rakenteisiin, suhdeverkkoihin ja keskinäisiin rituaaleihin, myytteihin sekä rutiineihin (vrt. Stacy 1996, 211–212) ja jakaa ne näin organisaation kanssa. Kompleksisuusteoria tarjoaa yhden mahdollisen tavan tarkastella tätä problematiikkaa.

Korkeakoulujen vakiintuneen toimintaympäristön (budjettitalous) toimijoiden (esim. professori) toimintaa oikukkaassa toimintaympäristössä (projektitalous) voidaan kuvata varjojärjestelmäksi, jossa legitimiin organisaation jäsenet toimivat organisaation legitimiin toimivallan ulkopuolella noudattaen muita kuin organisaation virallisia sääntöjä. Varjoissa noudatetaan yksittäisten toimijoiden omia sääntöjä tai muita epävirallisia käytänteitä. Hämärässä tunteet, ystävyys, luottamus ja muut henkilökohtaiset ominaisuudet ovat suuremmissa roolissa kuin formaaleissa rakenteissa. (Stacy 1996, 26–27.) Varjojärjestelmä on kuitenkin järjestelmä, joka on kiinnittynyt viralliseen organisaatioon organisaation jäsenien kautta. Reunatyövoima (Atkinson 1985) muodostaa käyttövaran ja resurssin varjojärjestelmälle. Organisatorinen kompleksisuusteoriakaan ei tavoita organisatorisia toimijoita, jotka

eivät ole organisaatioiden jäseniä. Tässä avuksi tarvitaan professioteorian käsitteistöä sekä laajempaa toimintaympäristön analyysiä.

Epävarmuuden sietäminen ja käsittely on yksi keskeisistä organisatorisen vallan lähteistä (vrt. Pfeffer 1981, 97–135). Korkeakouluissa epävarmuuden merkitys näkyy kahdella eri tasolla. Ensinnäkin tieteenala-, oppiala- ja yksikkörakenne sekä tukipalveluiden suhde perusyksikköihin ovat alttiita muutoksille, sillä ne perustuvat usein melko arbitraarisille sosiaalisille sopimuksille, eivät useinkaan selkeille teknisille tai funktionaalisille perusteille. Jokaisen yksikön on perusteltava oma oikeutuksensa muuttuvassa organisatorisessa ympäristössä. Toiseksi organisatoristen yksiköiden lisäksi voidaan epävarmuuden sietämistä tarkastella henkilöstöryhmittäin. Parhaat edellytykset selvitä on niillä henkilöstöryhmillä, jotka onnistuvat organisoimaan toimintansa niin, että ne eivät ole alttiita ympäristön muutoksille, kuten ulkopuolisen rahoituksen määrälle.

Profession edun mukaista on järjestää oma toimintansa siten, että sekventiaaliset muutokset rahoituksessa, nollasummapelin häviöt ja toimintaympäristön turbulenssi eivät kohdistu siihen itseensä. Näin se voi taata suhdannevaihteluista vapaat työskentelyolosuhteet. Suhdannevaihtelut vaikuttavat siis profession sijasta johonkin muuhun henkilöstöryhmään. Profession edun mukaista on määrittää korkeakouluihin selkeä jako pysyvään ydintyövoimaan ja määräaikaiseen reunatyövoimaan (vrt. Atkinson 1985; 1986). Jako on suomalaisissa yliopistoissa perinteinen ja edelleen voimakas, vaikka sen eduista ei ole näyttöä (ks. Kirves et al. 2010; Kinnunen 2011). Tyypillisesti opetustehtävät ovat olleet Suomessa pysyviä ja tutkimustehtävät alttiita muutoksille<sup>12</sup>.

Kolmanneksi analysoitaessa akateemista työtä ja professiota julkishallinnon merkitystä toimintaympäristönä ei voida sivuuttaa. Keskeisimmässä roolissa kyseiselle toiminnalle on julkishallinnon asettamat resurssit ja reunaehdot. Professioteoria tarjoaa lähtökohdat täydentää, organisaatioteoreettista (johtamistutkimuksellisia) ja hallinnontutkimuksen lähestymistapaa julkisiin professionaalisiin organisaatioihin, jollaisia suomalaiset yliopistot ovat yliopistolain muutoksenkin jälkeen. Professioteoria on kuitenkin ollut ainoastaan sivuroolissa valtavirtaisessa hallinnontutkimuksessa ja -opetuksessa. Tämä on huolestuttavaa, sillä julkisen hallinnon ja yhteiskuntarakenteen muuttuessa valtion organisaatiot sekä suoraan valtion rahoitusta nauttivat organisaatiot professionalisoituvat. Suorittavaa työtä tekevien määrä laskee jatkuvasti valtion hallinnossa. Myös suuri osa kuntien menoista kohdistuu professionaalisten palveluiden tuottamiseen. Hallinnon tutkimusta onkin vaivannut ”johtamismania”. Asiantuntijaorganisaatioiden työtä, tehostamista ja tuloksellisuutta on tarkasteltu muutosjohtamisen, strategisen johtamisen, henkilöstöjohtamisen, laatujohtamisen tai tulosjohtamisen näkökulmasta. Nämä näkökulmat voidaan nähdä paremminkin konteksteina professionaalille työlle kuin itsenäisinä tutkittavina ilmiöinä, jos tutkimuksen päämäärä on kehittää ja tehostaa julkista hallintoa ja organisaatioita.

Suurin osa verovaroista kuluu julkisten investointien lisäksi viranomaiskoneiston ja asiantuntijapalveluiden ylläpitoon. Tästä seuraa se, että julkisen hallinnon kehittämisessä professionaalisen toiminnan erityisluonnetta ei voida häivyttää johtamisoppien taakse. Professionaaliset arvot toimivat yhtenä merkittävimmistä varjojärjestelmistä julkisten organisaatioiden sisällä johtamisoppien keskittyessä ainoastaan viralliseen organisaatiojärjestel-

<sup>12</sup> Useissa maissa myös opetustehtävät ovat laajentumisen myötä kurjistuneet ja päätyneet pysyvien urapolkujen ulkopuolelle (casualisation) (Enders & De Weert 2004; Kogan et al. 1994, 58–59; Kezar 2012).

mään. Mannermainen professiokäsitys vahvistaa tätä väitettä, sillä professionaalinen työ on sääntelyn ja resurssoinnin sekä monopoliavulla sidottu voimakkaasti julkiseen sektoriin. Professionaalisuuden painotus ei kuitenkaan tarkoita, etteikö johtamistutkimukselle olisi tilausta professiotutkimuksen, organisaatiotutkimuksen ja politiikka-analyysin rinnalla. Painotuksesta seuraa kuitenkin se, että esimerkiksi uuden julkisjohtamisen oppeja ja vaikutuksia tulee tarkastella paitsi organisatorisina ja palveluiden tuotantoon vaikuttavina, myös professionaalista työtä ohjaavina ympäristötekijöinä. Mikäli tämä näkökulma unohtuu, johdon ja organisaatiosuunnittelun kysymykset sekä palveluntuotannon ongelmat jäävät toiminnasta irrallisiksi ja niiden kehittäminen epäonnistuu.

Professioteoreettisen keskustelun merkitys korostuu uuden julkisjohtamisen ja Suomessa erityisesti tulosjohtamisen kehittämisessä. Akateemisen profession toiminnan muutos on tiukasti kytkeytynyt korkeakoulujen toimintaympäristön muutokseen. Keskeisimmät muutospaineet akateemiseen professioon suuntautuvat muiden professioiden tapaan Suomessa julkishallinnon taholta. Julkishallinnon muutos muuttaa oleellisesti akateemisen profession toimintatilaa. Julkishallinnon muutos näkyy akateemisen profession toiminnan muutoksessa merkittävästi jo ennen 2009 vuoden uutta yliopistolakia. Korkeakoulujen muutos tulosityksiköiksi, lisääntyvä autonomia ja johtamisen mahdollisuudet ovat muuttaneet profession keskeisiä toimintaperiaatteita (vrt. Evetts 2013, 787, 788). Laadunvarmistus on siirtynyt osittain profession ulkopuolelle (esimerkiksi tutkimuksen ja opetuksen kehittämissyksiköt), johtajien toiminta on eriytynyt profession kollegiaalisesta päätöksenteosta (ammattijohtajat, täyspäiväiset akateemiset johtajat) ja yksittäisen profession edustajan toimintatila on kaventunut (yksikön tulostavoitteet, profilointi, strategia).

Kriittisiä äänenpainoja löytyy runsaasti sekä tulosjohtamisen kirouksista että professionaalisen vallankäytön vahingollisuudesta. Rakentavia analyysejä on sen sijaan vain harvassa siitä, kuinka työn organisoimista tulisi julkisessa hallinnossa kehittää siten, ettei

- 1) professionaalisen työn autonomia vaarannu liiaksi eikä uuden julkisjohtamisen rationaalisuuden rautahäkki vangitse työntekijöitä eikä
- 2) autonomia tarkoita asiantuntijoiden mielivaltaa ja loputonta tarjontaperustaista menojen kasvua.

Tämän yhtälön ratkaiseminen on hallinnon tutkijoiden ja henkilöstöhallinnon ammattilaisten keskeinen tehtävä.

Julkisen hallinnon muutoksen lisäksi keskeinen muutos akateemisen profession toimintaympäristössä on korkeakoulutuksen massoituminen. Massatutkimuksen kehitys on johtanut korkeakouluorganisaatioiden tutkijakunnan paisumiseen, mistä on seurannut korkeakoulujen akateemisen henkilöstön jakautuminen ydintehtäviä hoitaviin professionaaleihin ja projektitoimintaa ylläpitäviin pätkätutkijoihin (vrt. Hakala 2009).

Akateemisen profession reunoilla työskentelevien henkilöstöryhmien nosto varjoista valoon on tulevaisuuden haaste yliopistojen johdolle. Yliopistojen johtaminen edellyttää akateemisen profession varjojärjestelmän valaisua, jolloin korkeakoulujen epäviralliset valtarakenteet ja reunatyövoima voidaan tehdä avoimesti näkyväksi. Nykyisenkaltainen juridinen toimintaympäristö sekä laajentunut tehtäväkenttä mahdollistavat korkeakouluille yritysmäisen tai yrittäjämäisen kehityssuunnan. Yritysmäinen kehityssuunta vie monialayliopistoja ammattikorkeakoulujen ja teknillisten yliopistojen suuntaan kohti keskusjohtoista byrokratiaa. Yrittäjämäinen kulttuuri puolestaan madaltaisi eroja projektityövoiman ja profession välillä ja tukisi yliopistojen henkilöstöryhmien välistä vuorovaikutusta.

## KESKUSTELU JA JATKOTUTKIMUS

### PROFESSIOIDEN AIKA EI OLE OHI

Professiot eivät Parsonsin mielestä saaneet riittävää huomioarvoa 1950-luvun sosiologisella kentällä. Länsimaisen yhteiskunnan tärkeimmiksi toimijoiksi nimitettiin hänen mukaansa varsin usein kapitalismi, yritykset ja liiketalous, joiden lisäksi varsin usein mainintoja saivat tiede ja teknologia. Professiot ovat kuitenkin erityisen tärkeitä länsimaiselle yhteiskunnalle, koska suurin osa tiedon tavoittelusta ja tieteen soveltamisesta sekä vapaasta oppimisesta tapahtuu niiden puitteissa. (Parsons 1954, 34.) Aivan kuten 1950-luvulla, vielä 2010-luvullakin tiede ja teknologia määritellään yleensä talouden, ei professioiden, kontekstissa. Uusin keskustelu, jota käydään tieteen ja talouden rajoista, liittyy yrittäjämäiseen yliopistokäsitykseen (Clark 1998; 2004), yliopistojen rooliin kansallisissa innovaatiojärjestelmissä (Lundvall 1992) ja tietoperusteisessa taloudessa (Etzkowitz & Leydesdorff 1998) ja näiden kriittiseen analyysiin. Profession työ, arvot ja tavoitteet, hautautuvat helposti järjestelmä- ja johtamispuheen alle.

Parsons (1954) kirjoitti jo 1950-luvulla, että tutkimukselle suureksi vahingoksi on ollut dikotominen jaottelu professionaalisiin toimijoihin ja kaupallisiin toimijoihin ja erityisesti saman jakolinjan mukainen jaottelu altruistisiin ja egoistisiin arvoihin. Tämä on johtanut tutkimuksessa joko a) professioiden toiminnan ja muun yhteiskunnallisen toiminnan vastakkainasetteluun tai b) profession valta-aseman hyväksikäytön tarkasteluun. Vain harvoin professionaalisen toiminnan luonteella on pyritty selittämään organisaatioiden toimintaa tai työn tekemisen esteitä, tehokkuutta ja laatua. Hänen havaintonsa on valitettavasti edelleen täysin pätevä. Professionaalisen toiminnan vaikutuksia tulisikin tutkia organisaatiotutkimuksen ja johtamistutkimuksen yhteydessä ja näiden tutkimustraditioiden käsitteistöä tulisi pyrkiä tuomaan lähemmäksi toisiaan.

Tulevaisuudessa akateemisen profession tutkimuksen tulisi ottaa vakavasti sen keskeiset ongelmat, jotka liittyvät professiokäsitteen huolimattomaan käyttöön. Ensinnäkin tutkijoiden tulisi erottaa yliopistot ja akateeminen professio eli professio ja professionaalinen organisaatio toisistaan. Vain tämän erottelun avulla eri henkilöstöryhmiin ja niiden toiminnan edellytyksiin päästään käsiksi. Toiseksi akateemisen profession ja tieteen arvojen ristiriidat



olisi syytä tehdä näkyviksi. Kolmanneksi tutkimuksessa tulisi muistaa, että tieteen ja akateemisen profession arvot eivät ole yhteneväiset

Väitöskirjatyön tarkoituksena oli avata akateemisen profession käsitettä, valaista korkeakoulujen sisäisiä valtarakenteita, tuottaa lisätietoa keskeisen kansallisen voimavaran toiminnasta sekä pohtia viimeaikaisten juridisten muutosten vaikutusta akateemisen profession ja muun henkilöstön toimintaan. Tutkimuksen yhteiskunnallista tarvetta silmäläpäitään olen osatutkimuksien tuloksien valossa muotoillut viisi keskeistä akateemisen profession toimintaa ja tutkimusta koskevaa väitettä, joista poliittiset päätöksentekijät voivat muodostaa toimintasuosituksia ja tutkijat kehittää uusia tutkimusavauksia. Profioiden aika ei ole ohi.

1. Akateemista professiota tulisi tutkia entistä systemaatisemmin professiotutkimuksen näkökulmasta, jotta korkeakoulujen ammattiryhmien väliset valtasuhteet sekä työnjako olisivat paremmin käsitteellistettävissä. Profioidutkimukseen on liittynyt vahvasti vallankäytön teemat. Tämä lienee osaselitys sille, miksi tutkijoiden oma professio ja erityisesti sen suhteet muihin ohjausvoimiin on jätetty useiden tutkimuksien ulkopuolelle. Tälle on todennäköisesti kolme toisiinsa limittyvää syytä. Ensiksi tutkijoiden oman profession tutkimus voidaan tulkita oman pesän likaamiseksi. Korkeakoulututkimus on usein luonteeltaan hyvin soveltavaa ja riippuvaisista ulkopuolisesta rahoituksesta. Korkeakoulututkimus on toiminut poliittisen ohjauksen ja muutoksien rinnalla muutostendenssien ja uusien diskurssien voimistajana. Nämä diskurssit saattavat olla usein akateemisen profession kannalta sen omaa toimintavapautta rajoittavia (ks. mm. Heiskanen 1992). Toiseksi oman työn ja/tai omien esimiesten tutkiminen on haastavaa. Kolmanneksi tutkimus on erittäin altista kritiikille, sillä jokainen akateeminen jossakin määrin tuntee tutkimuskontekstia.
2. Akateeminen professio toimii muuttuvassa toimintaympäristössä, jossa sen toiminnan oikeutus kyseenalaistetaan jatkuvasti. Suomessa vahva valtionrahoitus ja koulutuksen maksuttomuus ovat toistaiseksi luoneet professiolle vakaan toimintaympäristön. Traditionaalisen mannermaisesta yliopistokäsityksen muuttuessa myös profession on ryhdyttävä pohtimaan omaa yliopistokäsitystään, jotta sen toiminnan oikeutus säilyy. Profiolla on edessään arvovalinta rakentaessaan retoriikkaansa lähitulevaisuudessa. Valitseeko se yritysmäisen konservatiivisen, omia organisatorisia etujaan ajavan lähestymistavan vai pyrkikö se luomaan radikaaliin toimintaan perustuvia innovatiivisia yrittäjämäisiä toimintaympäristöjä, joissa erityisesti keskiryhmillä (vakaassa asemassa olevat ei professorikuntaan kuuluvat opettajat ja tutkijat) on keskeinen merkitys organisaation menestymisen kannalta (ks. Battilana 2006).
3. Jatko-opiskelijan ja tutkijan rooleja tulee selkeyttää. Jatko-opiskelijakategoria on profession kannalta hyvä muotoilu, sillä se rajaa ei-väitelleet tutkijat selkeästi profession ulkopuolelle ja alisteiseen asemaan. Tutkijoiden rooli ei pelkistyäkään palkalla työskenteleviin jatkokoulutettavien tehtäviin, vaan projekteissa tehdään paljon muuta tutkimusta. Perinteinen akateeminen ura ei voi aueta koko tutkijakunnalle, tästä syystä sen arviointikäytänteiden ja toimintatapojen ulottaminen koko tutkijakuntaan ei ole perusteltua.  
Samaan keskusteluun liittyy myös tohtorin tutkinnon suorittaneiden projektitutkijoiden asema ja rooli yliopistojen tutkimusorganisaatioissa. Yliopistojen tulisi pohtia avoimesti, siirretäänkö uuden turbulenttimman toimintaympäristön riskit reunatyövoiman kannettavaksi, taaten vaikutusvaltaisten profession jäsenten kollegiaaliset oikeudet, vai kehitetäänkö yliopistoja organisaatioina, joissa suuri osa työvoimasta ei ole reunatyövoiman asemassa, profession domianssin menetyksen uhalla.
4. Korkeakoulujen johtamista pitäisi tarkastella entistä selkeämmin professiotutkimuksen näkökulmasta. Käsitteet akateeminen ja kollegiaalinen johtaminen johtavat helposti harhaan. Akateeminen ja kollegiaalinen johtaminen ovat molemmat yleensä hyvin hierarkkisia ja professorilähtöisiä. Yliopistojen johtamisesta puhuttaessa tulisi entistä voimakkaammin huomioida suunnata asian-

tuntijaorganisaation erityispiirteisiin sekä henkilöstöjohtamiseen. Yliopistot ovat omalaatuinen organisaatio, johon ei voida suoraan soveltaa muissa konteksteissa kehitettyjä teorioita ja johtamisoppeja. Kollegiaalisuuden ja akateemisuuden käsitteet tulisi kuitenkin aina alistaa kriittiselle tarkastelulle, jotta ymmärretään professionaalisen organisaation toimintadynamiikka. Dynamiikan ymmärtämisen avulla voidaan toisaalta tunnistaa profession etuja yksipuolisesti pönkittävät päätökset ja toisaalta välttää profession työn turha vaikeuttaminen ja varmistaa työn tehokkuus tunnustamalla työn edellytykset ja arvot.

5. Lopuksi empiiriset havainnot pakottavat esittämään kysymykset, mikä on yliopistojen tehtävä ja kuinka yliopistoihin liittyvät henkilöstöpoliittiset linjaukset ottavat huomioon yliopistojen laajentuneen tehtäväkentän. Mikäli yliopistot aikovat kilpailla projektitutkimuksen, selvitysten ja arviointien markkinoilla kilpailukykyisin hinnoin, ammattimaisesti ja tehokkaasti, ne joutuvat pohtimaan uudelleen urarakenteitaan ja organisaatiotaan. Tällöin on mahdollista, että yliopistoihin syntyy kaksiahaarainen urajärjestelmä, jossa perinteisen akateemisen (opettajatutkija) uran rinnalle muodostuu tutkijakehittäjän ura. Mikäli yliopistot taas lähenevät ammattikorkeakoulujen toimintatapaa, on mahdollista, että edellä mainittujen urien rinnalle kehittyy opettajan ura.

## TUTKIMUKSELLISIA HAASTEITA TULEVAISUUTEEN: TUTKIJAKYSYMYS

Korkeakouluilla on nykyisessä toimintaympäristössä merkittävästi toimintavaltaa henkilöstöpoliittisissa asioissa. Akateemisella professiolla on oma aktiivinen roolinsa ja intressinsä sen muokkaamisessa. Lyhyellä aikavälillä kaksi edellä mainittuihin seikkoihin liittyvää tutkimusteemaa vaativat lisätutkimusta. Ensinnäkin profession määrittelyyn läheisesti liittyvä tutkijoiden toimenkuvan ja roolin uudelleenjäsentymisen problematiikka edellyttää jatkotutkimusta. Toiseksi korkeakoulujen professionaalisisina organisaatioina johtamisen ja tehokkaan työn edellytykset ansaitsisivat lisähuomiota.

- 1) Tutkijoiden asema ja rooli yliopistoissa. Väitöskirjaprosessini aikana tulevaisuuden tutkimuskysymyksistä yksi on noussut yli muiden: kuinka taata tehokkaalle akateemiselle työlle edellytykset profession, yliopisto-organisaation, valtionhallinnon ja markkinoiden eturistiriitojen puristuksessa. Erityisesti mielenkiinto kääntyy yliopisto-organisaatioiden keskeisimpään voimavaraan eli tutkijoihin ja heidän työnsä haasteisiin. Tutkimuksen tärkeyttä korostaa ainakin kolme seikkaa. Tutkijakunnan koko on kasvanut merkittävästi, ja siitä on tullut yliopiston tuloksellisuuden kannalta keskeinen joukko. Johanna Hakala (2009) onkin kutsunut nykyistä yliopistoa massatutkimusyliopistoksi. Toiseksi suomalainen yliopistolainsäädäntö sekä reformin yhteydessä muuttunut henkilöstösuhteiden sääntely luovat uudet juridiset puitteet akateemisen työn organisoinnille ja siirtävät vastuuta edustukselliselta järjestelmältä ja valtion henkilöstöhallinnolta yliopisto-organisaatioille.
- 2) Henkilöstöjohtaminen yliopistoissa. Kysymys akateemisen profession määrittelystä ja valtasuhteista yliopistoissa on mielenkiintoinen. Kriittisen tarkastelun lisäksi tarvitaan kuitenkin myös soveltavaa tietoa. Lähitulevaisuudessa tulisikin pyrkiä löytämään niitä käytäntöjä, joilla niukka- resurssit saadaan tehokkaaseen käyttöön. Akateemisen työn edellytykset on voitava turvata profession valtapyrkimysten, rahoittajien kontrollin ja valtion etujen luomien reunaehtojen puitteissa. Professiotutkimuksen piirissä onkin aivan viime aikoina herätty huomaamaan se, että toimintaympäristön muutoksen myötä professioiden ja professionalismmin tutkimuksella on entistäkin enemmän annettavaa erityisesti julkisten organisaatioiden tutkimukselle sekä henkilöstövoimavarojen johtamisen tutkimukselle ja kehitystyölle (Evetts 2011, 138–141). Tutkimuksessa

huomio pitäisi kiinnittää erityisesti määräaikaisiin työsuhteisiin<sup>1</sup>.

Lopuksi voidaan todeta, että yliopistoihin on syntynyt 1980-luvun loppu puolelta alkaen ”tutkijakysymys”. Se on yliopistomaailman työväenkysymys, jossa yhdistyvät työväen laajentumiseen liittyvät sosiaaliset ja taloudelliset ongelmat. Kysymys syntyi ”opiskelijakysymyksen” jälkeen tutkimushenkilöstön voimakkaan kasvun ja rahoitusrakenteen synnyn myötä myötä. Profession toimintaa sääntelevä vuosisatainen virkamies- ja yliopistolainsäädäntö ei tavoittanut tutkimushenkilökuntaa monista valtiovallan yrityksistä huolimatta (ks. mm. VM 2003). Tutkijoiden virkasuhteiden ehdot ja toimeentulon tavat jäivät pitkälti professionaalisen ohjauksen varaan. Yksityisellä sektorilla teollistumiseen liittyviä työväenkysymyksen ratkaisuja alettiin etsiä Suomessa henkilöstöpolitiikan ja -hallinnon keinoin organisaatiotasolla yli puoli vuosisataa kysymyksen synnyn jälkeen 1960–1970 luvuilla (Kettunen 2002). Samoihin aikoihin tutkijakysymys oli vasta vähitellen syntyneessä yliopistoissa.

Analogisesti työväenkysymyksen kehitykseen nähden tutkijakysymystä on lähestytty yhteiskunnallisena ilmiönä. Organisaatiotason välineitä kysymyksen ratkaisemiseksi sen sijaan on tutkittu varsin vähän. Ratkaisut liittyvät henkilöstöpolitiikkaan, hallintoon ja johtamiseen. Uuden yliopistolainsäädännön myötä virkojen muututtua työsuhteisiksi tehtäviksi osa opetuspainotteisista määräaikaisista tehtävistä vakinaistettiin (yliopiston lehtori-nimikkeeseen alle), mutta tutkimuspainotteisten tehtävien osalta tietotyöväenkysymys on edelleen ratkaisematta. Nähtäväksi jää, kuinka kauan tietotyöväen kysymyksen ratkaisun rakenteiden luomisessa kuluu. Tutkimuksella on merkittävä rooli ratkaisujen löytämisen tukemisessa.

---

1 Työn tuottavuuteen ja tehokkuuteen vaikuttavat akateemisessakin työssä (olivatpa työn päämäärät sitten traditionaalis-akateemisia tai innovatiivis-kaupallisia) työntekijöiden kokemus omasta asemastaan. Työstä suoriutumisen keskeisenä edellytyksenä voidaan pitää työn palkitsevuuden ja vaativuuden tasapainoa. Työn varmuus on keskeinen palkitsevuuden elementti työn arvostuksen ja palkkauksen lisäksi. (Siegrist 1996.) Määräaikaisuus on yksi epätyypillisen ja uuden työn piirteitä. Niihin liitetään ominaisuuksina tyypillisesti heikko palkkaus, tayloristinen kontrolli, ajallinen jatkumattomuus, tilattomuus, vastuu omasta tulevaisuudesta sekä vähäinen autonomia (suomalaisessa kontekstissa ks. Vähämäki 2009; 2003; Kinnunen 2008; Julkunen 2008; Suikkanen & Viinamäki 1999).

Erityisesti koettu työn epävarmuus kuormittaa työntekijää ja vaikuttaa näin pitkittyessään heikentävästi hänen työsuoritukseensa (mm. Sverke et al. 2004; Burchell 2002). Herzbergin (1966) mukaan työn varmuus on yksi työmotivaatiota lisäävistä tekijöistä toisin kuin esimerkiksi palkkaus. Akateemisessa työssä työn sisäisten motivaatiotekijöiden lisäksi tulisivat huomiota kiinnittää myös ulkoisiin tekijöihin, kuten työn varmuuteen. Määräaikaisuuden negatiivinen vaikutus on todettu suomalaisessa yliopistotyössä erityisesti niiden kohdalla, jotka eivät tee määräaikaista työtä vapaaehtoisesti (Kirves et al. 2010). Määräaikaisuudella ja työn pätkittäisyydellä saattaa siis olla merkitystä sekä Suomen tieteen tasolle että innovaatiojärjestelmän väliselle (tieteen kautta) ja välittömälle (tutkimus- ja kehitystyön kautta) kehitykselle.

Olen pyrkinyt suuntaamaan omaa tutkimustani niin, että keskeisiin jatkotutkimuskysymyksiin saadaan seuraavien kolmen vuoden aikana konkreettisia vastauksia, jotka osaltaan toivottavasti auttavat tutkijakysymyksen ratkaisussa. Osittain tämän väitöskirjatutkimuksen jälkeisenä tutkimushankkeena käynnistyi vuonna 2012 Tampereen yliopistossa Työsuojelurahaston rahoittamana tutkimushanke ”Yliopistojen määräaikaisten tutkijoiden asema ja rooli tietotaloudessa”<sup>2</sup>.

---

2 Akateemisen profession liepeillä työskentelevien työn tutkimusta olemme Kuoppalan (Höltkä, Kuoppala & Pekkola 2012) kanssa perustelleet seuraavasti:

[Akateemisen työn jatkuvuuden] vaikutukset ulottuvat myös suomalaisen innovaatiojärjestelmän kehitykseen ja sen tarjoamiin mahdollisuuksiin suomalaisen yhteiskunnan ja tietotalouden kehittämisessä. Projekteissa työskentelevien tutkijoiden panos on paitsi akateemisesti myös innovaatiojärjestelmän kannalta merkittävä. Kansallinen innovaatiojärjestelmä on löyhä eri politiikka-alueilla toimivien viranomaisten, korkeakoulujen ja yritysten muodostama kokonaisuus. Korkeakoulujen ja niiden henkilöstön asemaa sen toiminnassa on kuvattu keskeiseksi arvioitsijoiden (OKM & TEM 2009) ja päättäjien (TTN 2010) toimesta. Laaja-alaisen innovaatiopolitiikan implementointi on kuitenkin äärimmäisen vaikeaa, sillä muodollista ohjaussuhdetta hallituksella ei esimerkiksi yrityksiin ole. Keskeisimmäksi innovaatiopolitiikan instrumentiksi informaatio-ohjauksen lisäksi muodostuvat erilaiset rahoitusinstrumentit, joista tärkeimpiä ovat Tekesin mutta myös Suomen Akatemian hallinnoimat ohjelmat. (Vrt. OKM & TEM 2009.) Vaikka koko korkeakoulusektorilla työskentelevien tutkijoiden osuus Suomen T&K-henkilöstöstä on ainoastaan 36 %, on se joustava joukko, jonka toimintaan hallituksella on jonkinlainen ohjaussuhde. Korkeakouluissa mikrotasolla keskeisiä innovaatiotyöntekijöitä ovat projektitutkijat.

## Lähteet

- Aarrevaara Timo & Dobson Ian (2013a). Movers and Shakers: Academics as Stakeholders – Do They Control Their Own Work? Teoksessa Teichler Ulrich ja Höhle Eva (toim.) *The Work Situation of the Academic Profession in Europe: Findings of a Survey in Twelve Countries*. Dordrecht: Springer.
- Aarrevaara Timo & Dobson Ian (2013b). Satisfaction guaranteed! A tale of two systems. In: Bentley Peters, Coates Hammish, Dobson Ian, Goedegebuure Leo ja Meek Lynn (toim.). *Job satisfaction around the academic world. Advice from the CAP Survey. The Changing Academy (Vol. 7)*. Dordrecht: Springer.
- Aarrevaara Timo & Hölttä Seppo (2008). Changes in the Finnish Academic Profession Reflect Reforms in Higher Education. , International Implications of Changing Academic Profession in Japan. *The Changing Academic Profession in International, Comparative and Quantitative Perspective. Report of the International Conference on the Changing Academic Profession Project, 2008*. Research Institute for Higher Education, Hiroshima University. International Seminar Reports No. 12, 117 – 129.
- Aarrevaara Timo & Hölttä Seppo (2007). Massification, Steering-by-Results and New Division of Labor. Teoksessa: Locke William & Ulrich Teichler (toim.), *The Changing Conditions for Academic Work and Careers in Select Countries*. Kassel: International Center for Higher education Research Kassel.
- Aarrevaara, Timo, Dobson, Ian ja Elander, Camilla (2009). Brave New World – Higher Education Reform in Finland. *Higher Education Management and Policy*. 21:2 , 89-106.
- Aarrevaara Timo & Maruyama Fumihiko (2008). Forces Promoting Higher Education Reform. Finland and Japan Comparative Perspective. Teoksessa Aarrevaara Timo ja Maruyama Fumihiko (toim.). *University Reform in Finland and Japan*. Tampere: Tampere University Press.
- Aarrevaara Timo & Pekkola Elias (2012). A comparative perspective on the work content of academic profession. Teoksessa Sakari Ahola ja David Hofman (toim.) *Higher Education Research in Finland. Emerging Structures and Contemporary Issues*. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuksen seura.
- Aarrevaara Timo & Pekkola Elias (2010). Muuttuva akateeminen professio Suomessa – maaraportti. *Higher education finance and management series*. Tampere: Tampere University Press.
- Aarrevaara Timo, Dobson Ian & Pekkola Elias. (2011). CAPtivate academics: An examination of the binary divide in Finland. Teoksessa: William Locke, William K. Cummings & Donald Fisher (eds.) *Changing Governance and Management in Higher Education: The Perspectives of the Academy*. Dordrecht: Springer.
- Abbott Andrew (1988). *The System of Professions. An Essay on the Division of Expert Labor*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Abbott Andrew (2001). *Chaos of Disciplines*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Ahola Sakari & Jussi Välimaa (toim.) (2002). *Heimoja, hengenviljelyä ja hallintoa*. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos.
- Aittola Helena & Marttila Liisa (toim.) (2010). Yliopistojen rakenteellinen kehittäminen, akateemiset yhteisöt ja muutokset. RAKE-yhteishankkeen (2008–2009) loppuraportti. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö
- Aittola Tapio (1985). Tieteellinen ja Hallinnollinen rationaalisuus yliopistoyhteisössä. Teoksessa: Marin Marjatta, Konttinen Esa & Aittola Tapio (toim). *Keskustelua yliopistobyrokratiasta*. Jyväskylän yliopiston sosiologian laitoksen julkaisuja 31/1985. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. 1-27
- Akiyoshi Yonezama. (2009). The internationalization of Japanese Higher Education: Policy debates and Realities. *Nagoya Journal of Higher Education* 9:2009. Saatavilla: <http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/publications/journal/no9/13.pdf>
- Alasuutari Pertti (2006). Suunnitteluloudesta kilpailulouuteen: Miten muutos oli ideologisesti mahdollinen. Teoksessa: Risto Heiskala and Eeva Luhtakallio (eds.): *Uusi jako: Miten Suomesta tuli kilpailukyky-yhteiskunta?* Helsinki: Gaudeamus
- Alkula Tapani, Pöntinen Seppo ja Ylöstalo Pekka (1994). *Sosiaalitutkimuksen Kvantitatiiviset Menetelmät*. Helsinki: WSOY.
- Altbach Phillip G. (1991). The Academic Profession. Teoksessa: Altbach Phillip G. (toim.) *International Higher Education: An Encyclopedia*, 23 - 46. New York : Garland.

- Altbach Phillip G. (1998). *Comparative Higher Education: Knowledge, the University, and Development*. Norwood, N.J.: Ablex.
- Altbach Philip (1979). *Comparative higher education: research trends and bibliography*. London : Mansell.
- Altbach Philip (1980). The Crisis of the Professoriate, *Annals of the American Academy of Political and Social Science* 448 (March 1980): 1-14.
- Altbach Philip G., Gumport Patricia & Johnstone Bruce (2001). *In Defense of American Higher Education*. Baltimore, Md: Johns Hopkins University Press.
- Altbach Phillip, Reisberg Liz, Iván Pacheco (2012). *Academic Remunerations and Contracts: Global Trends and Realities*. Teoksessa: Altbach Phillip, Reisberg Liz, Yudkevich Maria, Androushachak Gregory & Iván Pacheco. *Paying the professoriate. A Global Comparison of Compensation and Contracts*. 3-20. New York & London: Routledge.
- Althusser Louis (1984). *Ideologiset Valtiokoneistot*. Helsinki: Kansankulttuuri.
- Anastasi Anne & Susanna Urbina (1997). *Psychological Testing*. Upper Sadel River: Prentice-Hall Inc.
- Antikainen Pekka (2002). Korkeakoulupoliittista vallankäyttöä oppimassa: tapausesimerkinä ammattikorkeakoulujen vakinaistamis- ja laajentumisprosessi vuosina 1995-2000. *Acta Universitatis Tampereensis* : 897. Tampere: Tampere University Press.
- Anttiroiko Ari-Veikko (2004). Yhteiskuntavastuu ja määrittelyprosessit. Teoksessa Järvinen Raija (toim.). *Yhteiskuntavastuu, näkökulmia yhteiskuntavastuuseen*. Vammalan kirjapaino: Vammala.
- Arendt Hannah. (1958). *The Human Condition*. Chicago: University of Chicago Press, 1958
- Arimoto Akira (2008). *International Implications of Changing Academic Profession in Japan. The Changing Academic Profession in International, Comparative and Quantitative Perspective*. Report of the International Conference on the Changing Academic Profession Project, 2008. Research Institute for Higher Education, Hiroshima University. *International Seminar Reports No. 12*, 2 – 31.
- Ash Mitchell G. (2006). Bachelor of What, Master of Whom? The Humboldt Myth and Historical Transformation of Higher Education in German-Speaking Europe and the US. *European Journal of Higher Education*. 41: 2, 245-267.
- Ashby Eric & Anderson Mary (1966). *Universities: British, Indian, African*. Cambridge: Harvard University Press.
- Atkinson John (1985). *Flexibility, Uncertainty and Manpower Management*. IMS Report; 89. Brighton: Institute of Manpower Studies.
- Atkinson, John (1986). *The Flexible Workforce: Ostriches or Opportunists?*. *Manpower Policy and Practice*, 1: 4.
- Autio Veli-Matti (2008). Professorin viran ja arvon kehitys Suomessa. Ellonen Leena (toim) (2008). *Suomen professorit 1640-2007 = Finlands professorer 1640-2007*. Helsinki : Professoriliitto. Saatavilla: <http://www.professoriliitto.fi/@Bin/24978/Microsoft+Word+-+PROFESSORIN+VIRAN+JA+ARVON+KEHITYS+SUOMESSA.pdf>
- Battilana Julie (2006). Agency and Institutions: The Enabling Role of Individuals' Social Position. *Organizations* 13:5, 653–676.
- Becher Tony (1989). *Academic Tribes and Territories. Intellectual Enquiry and the. Cultures of Disciplines*. Milton Keynes: The Society for Research into Higher Education.
- Becher Tony (1987). *The Dicipinary Shaping of the Profession*. Teoksessa Burton Clark (toim.). *The Academic Pffession. National, Dicipinary & Institutional Settings*. Berkley: University of California Press.
- Becher Tony & Paul R. Trowler (2001). *Academic Tribes and Territories. Intellectual Enquiry and the. Cultures of Disciplines*. 2nd edition. SRHE and Open University Press: Buckingham.
- Ben-David Joseph (1992). *Centers of Learning, Britain, France, Germany, United States*. London: Transaction Publishers.
- Ben-David Joseph. (1972). The profession of science and its powers. *Minerva*10:3, 362.
- Bennion Alice and Locke, William (2010). The early career paths and employment conditions of the academic profession in seventeen countriees. *European Review* 18:1, S7-S33.

- Bentley Peter & Kyvik Svein (2011). Academic staff and public communication: a survey of popular science publishing across 13 countries. *Public Understanding of Science* 20: 1, 48-63.
- Berlin Isaiah (1958). *Two Concepts of Liberty*. Teoksessa: Henry Hardy (2002) (toim.). *Isaiah Berlin Liberty Incorporating Four Essays on Liberty*. Oxford: Oxford University Press.
- Berdahl Robert (1990). Academic freedom, autonomy and accountability in British universities. *Studies in Higher Education* 15(2), 169-180.
- Bertilson Margareta (1990). The welfare state, professions and citizens. Teoksessa: Torstendal Rolf ja Michael Burrage. *The Formation of Professions*. London: Sage.
- Biglan Athony (1973a) The characteristics of subject matter in different subject areas, *Journal of Applied Psychology*, 57, 195-203.
- Biglan Athony (1973b). Relationships between subject matter characteristics and the structure and output of university departments, *Journal of Applied Psychology*, 57, 204-213.
- Birnbaum Robert (1988). *How colleges work. The cybernetics of academic organization and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass Publisher.
- Birnbaum Robert (2001). *Management fads in higher education : where they come from, what they do, why they fail*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Birnbaum Robert (2000). Policy scholars are from venus; policy makers are from mars. *The Review of Higher Education* 23:2, 119-132.
- Blau Peter (1973). *Organization of academic Work*. New York: Willey.
- Blomqvist Carita (2007). *Avoim Koordinaatiomenetelmä Euroopan Unionin Koulutuspolitiikassa*. Acta Universitatis Tamperensis; 1205. Tampere: Tampere University Press.
- Bolman Lee ja Joan Gallos (2011). *Reframing Academic Leadership*. The Jossey-Bass Higher and Adult Education Series. San Francisco: Jossey-Bass.
- Boyer Ernest, Altbach Philip ja Whitelaw Mary (1994). *The Academic Profession: An International Perspective*. Princeton: The Carnegie Foundation for the Advancement of
- Boyer Ernest, Altbach Philip & Whitelaw Mary (1994). *The Academic Profession: An International Perspective*. Princeton: The Carnegie Foundation for the Advancement of
- Brante Thomas (2010). *State Formation and the Historical Take-off of Continental Professional Types: the Case of Sweden*. Teoksessa Svensson Lennart ja Everts Julia (toim.). *Sociology of professions: Continental and Anglo-Saxon traditions*. Göteborg: Bokförlaget Daidalos.
- Brennan John. (2007). *On researching ourselves: the difficult case of autonomy in researching higher education*. Teoksessa Kayrooz, Carole & Akerlind, Gerlese & Tight, Malcolm (Eds.) *Autonomy in social science university research: The view from United Kingdom and Australian universities* (s. 167-182). Oxford: Elsevier.
- Brennan John (2008). *The Academic Profession and Increasing Expectations of Relevance*. Pp 19 – 28. Teoksessa: Kogan Maurice & Ulrich Teichler (eds.) *Key Challenges to the Academic Profession*. Paris & Kassel : UNESCO Forum on Higher Education Research and Knowledge and International Center for Higher Education Research Kassel.
- Brint Steven (1994). *In an Age of Experts : the Changing Role of Professionals in Politics and Public Life*. Princeton: Princeton University Press.
- Bruyn Severyn (2009). *Civil Economy : Transforming the Marketplace in the Twenty-First Century*. Ann Arbor: University of Michigan Press.
- Burchell Brendan (2002). *The prevalence and distribution of job insecurity and work intensification*. Teoksessa Burchell, Brendan, Lapido, David & Frank Wilkinson (toim.): *Job Insecurity and Work Intensification*, 61-76. London & New York: Routledge.
- Burrage Michael, Jarausch Konrad & Siegrist Hannes (1990). *An actor-based framework for the study of the professions*. Teoksessa: Burrage Michael ja Thorstendahl Rolf. *Professions in Theory and History*. London: Sage.
- Cavalli Alessandro & Teichler Ulrich (2010). *The Academic Profession: A Common Core, a Diversified Group or an Outdated Idea*. *European Review* 18:Supplement 1. S1-S5.

- Cherniss, Joshua & Hardy Henry (2009). Isaiah Berlin, The Stanford Encyclopedia of Philosophy, Edward N. Zalta (ed.), Forthcoming. Viitattu 26.11.2008, <http://plato.stanford.edu/archives/spr2009/entries/berlin/>
- Clark Burton (toim.) (1987a). The Academic Profession. National, Disciplinary and Institutional Settings. Berkley: University of California Press.
- Clark Burton (1987b). The Academic Life, Small Worlds, Different Worlds. NJ: Carnage Foundation for the Advancement of Teaching.
- Clark Burton (1987c). Conclusions. Teoksessa: Clark Burton (toim.). The Academic Profession. National, Disciplinary and Institutional Settings. Berkley: University of California Press.
- Clark Burton (1998). Creating Enterpreneurial Universities, Organizational Pathways of Transformation. Oxford: Elsevier science Ltd.
- Clark Burton (1973). Development of Sociology of Higher Education. Sociology of Education 46 (winter): 2-14. Uudelleen julkaistu teoksessa: Gumpert Patricia (toim.) (2007) Sociology of Higher Education. Contributions and Their Context. 3-16. Baltimore: The John Hopkins University Press.
- Clark Burton, (1983). The Higher Education System. Academic organization in cross-national perspective. Berkley: University of California Press.
- Clark Burton (2007). The Note on Pursuing Things That Work. Teoksessa Gumpert Patricia (toim.) Sociology of Higher Education. Contributions and Their Context. Teoksessa: Baltimore: The John Hopkins University Press.
- Clark Burton. (1984). The organizational conception. Teoksessa Clark Burton (toim.), Perspectives on higher education (pp. 106-131). Berkeley: University of California Press.
- Clark Burton (2004). Sustaining change in universities : continuities in case studies and concepts. Maidenhead, England : Society for Research into Higher Education & Open University Press.
- Cloete Nico & Maassen Peter (2004). Global Reform Trends in Higher Education. Teoksessa: Transformation of Higher Education.Global Pressures and Local Realities in South Africa. Nico Cloete, Peter Maassen, Richard Fehnel, Teboho Moja, Helene Perold ja Trish Gibbon (toim.). Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.
- Collins Randall (1990). Changing Conceptions in the Sociology of Professions. Teoksessa: Torstendal Rolf ja Michael Burrage. The Formation of Professions. London: Sage.
- Dahl Robert (1986). Power as Control of Behavior. Teoksessa: Lukes Steven (toim) Power. Oxford : Blackwell
- Dale Angela (2009). Quality issues with survey research. Teoksessa: The Secondary Analysis of Survey Data. Vol 1. London:Sage.
- Dale Angela, Arber Sara & Procter Mike (2009). An introduction to secondary analysis. Teoksessa: The Secondary Analysis of Survey Data. Vol 1. London:Sage.
- Dale Angela, Wathan Jo & Higgins Vanessa (2008). Secondary Analysis of Quantitative Data Sources. Teoksessa: Alasuutari Pertti ja Bickma Leonard (toim.), Sage Handbook of Social Research Methods. London: Sage.
- Decramer Adelle, Smolders Carine, Vanderstraeten Alex, Christiaens Johan & Desmidt Sebastian (2012). External pressures affecting the adaptation of employee performance management in higher education institutions. Personnel review 41:6, 686-704.
- Deci Edward & Ryan Richard (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. Contemporary Educational Psychology 25, 54–67.
- Deem Rosemary, Hillyard Sam & Reed Michael (2007). Knowledge, Higher Education, and the New Managerialism. The Changing Management of UK Universities. Oxford: Oxford University Press.
- Dixon Howart & Suckling John (1996). Outcome Measures in Higher Education pp 47-56. In Peter Smith (edit.), Measuring Outcome in the Public Sector. London: Taylor & Francis Ltd.
- Dressel Paul & Mayhew Lewis (1974). Higher Education as a Field of Study. The Emergence of Profession. San Francisco & London: Jossey Bass Publishers.
- Drucker Peter (1985). Innovation and Entrepreneurship. New York: Harper & Row.



- Dobson Ian, Goedegebuure Leo & Meek Lynn (toim). Job satisfaction around the academic world. Advice from the CAP Survey. Dordrecht: Springer
- Edwards M. (2001). University governance: a mapping and some issues. Konferenssisitelmä. Lifelong learning network national conference. Canberra: University of Canberra.
- Elliot Phillip (1972). The Sociology of the Professions. New York: Herder & Herder.
- Ellonen Leena (toim) (2008). Suomen professorit 1640-2007. Helsinki: Professoriliitto.
- Enders Jürgen (ed.) (2001). Academic Staff in Europe. Changing Contexts and Conditions. Greenwood Studies in Higher Education. Westport: Greenwood Press
- Enders Jürgen (2000). Academic staff in Europe: Changing employment and working conditions. Teoksessa Malcolm Tight (toim.) Academic Work and Life: What it is to be an Academic, and How this is Changing, International Perspectives on Higher Education Research, Volume 1. Emerald Group Publishing Limited.
- Enders Jürgen (2005). Border crossings: Research training, knowledge dissemination and the transformation of academic work. Higher Education 49, 119-133.
- Enders Jürgen (1999). Crises? What crises? The academic profession in the 'knowledge' society. Higher Education 38, 71 – 81. Kluwer Academic Publishers.
- Enders Jürgen (2006). The Academic Profession. Teoksessa: Forest James J.F. ja Phillip G. Altbach (toim.), International Handbook of Higher Education. Dordrecht: Springer.
- Enders Jürgen (2002). Looking back: Higher Education Reform in Germany. German Policy Studies/ Politikfeldanalyse 2:3, 1-32.
- Enders Jürgen & Egbert de Weert (2004). Science, Training and Career: Changing Modes of Knowledge Production and Labour Markets. In: Higher Education Policy 17:2, 135-152.
- Esping-Andersen Gøsta (1991). The Three Worlds of Welfare Capitalism. Cambridge: Polity Press & Princeton: Princeton University Press.
- Eriksson-Piela Susan (2003). Tunnetta, tietoa vai hierarkiaa. Acta Universitatis Tamperensis 929. Tampere: Tampereen yliopistopaino.
- Eräsaari Leena (2002). Julkinen tila ja valtion yhtiöittäminen. Helsinki: Gaudeamus.
- Eräsaari Risto (1985). Turvavaltion taustaa: johdanto suomenkieliseen laitokseen. Teoksessa: Hirsch Joakim. Turvavaltio : "Saksan malli", sen kriisi ja uudet yhteiskunnalliset liikkeet. Tampere: Vastapaino.
- Eräsaari Risto (1996). Keskustelua asiantuntijajositionmuotoutumisesta. Jyväskylän yliopiston työpapereita 94. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.
- Erätuuli Matti, Leino Jarkko & Yli-Luoma Pertti (1994). Kvantitatiiviset analyysimenetelmät ihmistieteissä. Helsinki: Kirjayhtymä
- Eskola Seikko (2000). Professorit Suomen historiassa ja yhteiskunnassa. Teoksessa Suomen Professorit. Veli-Matti Autio (toim.) Helsinki: Professoriliitto.
- Etzioni Amitai (1964). Modern Organizations. Englewood Cliff: Prentice-Hall.
- Etzioni Amitai (1968). Nykyaajan organisaatiot. Suomennos Randel Seppo. Helsinki: Tammi.
- Etzkowitz Henry & Leydesdorff Loet (1998). The endless Transition: A "Triple Helix" of university-industry-government relations. Minerva 36: 203-208. Kluwer Academic Publishers.
- Etzkowitz Henry (2003) Innovation in Innovation: The Triple Helix of University-Industry-Government Relations. Social Science Information 42: 293.
- Etzkowitz Henry (2010). Polyvalent Knowledge and the Entrepreneurial University: A Third Academic Revolution? Critical Sociology 36:4, 595-609.
- Evetts Julia (2011). A new professionalism? Challenges and opportunities. Current Sociology. 59:4, 406-422.
- Evetts Julia (2010). Reconnecting Professional Occupations with Professional Organisations: risks and opportunities. Teoksessa Svensson Lennart ja Evetts Julia (toim.). Sociology of professions: Continental and Anglo-Saxon traditions. Göteborg: Bokförlaget Daidalos.
- Evetts Julia (2013). Professionalism: Value and ideology Current Sociology 61:5-6, 778-796

- Farnham David (toim.) (1999b). *Managing Academic Staff in Changing University Systems, International Trends and Comparisons*. Buckingham: The Society for Research into Higher Education & Open University Press.
- Farnham David (1999a). *Managing Universities and Regulating Academic Labour Markets*. Teoksessa: Farnham David (toim.), *Managing Academic Staff in Changing University Systems, International Trends and Comparisons*. Buckingham: The Society for Research into Higher Education & Open University Press.
- Farnham David (1999c). *Towards the Flexi-University*. Teoksessa: Farnham David (toim.), *Managing Academic Staff in Changing University Systems, International Trends and Comparisons*. Buckingham: The Society for Research into Higher Education & Open University Press.
- Faulconbridge James R & Muzio Daniel (2012) *Professions in a globalizing world: Towards a transnational sociology of the professions*. *International Sociology*, 27:1, 136-152.
- Finkelstein Martin (2008). *The American Faculty: The Restructuring Academic Work and Careers* Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press.
- Finkelstein Martin (2010). *Diversification in the Academic Workforce. The Case of US and implications for Europe*. *European Review* 18:Supplement 1. S141-S156.
- Finkelstein Martin (2003). *The Morphing of the American Academic Profession*. *Liberal Education* (fall), 6-15.
- Foucault Michel (1986). *Disciplinary Power and Subjection*. Teoksessa: Lukas Steven (edit), *Power*. Oxford: Basil Blackwell Ltd.
- Foucault Michel (2005). *Tarkkailla ja rangaista*. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Freidson Elliot (1970). *Profession of Medicine: A study of the Sociology of applied Knowledge*. New York: Dodd, Meud and Company Inc.
- Freidson, Elliot (1983) *The theory of professions: State of the art*. Teoksessa Dingwall Robert ja Lewis Phillip (toim.). *The Sociology of the Professions*. London: MacMillan.
- Freidson Elliot (1986). *Professional Powers. A study of the Institutionalizing of Formal Knowledge*. Chicago: University of Chicago Press.
- FSD (2008). *Tampereen yliopisto, Yhteiskuntatieteellinen tiedearkisto. Menetelmätietovaranto KvantiMOTV*. Viitattu 26.11.2008. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/mittaaminen/luotettavuus.html>
- Fuller Steven (2008). *What price autonomy? Public vs. private sector solutions to the maintenance of intellectual freedom in higher education*. Luento. Korkeakoulututkimuksen X juhlasymposium: Kilvoittelusta kilpailuun. 25.8.2008 Jyväskylä.
- Helander Voitto (1993). *Professiot ja julkisvalta*. Helsinki: Painatuskeskus.
- Helberg Inga (1978). *Studier i professionell organisation. En professions teori med tillämpning på veterinäryrke*. Monografier utvinga av Sociologiska Institutionen vid Göteborgs Universitet nr 20. Göteborg: Göteborgs universitet.
- Herzberg Frederick (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland. OH: Holland.
- Gappa Judith (1984). *Part-Time Faculty: Higher Education at a Crossroads* (Ashe Eric Higher Education Reports).
- Gartmann David (1999) *Marx and the labour process: an interpretation*. *Critical Sociology* 25(2/3): 384–403.
- Gibbons Michael et al. (1994) *The new production of knowledge : the dynamics of science and research in Los Angeles, CA* : Sage.
- Giroux Henry (2009). *Democracy's Nemesis: The Rise of the Corporate University*. *Cultural Studies/Critical Methodologies*, 9(5), 669-695
- Goffman Erving (1974). *Frame Analysis: An essay on the organization of experience*. Cambridge: Harvard University Press.
- Gordon George & Whitchurch Celia (2007). *Managing Human Resources in Higher Education: The Implications of a Diversifying Workforce*. *Higher Education Management and Policy* 19 (2), 135–155.
- Gorman Elisabeth & Sandefur Rebecca (2011). *“Golden Age”, Quiescence, and Revival: How Sociology of Professions Became the Study of Knowledge-Based Work*. *Work and Occupations* 2011 38:3 275-302.

- Gornitska Åsa & Maassen Peter (2000). Hybrid steering approaches with respect to European higher education. *Higher Education Policy*. 13:3, 267-285.
- Goode William J (1957). Community Within a Community: The Professions. *American Sociological Review* 22:2, 194-200.
- Goode William (1969). The theoretical limits of professionalization. Teoksessa: Etzioni Amitai (toim.) *The Semi-Professions and their organization*. New York: The Free Press.
- Grint Keith (1998). *The Sociology of Work : an Introduction*. Cambridge: Polity Press.
- Gumport Patricia (2007). Sociology of Higher Education: Evolving Field. Teoksessa: Gumport Patricia (toim.) *Sociology of Higher Education. Contributions and Their Context*. 17-51. Baltimore: The John Hopkins University Press.
- Haapakorpi Arja (2009). Sulkeuman ja neuvottelun ehdoilla – asiantuntija-aseman rakentuminen työelämässä. Helsinki: Helsingin yliopisto, Sosiologian laitos.
- Haapakorpi, Arja (2008). Tohtorien varhaiset urat työmarkkinoilla ja tohtorikoulutuksen merkitys työelämässä. Helsinki: Aarresaari, Hermes.
- Hakala Johanna (2009). Academic Cultures in the Finnish Mass Research University. *Acta Universitatis Tamperensis* 1400. Tampere: Tampere University Press, Tampere.
- Hakala Johanna Kaukonen, Erkki Nieminen Mika & Ylijoki Oili-Helena (2003). Yliopisto - Tieteen kehdestä projektimyylyksi? Yliopistollisen tutkimuksen muutos 1990-luvulla. Helsinki: Gaudeamus.
- Halfpenny Peter & Rocter Rob (2011). Special Issue on e-Social Science. *Social Science Computer Review*, 27:4.
- Hannan Michael & Freeman John (1977). The Population Ecology of Organizations. *American Journal of Sociology* 82:929-964.
- Hannan Michael & Freeman John (1984). Structural Inertia and Organizational Change. *American Sociological Review* 49:149-164.
- Harisalo Risto (2008). *Organisaatioteoria*. Tampere: Tampere University Press.
- Harland Tony, Tidswell, Toni Everett, David, Hale, Leight & Pickering, Neil (2010) Neoliberalism and the academic as critic and conscience of society. *Teaching in Higher Education*. Vol.15(1), Feb 2010, pp. 85-96.
- Hanken (2014). <http://www.100.hanken.fi/history/play>. Luettu 23.4.2014.
- Harrinvirta Markku Olavi (2000). *Strategies of Public Sector Reforms in the OECD Countries*. Saarijärvi: Gummerus Printing
- Harwood Jonathan (2010). Understanding Academic Drift: On the Institutional Dynamics of Higher Technical and Professional Education. *Minerva* 48:413-427.
- Haskell Thomas (1996). Justifying the Rights of Academic Freedom in the Era of Power/Knowledge. Teoksessa: Menand Louis (toim.) *The Future of Academic Freedom*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Hegedus Andras (1976). *Socialism and Bureaucracy*. London: Allison & Busby.
- Heiskala Risto (2006). Kansainvälisen toimintaympäristön muutos ja Suomen yhteiskunnallinen muutos. Teoksessa: Risto Heiskala & Eeva Luhtakallio (toim.): *Uusi jako. Miten Suomesta tuli kilpailukyky-yhteiskunta?* Helsinki: Gaudeamus.
- Heiskala Risto (2011) Suomalainen yliopisto II maailmansodan jälkeen. *Yhteiskuntapolitiikka* 75:1, 92-97.
- Heiskanen Ilkka (1992). Yhteiskuntatieteet, käytännön yhteiskuntateoria ja maamme älyllinen ilmasto. Helsingin yliopiston yleisen valtio-opin laitoksen tutkimuksia 59. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Henkel Mary (1997). Academic values and the university as corporate enterprise. *Higher Education Quarterly* 51:2, 134-143.
- Henkel Mary (2007). Shifting Boundaries and the Academic Profession. Pp 191 – 206. Teoksessa: Kogan Maurice & Ulrich Teichler (eds.) *Key Challenges to the Academic Profession*. Paris & Kassel : UNESCO Forum on Higher Education Research and Knowledge and International Center for Higher Education Research Kassel.

- Herrington TyAnna (2010). *Intellectual Property on Campus: Students' Rights and Responsibilities*. Carbondale: Southern Illinois University Press
- Heikel Ivar (1940). *Helsingin yliopisto 1640-1940*. Helsinki: Otava.
- Helander Voitto (1998). *Kolmas sektori*. Helsinki: Gaudeamus.
- Henderson Algo (1966). *Higher Education A Field of Study in the University*. In Dadson D. (edit). *On Higher Education*. Toronto: University of Toronto Press.
- Hietamäki Tapani (2009). *Johdatus Weberin tieteeseen ja politiikkaan*. Teoksessa: Max Weber. *Tiede ja politiikka. Kutsumus ja ammatti*. Tampere: Vastapaino
- Hirsch, Joachim (1983) *Turvavaltio : "Saksan malli", sen kriisi ja uudet yhteiskunnalliset Tampere : Vastapaino*.
- Hughes Everett (1958). *Men and their Work*. Glencoe: Free Press.
- Hughes Everett (1963). *The Professions*. *Daedalus* 92:4, 665-668.
- Hume David (1742). *Esseys, Moral and Political*, vol 2. Edinburgh: A. Kincaid. Saatavissa: <<http://www.econlib.org/library/LFBooks/Hume/hmMPL40.html#cc1>>
- Hölttä Seppo (2010). *The Finnish Higher Education System: From Servant of Society to Key Actor*. Teoksessa: Yuzhuo Cai & Kivistö Jussi (toim.) *The Challenges and Experience in the Post-massification Era*. 2010 Sino-Finland Symposium Conference Proceeding, 20-34. Tampere: Higher Education Finance And Management Series.
- Hölttä Seppo (2000). *From Ivory Towers to Regional Networks in Finnish Higher Education*. *European Journal of Education*, Vol 35, No. 4, 465-474.
- Hölttä Seppo, Kivistö Jussi & Kohtamäki Vuokko. (2011). *Ehdotus yliopistojen rahoitusmallin kehittämistarpeista*. Helsinki: Opetus ja kulttuuriministeriö.
- Hölttä Seppo, Kuoppala Kari & Pekkola Elias (2012). *Määräaikaisten tutkijoiden rooli ja asema tietotaloudessa. Julkaisematon tutkimussuunnitelma*.
- Høstaker Roar (2000). *Policy Change and the Academic Professions*. Teoksessa Kogan, Hirsch Joachim (1983). *Turvavaltio: Saksan Malli, Sen Kriisi Ja Uudet Yhteiskunnalliset Liikkeet*. Tampere: Vastapaino.
- Irvine John, Miles Ian & Evans Jeff (1979). *Introduction: Demystifying Social Statistics*. Teoksessa: Irvine John, Miles Ian ja Evans Jeff (toim.). *Demystifying Social Statistics*. London: Pluto Press Limited.
- Johnson Terrence (1995). *Governmentability and the Institutionalization of expertise*. Teoksessa: Johnson Terrence, Larking Gerald ja Saks Michael (toim.). *Health Profession and the State in Europe*. London: Routledge.
- Johnson Terrence (1972). *Professions and Power*. London: Macmillan.
- Jongbloed Ben (2003). *Marketisation in Higher Education, Clark's Triangle and the Essential Ingredients of Markets*. *Higher Education Quarterly*, 57:2, 110-135.
- Julkunen Raija (2006) *Kuka Vastaa? Hyvinvointivaltion rajat ja julkinen vastuu*. Stakes. Gummerus: Helsinki.
- Julkunen Raija (2008). *Uudentyön paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosesseista*. Vastapaino: Tampere.
- Juppo Virpi (2011). *Muutoksen Johtaminen Suomalaisessa Yliopistouudistuksessa Rehtoreiden Näkökulmasta*. *Acta Wasaensia*, nro 235. Vaasa: Vaasan yliopisto.
- Kallioinen Mika (1999). *Professoriliitto 1969-1999 : kolme vuosikymmentä tieteen ja ammattikunnan puolesta / Mika Kallioinen*. Helsinki : Professoriliitto.
- Kallio Kirsi-Marja (2014). *Ketä kiinnostaa tuottaa tutkintoja ja julkaisuja liukuhihnaperiaatteella...?" - Suoritusmittauksen vaikutukset tulosohjattujen yliopistojen tutkimus- ja opetushenkilökunnan työhön*. Turun kaupunkorkeakoulun julkaisuja, Sarja A-1:2014. Turku: Turun kaupunkorkeakoulu.
- Kallo Johanna (2009). *OECD education policy. A comparative and historical study focusing on the thematic reviews of tertiary education*. Jyväskylä: Kasvustieteellinen seura.
- Kankaala Kari, Kaukonen Erkki, Kutilahti Pirjo, Lemola Tarmo, Nieminen Mika & Välimaa Jussi (2004). *Yliopistojen kolmas tehtävä?* Helsinki: Edita Publishing.

- Karabel Jerome and A. Halsey (1977). *Power and Ideology in Education*. New York: Oxford University Press.
- Kauko Jaakko (2011). Korkeakoulupolitiikan dynamiikat Suomessa. *Kasvatustieteellisiä tutkimuksia* 239. Helsinki: Helsingin yliopiston käyttäytymistieteiden laitos.
- Kaukonen Erkki & Välimaa Jussi (2010). Yliopistopolitiikan ja rakenteellisen kehittämisen taustoja. Teoksessa: Aittola Helena & Marttila Liisa (toim.): *Yliopistojen rakenteellinen kehittäminen, akateemiset yhteisöt ja muutos. RAKE-yhteishakkeen (2008-2009) loppuraportti*. Helsinki: Opetusministeriö.
- Kekäle Jouni (1997). *Leadership Cultures in Academic Departments*. Joensuun yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja 26. Joensuu: Joensuun yliopisto.
- Kenway Jane & Langmead Diana . (2000) *Fast capitalism, fast feminism and some fast food for thought*. teoksessa: Ali, S. et al (eds), *Global feminist politics: Identities in a changing world*. London: Routledge.
- Kerr Clark (1963): *The Idea of a Multiversity*. Teoksessa: Kerr Clark (toim.). *The Uses of the University*, Cambridge, Mass ja London: Harvard University Press.
- Keränen Marja. (1998). *Kansallisvaltion Kielioppi*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Kettunen Pauli (2002). *Työväenkyseymyksestä henkilöstöpolitiikkaan*. Teoksessa Antti Kuusterä (toim.): *Suuryritys ja sen muodonmuutos. Partekin satavuotinen historia*. Helsinki: Partek Oyj.
- Kezar Adrianna (2012) *Needed policies, practices and values. Creating a culture to support and professionalize non-tenure track faculty*. Teoksessa Kezar Andrianna (toim.) *Embracing non-tenure track faculty. Changing campuses for the new faculty majority*. 2-28. New York & London: Routledge.
- Kinnunen Merja (2008). *Mitattu, laskettu ja punnittu tutkijan työ*. Lempiäinen, Kirsti & Löytty, Olli & Kinnunen, Merja (toim.). *Tutkijan kirja*. Tampere: Vastapaino.
- Kinnunen Ulla, Mauno Saija, Mäkikangas Anne ja Nätti Jouko (2011). *Ovatko määräaikaiset työntekijät huono-osaisia?* Teoksessa P. Pietikäinen (toim.), *Työstä, jousta ja jaksa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus*. Helsinki: Gaudeamus.
- Kirves Kaisa, Kinnunen, Ulla, Mauno Saija, Mäkikangas Anne, Rantanen Johanna, Siponen Katri, & Nätti Jouko (2010). *Työn piirteet ja hyvinvointi yliopistotyössä: vapaaehtoisten ja vastentahtoisten määräaikaisten ja vakinaisten työntekijöiden vertailu*. *Työelämän tutkimus*, 8:3, 225–236.
- Kivinen Osmo, Rinne Risto ja Ketonen Kimmo (1993) *Yliopiston huomen*. Helsinki: Hanki ja jää.
- Kivistö Jussi (2008). *Agency Theory as a Framework for the Government-University Relationship*. Tampere: Tampereen yliopistopaino.
- Kimball Roger (1992). *The True Professional Idea in America: A history*. Oxford: Blackwell Publishers.
- Kogan Maurice & Teichler Ulrich (eds.) (2007). *Jey Challenges to the Academic Profession*. Paris and Kassel: UNESCO Forum on Higher Education Research and Knowledge and INCHER.
- Kogan Maurice, Moses Ingrid ja El-Khawas Elaine (1994). *Staffing Higher Education, Meeting New Challenges*. OECD, Higher Education Policy Series 27. London: Jessica Kingsley Publishers.
- Kohtamäki Vuokko (2009). *Financial Autonomy in Higher Education Institutions : Perspectives of Senior Management of Finnish AMK Institutions*. Higher Education Finance and Management Series. Tampere: Tampere University Press.
- Kohtamäki Vuokko (2013). *Tutkimusmenot ja kokonaiskustannusmalli*. *Tieteessä tapahtuu* 31:1, 49-50.
- Kolb David (1981.) *Learning styles and disciplinary differences*. Teoksessa: A. W. Chickering (ed.) *The Modern American College*, San Francisco: Jossey-Bass.
- Konttinen Esa (1991). *Perinteisestä moderniin professioiden yhteiskunnallinen synty Suomessa*. Tampere: Vastapaino.
- Konttinen Esa (1993a). *Professionäkökluman lupaus*. Teoksessa: *Ammattikunnat, yhteiskunta ja valtio. Suomalaisen professioiden syntykuvia*. Jyväskylän yliopiston sosiologian laitoksen julkaisuja 55/1993. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Konttinen Esa (1993b). *Johtavat säädöt ja professiokentän varhainen muodostuminen Suomessa*. Teoksessa: *Ammattikunnat, yhteiskunta ja valtio. Suomalaisen professioiden syntykuvia*. Jyväskylän yliopiston sosiologian laitoksen julkaisuja 55/1993. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

- Konttinen Esa (1985). Yliopiston tiedeyhteisö ja byrokraattiset uhat. Teoksessa: Marin Marjatta, Konttinen Esa & Aittola Tapio (toim). Keskustelua yliopistobyrokratiasta. Jyväskylän yliopiston sosiologian laitoksen julkaisuja 31/1985. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Konttinen Esa (1997). Professionaalinen asiantuntijatyö ja sen haasteet myöhäismodernissa. Teoksessa: Kirjonen Juhani, Pirkko Remes, Etäpelto Anneli (toim.), Muuttuva asiantuntijuus. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.
- Konttinen Raimo ja Välimaa Jussi (toim.) (1990a): Pedagogiaa vai byrokratiaa? Työvelvollisuuskokeilun alku Jyväskylän yliopistossa. Jyväskylän yliopisto, Kasvatustieteiden tutkimuslaitoksen julkaisusarja B Teoriaa ja käytäntöä 49. Jyväskylä: Jyväskylän yliopiston monistuskeskus.
- Koskinen Ilpo ja Mykkänen Juri (1998) Johdanto. Teoksessa: Mykkänen Juri ja Koskinen Ilpo. Asian-  
tuntemuksen politiikka. Professiot ja julkisvalta Suomessa (toim.) Helsinki, Yliopistopaino.
- Kosonen Pekka (1998). Hyvinvointivaltion haasteet ja Pohjoismaiset mallit. Tampere: Vastapaino.
- KOTA (2008-2010). Opetusministeriön ylläpitämä KOTA online –palvelu. <https://kotaplus.csc.fi/online/Etusivu.do>
- KTML (2008). Kunnallinen työmarkkinalaitos. Tilastot. Viitattu 8.1.2009. [http://www.kuntatyonantajat.fi/modules/page/show\\_page-id-CAFF589DB97B4DBDB3F9F2A402620550-itemtype-00308B787886459385F296A5AFD4FA74-tabletarget-data\\_1-pid-81722D7E223640E1AF556D5819F05364-layout-kt2006.asp](http://www.kuntatyonantajat.fi/modules/page/show_page-id-CAFF589DB97B4DBDB3F9F2A402620550-itemtype-00308B787886459385F296A5AFD4FA74-tabletarget-data_1-pid-81722D7E223640E1AF556D5819F05364-layout-kt2006.asp)
- Kokkonen Tommi (2009). Tieteen kehitysdynamiikka. Filosofia.fi (Eurooppalaisen filosofian seura ry). <  
<http://filosofia.fi/node/4774> > . Viitattu 5.11.2012.
- Kuoppala Kari & Marttinen Kimmo (1995). Suomen tiedehallinnon määräytymisestä osana eurooppalaista korkeakoulujärjestelmää. Vaasan yliopisto julkaisuja No 60. Vaasa: Vaasan yliopisto, Länsi- Suomen taloudellinen tutkimuslaitos.
- Kuoppala Kari (2009). Korkeakoulututkimus pähkinänkuoressa. Tiedepolitiikka 2/2009, 59 -60.
- Kwiek Marek (2006). The University and the State. A Study into Global Transformations. Dia-Logos. Studies in Philosophy and Social Sciences. Vol. 7 Frankfurt am Main, Berlin, Bern, Bruxelles, New York, Oxford, Wien: Peter Lang - International Academic Publishers
- Larkin Gerald (1983). Occupational Monopoly and Modern Medicine. London: Tavistock.
- Larsson Magali (1977). The Rise of Professionalism: A Sociological Analysis. London: University of California Press.
- Laukkanen Reijo ja Kirsti Stenvall (1996). Arviointi koulutus- ja tiedepolitiikassa. Hallintotiede A nro 9. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Lehtinen Taru (2013). Henkilöstöpolitiikka ja määräaikaiset palvelussuhteet helsingin yliopistossa. Julkaisematon pro gradu –tutkielma. Tampereen yliopisto.
- Lehtinen Taru, Kuoppala Kari & Pekkola Elias (2013). Valtionhallinnon henkilöstöpoliittinen ohjaus ja yliopistot. Teoksessa: Työelämän tutkimuspäivien konferenssijulkaisu 4/2013. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Light Donald Jr (1974). Introduction: The Structure of the Academic Profession. *Sociology of Education* 74:1, 2-28.
- Lipset Seymour & Ladd Everett (1973). Professors, Unions and American Higher Education. Berkeley: Carnegie Commission on Higher Education.
- Lipset Seymour, Trow Martin, Coleman James & Kerr Clark (1962). Union Democracy : the Internal Politics of the International Typographical Union. New York: Anchor Books.
- Locke William & Bennion Alice (2010). The early career Paths and Employment Conditions of the Academic Profession in 17 Countries. *European Review* vol. 18. Supplement 1.
- Locke William & Teichler Ulrich (toim.) (2007). The Changing Conditions for Academic Work and Careers in Select Countries. Kassel: International Center for Higher education Research Kassel.
- Locke William, Cummings William & Fisher Donald (Toim.) (2011). Changing Governance and Management in Higher Education. *The Changing Academy – The Changing Academic Profession in International Comparative Perspective*, Vol. 2
- Locke William & Teichler Ulrich (toim.) (2007). The Conditions for Academic Work and Careers in Selected Countries. *Werkstattberichte* 66. Kassel: INCHER.

- Luhman Niklas (1995). Poliittinen teoria hyvinvointivaltiossa. Teoksessa: Eräsaari Risto ja Keijo Rahkonen (toim.) Hyvinvointivaltion tragediaa keskustelua eurooppalaisesta hyvinvointivaltiosta. Tampere: Tammerpaino.
- Lukes Steven (2005). Power a radical view, second edition. Basingstoke: Palgrave-Macmillian.
- Lyytinen Anu, Kohtamäki Vuokko, Pekkola Elias, Kivistö Jussi & Hölttä Seppo (2012). Korkeakoulujen sidosryhmäyhteistyön laadunhallinta. Nykytilan kartoitus ja tulevat haasteet. Korkeakoulujen arviointineuvoston julkaisuja 12:2012. Helsinki: Korkeakoulujen arviointineuvosto.
- Lundvall Bengt-Åke. (ed.) (1992). National Systems of Innovation: Towards a Theory of Innovation and Interactive Learning London: Pinter Publishers.
- Lähdesmäki Kirsi (2003). New Public Management Ja Julkisen Sektorin Uudistaminen : tutkimus Tehokkuusperiaatteista, Julkisesta Yrittäjyydestä Ja Tulostavasta Sekä Niiden Määrittämisestä Valtion Keskushallinnon Reformeista Suomessa 1980-Luvun Lopulta 2000-Luvun Alkuun. Acta Wasaensia 113. Vaasa: Vaasan yliopisto.
- Maassen Peter (2000). Higher education research: The hourglass structure and its implications. Teoksessa Teichler, Ulrich & Sadlak, Jan (Eds.) Higher education research: Its relationship to policy and practice (s. 59-67). Oxford: Pergamon and IAU Press.
- Macdonald Keith M. (1995). The Sociology of Professions. London: Sage Publications.
- Mandl Ulrike, Dierx Adriaan & Ilzkovitz Fabienne (2008). The Effectiveness and Efficiency of Public Spending. Economic papers 301. Brussels: European Commission Directorate-General for Economic and Financial Affairs.
- Marin Marjatta (1985). Yliopiston hallinnollistumisesta. Teoksessa: Marin Marjatta, Konttinen Esa & Aittola Tapio (toim.) Keskustelua yliopistobyrokratiasta. Jyväskylän yliopiston sosiologian laitoksen julkaisuja 31/1985. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Marin Marjatta, Konttinen Esa & Aittola Tapio (1985). Keskustelua yliopistobyrokratiasta. Jyväskylän yliopiston sosiologian laitoksen julkaisuja 31/1985. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Marginson Simon (1995). Markets in Higher Education: Australia. In: Smyth J. (edit.) Academic Work. Celtic Court & Bristol: Society for Research into Higher Education & Open University Press.
- Marginson Simon (2000). The Enterprise University: Power, Governance and Reinvention in Australia. Cambridge: Cambridge University Press.
- Marttila Liisa (toim.), 13 – 20. Opetusministeriön julkaisuja 2010:5. Helsinki: Yliopistopaino.
- Marx Karl - Engels Friedrich (1962). Werke, osa 23. Berlin: Dietz Verlag. Saatavissa: [http://www.mlwerke.de/me/me23/me23\\_000.htm](http://www.mlwerke.de/me/me23/me23_000.htm).
- Marx Karl. (1965). Capital: A Critique of Political Economy, vol. 1. Moskova: Progress Publications. saatavissa: <http://www.marxists.org/archive/marx/works/cw/volume35/index.htm>
- McKinley John (1973). On the professional regulation of change. Teoksessa: Halmos P. (ed). Professionalization and Social Change. Sociological Review Monograph 20.
- Meek Lyn (2001). Reflections on Australian Higher Education. Center for Higher Education Management and Policy. Armidale: University of New England.
- Meklin Pentti (1995). Korkeakoulut Murroksessa : Näkökulmia Talouden Ohjaukseen. Hallintotiede. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Menand Luis (1996). The Limits of Academic Freedom. Teoksessa: Menand Louis (toim.) The Future of Academic Freedom. Chicago: The University of Chicago Press.
- Metcalf Amy (2010). Examining the Trilateral Networks of the Triple Helix: Intermediating Organizations and Academy-Industry-Government Relations. Critical Sociology 36:4, 503-519
- Merton King Robert (1973). The Sociology of Science. Chicago: The University of Chicago Press.
- Metzger Walter (1987). Academic Profession in United States. Teoksessa: Burton Clark (toim). The Academic profession. National, Disciplinary & Institutional Settings. Berkley and Los Angeles: University of California Press.
- Michels Robert (1986). Puoluelaitos Nykyajan Demokratiassa. Helsinki: WSOY.
- Michels Robert (1966) Political parties : a sociological study of the oligarchical tendencies of modern democracy . New York : Free Press.

- Millerson Geoffrey (1964). *The qualifying associations: a study in professionalization*, London: Routledge & Kegan Paul
- Mommsen Wolfgang (1987) *The Academic Profession in Federal Republic of Germany*. Teoksessa Burton Clark (toim.). *The Academic Profession. National, Disciplinary & Institutional Settings*. 271-303 Berkeley: University of California Press.
- Mora José-Ginés (2001). *Governance and Management in the New University*. *Tertiary Education and Management* 7, 95-110.
- Morrison Gary, Anglin Gary & Maddrell Jennifer (2010). Introduction to this special issue: Faculty intellectual property in the digital age. *Journal of Computing in Higher Education*, 22:33, 149-152.
- Mughul Adnan & Pekkola Elias (2010). *Internationalisation of Higher Education: Comparative Study: Finland and Pakistan*. ICERI Proceedings. Madrid: ICERI.
- Musselin Christine (2007). *The Transformation of Academic Work: Facts and Analysis*. Research and Occasional Paper Series: CSHE, 4.07. Centre for Studies in Higher Education, University of California, Berkeley.
- Muzio Daniel & Kirkpatrick Ian (2011). Introduction: professions and organizations – a conceptual framework. *Current Sociology* 59:4, 389-405.
- Mäkinen Riitta (1998). *Agronomit suomalaisena professiona*. Teoksessa: Mykkänen Juri ja Koskinen Ilpo. *Asiantuntemuksen politiikka. Professionit ja julkisvalta Suomessa (toim.)* Helsinki, Yliopistopaino.
- Mälkiä Matti & Vakkuri Jarmo. 1998. *Strateginen Johtaminen Yliopistoissa : Ajattelutavat, Mahdollisuudet Ja Haasteet*. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Männistö Jarmo (2002). *Voluntaristinen alueellinen innovaatiojärjestelmä : tapaustudkimus Oulun alueen ict-klusterista*. Acta Universitatis Lappeensis 46. Rovaniemi: Lapin yliopisto.
- Mäntylä Hans (2007). *On "Good" Academic Work. Practicing Respects at Close Range*. Acta Universitatis Oeconomicae Helsingiensis A-306. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Neave Guy & Rhoades Gary (1987). *Academic Estate in Western Europe*. Teoksessa: Burton Clark (toim.). *The Academic profession. National, Disciplinary & Institutional Settings*. Berkeley and Los Angeles: University of California Press.
- Netra (2008). *Valtiokonttorin ylläpitämä Valtion raportointipalvelu Netra*. <http://www.netra.fi>
- Nevgi Anne & Lindblom-Ylänne Sari (2009). *Johdanto yliopistopedagogiikkaan*. Teoksessa: (toim.) Yliopisto-opettajan käsikirja. Helsinki: WSOY pro.
- Niiniluoto Ilkka (1984). *Johdatustieteen filosofiaan*. Helsinki: Otava.
- Niiniluoto Ilkka (2004). *Avajaispuhe 10.9.2004: Akateeminen vapaus*. *Yliopisto* 52:10.
- Niiranen Vuokko (1994). *Sosiaalitoimen moniulotteinen johtajuus. Tutkimus sosiaalijohtajien johtamistyöstä, johtajatyypittelyistä ja vapaakuntakokeilusta sosiaalitoimen reformina*. Kuopioon yliopiston julkaisuja E. Yhteiskuntatieteet 20. Kuopio: Kuopion yliopisto.
- Niskanen Vesa (2008). *Helsingin yliopisto, kasvatus-tieteellinen tiedekunta. Kohti tutkivaa työtappaa: mittaaminen*. Viitattu 26.11.2008. <http://www.mm.helsinki.fi/users/niskanen/kotu/mitta.htm>
- Nokkala Terhi (2007). *Constructing the Ideal University – The internationalisation of higher education in the competitive knowledge society*. Tampere: Tampere University Press.
- Nori Hanna (2011). *Keille yliopiston portit avautuvat? Tutkimus suomalaisiin yliopistoihin ja eri tieteenaloille valikoitumisesta 2000-luvun alussa*. *Annales Universitatis Turkuensis C* 309.
- Nummikoski Jukka, Laaksonen Sirpa & Meklin Pentti (1997). *Toimintamenobudjettiin siirtyminen Yliopistoissa : Laitosjohtajien Kokemuksia Ja Käsitteitä*. Hallintotiede. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Nykänen Panu (2012). *Tekninen korkeakoulu*. Luettu 5.11.2013. <http://www.aalto.fi/fi/about/history/tkk/>.
- OECD (2011). *Education at a Glance*. Paris: OECD.
- Ojala Ilpo (2003). *Managerialismi ja oppilaitosjohtaminen*. Acta Wasaensia nro 119. Vaasa: Vaasan yliopisto.
- OKM (2011). *Koulutus ja tutkimus vuosina 2011-2016*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2012:1. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö.



- OKM & TEM (2009) Evaluation of the Finnish National Innovation System. Policy Report. Helsinki: opetusministeriö ja työ- ja elinkeinoministeriö.
- Oksanen Juha 1999. Poliisistako professio koulutusjärjestelmää muuttamalla? Poliisiammattikorkeakoulun tulo Suomeen osana päällystökoulutuksen uudistamista. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Olsen Johan (2005). The institutional dynamics of the (European) University. Working Paper No.15. Oslo: Center of European Studies, University of Oslo.
- OPM (2006a). Ammattikorkeakoulut 2005. Taulukoita AMKOTA-tietokannasta. Opetusministeriön julkaisuja 2006:42. Saatavissa: <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2006/liitteet/opm42.pdf?lang=fi>
- OPM (2006b). Yliopistot 2005. Taulukoita KOTA-tietokannasta. Opetusministeriön julkaisuja 2006:37. Saatavissa: <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2006/liitteet/opm37.pdf?lang=fi>
- OPM (2008). Koulutus ja tutkimus vuosina 2007 – 2012, kehittämissuunnitelama. Opetusministeriön julkaisuja 2008:9 Saatavissa: [http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2008/Kulttuurin\\_ja\\_hyvinvoinnin\\_valisista\\_yhteyksista?lang=fi](http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2008/Kulttuurin_ja_hyvinvoinnin_valisista_yhteyksista?lang=fi)
- OPM (2009). Korkeakoulut 2009. Yliopistot ja ammattikorkeakoulut korkeakoulupolitiikan toteuttajina. Opetusministeriön julkaisuja 2009:49. Helsinki: opetusministeriö.
- Palonen Kari (2003). Johdanto. Teoksessa: Hyvärinen Matti, Karumäki Jussi, Palonen Kari, Pulkkinen Tuija ja Stenius Henrik (toim.). Käsitteet liikkeessä. Suomen poliittisen kulttuurin käsitehistoria. Tampere: Vastapaino.
- Parker Martin & Jary David (1995). The McUniversity: Organization, Management and Academic Subjectivity. *Organization* 2:2, 319-338.
- Parsons Talcott (1954). *Essays in sociological theory*. Glencoe: Free Press.
- Parsons Talcot (1986). Power as a Political System. Teoksessa: Lukes Steven (toim.) *Power*. Oxford : Blackwell
- Parsons Talcot & Platt Gerald (1972). *The American University*. Cambridge: Harvard University Press.
- Parsons Wayne (1995). *Public Policy : an Introduction to the Theory and Practice of Policy Analysis*. Aldershot: Edward Elgar.
- Pasanen Jarna (2003). "Sitä ei voi enää nimittää pelkäksi vitsailuksi", Selvitys sukupuolisesta häirinnästä ja ahdistelusta Tampereen yliopistossa. Tampereen yliopisto tänään ja huomenna Yliopiston sisäisiä kehittämisehdotuksia, muistioita ja raportteja 61/2003.
- Patomäki Heikki (2007). Uusliberalismi Suomessa, lyhyt historia ja tulevaisuuden vaihtoehdot. Vantaa: Dark Oy.
- Patomäki Heikki (2005). Yliopisto Oyj, Tulosohjauksen ongelmat - ja vaihtoehto. Helsinki: Gaudeamus.
- Pekkarinen Jukka & Visa Heinonen (1998): Talouspolitiikka ja kansantaloustieteellinen asiantuntemus Suomessa. Teoksessa: Koskinen Ilpo ja Mykkänen Juri *Asiantuntemuksen politiikka*. Professiot ja julkisvalta Suomessa (toim.), 84-99. Helsinki: Yliopistopaino.
- Pekkola Elias (2014). Academic Work Revised: From Dichotomies to a Typology. *Workplace*, 23, 11-22.
- Pekkola Elias. (2009). Akateeminen professio Suomessa - valtakeskittymä vai kolmen luokan työntekijöitä? *Politiikka* 51:4, 268–290.
- Pekkola Elias (2011). Kollegiaalinen ja manageriaalinen johtaminen suomalaisissa yliopistoissa. *Hallinnon tutkimus* 1, 37-55.
- Pekkola Elias (2010). Nuorten yliopistolaisten työn palkitsevuus ja sen merkitys akateemisen uran houkuttelevuudelle. *Työelämän tutkimus* 2, 145–159.
- Pekkola Elias, Kivistö Jussi & Hölttä Seppo (2014). Korkeakoulututkimus. Teoksessa: Korkeakoulutus, ohjaus ja autonomi. Johdatus korkeakouluhallintoon. Helsinki: Gaudeamus.
- Pekkola Elias, Lähti Riikka & Kuoppala Kari (2012). Tyypillinen epätyypillinen akateeminen työ. Tulossa. Helsinki: Tieteentekijöiden liitto.
- Pekkola Elias & Kivistö Jussi (2012). Reforming the Finnish University System: Policies and Institutional Responses. Teoksessa Sjur Bergan et al. (toim.) *Leadership and Governance in Higher Education – Handbook for Decision-makers and Administrators*. Berlin: Raabe Verlag.

- Pekkola Elias, Jussi Kivistö, Vuokko Kohtamäki, Lyytinen Anu & Hölttä Seppo (2015, tulossa). Alihallinnosta innovaatiojärjestelmiin. Tampere: Tampere University Press.
- Peltonen, Tuomo (2007). Johtaminen ja organisointi. Teemoja, näkökulmia ja haasteita. Keuruu: KY-palvelu Oy.
- Perking Harold (1987). Academic Profession in United Kingdom. Teoksessa: Burton Clark (toim). The Academic profession. National, Disciplinary & Institutional Settings. Berkley and Los Angeles: University of California Press.
- Perkin Harold (1969). Key Profession: A History of the A.U.T. London: Routledge and Palmer.
- Peters Guy (2001). The politics of Bureaucracy. New York: Routledge.
- Pfeffer Jeffrey (1982). Organizations and Organization Theory. Cambridge: Ballinger.
- Pfeffer Jeffrey (1981). Power in Organizations. Marshfield, Mass.: Pitman.
- Pfeffer Jeffrey & Moore William (1980a). The Relationship Between Departmental Power and Faculty Careers on Two Campuses: The Case for Structural Effects on Faculty Salaries. Research in Higher Education, 13:4, 291-306.
- Pfeffer Jeffrey & Gerald R. Salancik (1978). The External Control Of Organizations, A Resource Dependence Perspective. New York: Harbert & Row.
- Pfeffer Jeffrey & Moore William (1980b). Power in University Budgeting: A Replication and Extension. Administrative Science Quarterly, 25, 637-653.
- Pietilä Kauko (2008). Journalismiprofession teoria ja käytäntö. TAMperen yliopiston tiedusopin opetusministe. Tampere: Tampereen yliopiston tiedotusopin laitos. <http://www.uta.fi/laitokset/tiedotus/opiskelu/oppimateriaalit/Journalistiprofessio1.pdf>
- Pihlanto Pekka (2003). Markkina-ajattelun harhat yritysjohtonpalkitsemisessa ja yliopistojen ohjauksessa. Sarja Keskusteluja ja raportteja 2:2003, Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja.
- Pirttilä Ilkka & Susan Eriksson-Piela (2004). Yliopistotyön kirok ja tähtihetket. Jyväskylä: Minerva Kustannus Oy.
- Pollitt Christopher (2007). Convergennce and Divergence what is happening in Europe. Teoksessa: Pollitt, Christopher, van Thiel, Sandra, Homburg, Vincent (toim.) New Public Management in Europe. Adaptation and Alternatives. New York: Palgrave Macmillan.
- Pollitt Christopher (1990). Managerialism and the Public Services : the Anglo-American Experience. Oxford.
- Power Michael (1997). The Audit Society : rituals of Verification. Oxford: Oxford University Press.
- Puhakka Antero & Rautopuro Juhani (2001): Pätkillä tieteen huipulle. Tieteentekijöiden liiton jäsenkysely 2001. Tieteentekijöiden liitto. Joensuu: Joensuun yliopistopaino.
- Puhakka Antero – Rautopuro, Juhani (2003): Vessi ja illuusio. Opettajien työaikaopimuksen noudattaminen yliopistoissa. Tieteentekijöiden liitto. Tieteentekijöiden liitto. Joensuu: Joensuun yliopistopaino.
- Puhakka Antero & Rautopuro Juhani (2011). Huokuva lato – isäntiä ja isäntien varjoja? Tieteentekijöiden jäsenkysely 2010. Helsinki: Tieteentekijöiden liitto.
- Puhakka Antero & Rautopuro Juhani (2004). Tuhannen ja yhden työn tarinoita: Tieteentekijöiden Liiton Jäsenkysely. Helsinki: Tieteentekijöiden liitto.
- Puhakka Antero & Rautopuro Juhani (2008). Työ tekijäänsä kiittää - entäs työnantaja? Tieteentekijöiden Liiton Jäsenkysely 2007. Helsinki: Tieteentekijöiden liitto.
- Puusa Anu (2008). Käsiteanalyysi tutkimusmenetelmänä. Premissi 4:2008, 36-42.
- Ragin Charles (1989). The Comparative Method : Moving Beyond Qualitative and Quantitative Strategies. 1. paperback pr. ed. Berkeley: University of California Press.
- Raivola Reijo (1989). Opettajan Ammatin Historia : Opettajuus Ja Professionalismi. Julkaisusarja / Tampereen Yliopisto, Kasvatustieteen Laitos. 44. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Readings Bill (1996). The University in Ruins. Cambridge (Mass.): Harvard University Press.
- Reed Michael, Meek Lynn & Jones, Glen (2002). Introduction. Teoksessa Amaral, Alberto & Jones, Glen & Karseth Berit. (Eds.) Governing higher education: national perspective on institutional governance. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.

- Rhoades Gary (1998). *Managed professionals : unionized faculty and restructuring academic labor*. Albany (N.Y.) : State University of New York
- Rhoades Gary (2007). *Study of Academic Profession*. Teoksessa Gumpert Patricia (edit.) *Sociology of Higher Education. Contributions and Their Context*. 3-16. Baltimore: The John Hopkins University Press.
- Rice Eugene (1990) *Rethinking What It Means to be a Scholar*. Teoksessa: Boyer Ernest ja Rice Eugene (toim.). *The New American Scholar*. Princeton: Carnagie Foundation.
- Rinne Risto & Jauhiainen Arto (1988). *Koulutus, Professionaalistuminen ja Valtio*. Julkisen sektorin koulutettujen reproduktioammattikuntien muotoutuminen Suomessa. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan Julkaisusarja A:128. Turku: Turun yliopisto.
- Rinne Risto, Jauhiainen Arto, Simola Hannu, Lehto Reeta, Jauhiainen Annukka & Laiho, Anne (2012): *Valta, uusi yliopistopolitiikka ja yliopistotyö Suomessa*. Managerialistinen hallintapolitiikka yliopistolaisten kokemana. Suomen kasvatustieteellinen seura, Kasvatusalan tutkimuksia 58, Jyväskylä.
- Rinne Risto & Koivula (2005). *The Changing Place of the University and a Clash of Values The entrepreneurial University in the European Knowledge Society A Review of the Literature*. *Journal of Higher Education Management and Policy*, 17:3, 91-123.
- Ritzer George (1996). *The McDonaldisation of Society : an Investigation into the Changing Character of Contemporary Social Life*. Thousand Oaks: Pine Forge Press.
- Rose Niklas (1995). *Eriarvoisuus ja valta hyvinvointivaltion jälkeen*. Teoksessa: Eräsaari Risto & Keijo Rahkonen (toim.), *Hyvinvointivaltion tragedia, keskustelua eurooppalaisesta hyvinvointivaltiosta*. Helsinki: Gaudeamus.
- Rouhelo Anne (2008). *Akateemiset Urapolut : humanistisen, Yhteiskuntatieteellisen Ja Kasvatustieteellisen Alan Generalistien Urapolkujen Alkuvaiheet 1980- Ja 1990-Luvuilla*. Turun Yliopiston Julkaisuja: 277. Turku: Turun yliopisto.
- Rutherford Jonathan (2005). *Cultural studies in the corporate university*. *Cultural studies*, 19:3, 297-317.
- Räsänen Keijo (2005) *Akateemisen työn hallinta: jäsenyyksiä kokemuksille ainelaitoksen johtajana*. Teoksessa Helena Aittola & Oili-Helena Ylijoki (toim.). *Tulosjohdettua autonomiaa: Akateemisen työn muuttuvat käytännöt*. Helsinki: Gaudeamus.
- Räty Timo & Jussi Kivistö (2006). *Mitattavissa oleva tuottavuus Suomen yliopistoissa*. VATT-Tutkimuksia 124. Helsinki: OY Nord Print AB
- Saari Arttu (2010). *Suomalaiset lääkärit ja Suomen Lääkäriliitto osana hyvinvointivaltiota ja sen terveystieteitä*. *Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia* 114. Helsinki: Kelan tutkimustoimisto.
- Saks Mike (2010). *Analyzing the Professions. The Case of Neo-Weberian Approach*. *Comparative Sociology* 9. 887-915.
- Saks Mike (1995). *Professions and the Public Interest: Medical Power, Altruism and Alternative Medicine*. London: Routledge.
- Salminen Ari (1995). *Hallintotiede. Organisaatioiden hallinnolliset perusteet*. Helsinki: Painatuskeskus Oy.
- Salminen Ari (2004). *Hyvän hallinnon etiikka: kolmen profession arvioita hallinto- ja johtamistyön eettisistä kysymyksistä*. Vaasan Yliopiston Julkaisuja: 245. Vaasa: Vaasan yliopisto.
- Salminen Ari (2010). *Julkisen Johtamisen Etiikka*. Vaasan yliopiston Julkaisuja: 60. Vaasa: Vaasan yliopisto.
- Santiago, P. & Tremblay, K. (2008). *Setting the Right Course: Steering Tertiary Education*. Teoksessa Santiago, P. ym. *Tertiary Education for the Knowledge Society. Volume 1. Special Features: Governance, Funding, Quality*. Paris: OECD.
- Sciulli David (2010a). *Preface to professions today: Received wisdom, case challenges, contributor issues and questions*. *Comparative Sociology*, 9:6, 724-743.
- Sciulli David (2010b). *Structural and Institutional invariance in professions and professionalism*. Teoksessa: Svensson Lennart ja Evetts Julia (toim.). *Sociology of professions: Continental and Anglo-Saxon traditions*. Göteborg: Bokförlaget Daidalos.
- Seybold Peter. (2008). *The Struggle against Corporate Takeover of the University*. *Socialism & Democracy*, 22:1, 115-125.

- Shattock Micheal (2010). The entrepreneurial university: an idea for its time. *London Review Of Education*, 8:3, 263-271.
- Shin Jung & Toutkoushian Robert (toim.) (2011). *University Rankings: Theoretical Basis, Methodology and Impacts on Global Higher Education. The Changing Academy - The Changing Academic Profession in International Comparative Perspective (3)*. Dordrecht: Springer
- Shils Edward (1984). *Academic Ethic*. Chicago: University of Chicago Press.
- Shils Edward (1991). *Academic Freedom*. Teoksessa: Althbach Phillip G. (toim.) *International Higher Education: An Encyclopedia*, 1-22 . New York : Garland.
- Shils Edward (1968). The implantation of universities: reflections on a theme of Ashby. *Higher Education Quarterly* 22:2.
- Siegrist Johan (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*. 1, 27-41.
- Simons Herbert (1957). *Administrative Behavior*. New York: The Macmillian Company.
- Sipilä Jorma (2007). *Valta yliopistossa*. Tampere: Vastapaino.
- Skinner Quentin (2003). *Kolmas vapauden käsite*. Tampere : Eurooppalaisen filosofian seura.
- Slaughter Sheila & Leslie Larry (1997). *Academic Capitalism, Politics, Policies and the Entrepreneurial University*. Maryland: The Johns Hopkins University Press.
- Smith Peter (1996). A framework for analysing the Measurement of Outcome pp 1-20. In Smith (edit.), *Measuring Outcome in the Public Sector*. London: Taylor & Francis Ltd.
- Snellman Johan Wilhelm (1990). Akateemisesta opiskelusta. Teoksessa: Kanstasalmi Kari (toim.). *Yliopiston ajatusta etsimässä*. 70-99. Helsinki: Gaudeamus.
- Sodian Beate & Bullock Merry (2008). Scientific reasoning -- Where are we now? *Cognitive Development* 23 :4, 431-434.
- Sporn Barbara (1999). Management in higher education: Current trends and future perspectives in European colleges and universities. Teoksessa Begg Roddy (Ed.) *The dialogue between higher education research and practice (s. 97-107)*. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.
- Stacey Ralph (1996). *Complexity and Creativity in Organizations*. San Francisco: Berret-Koehler Publishers.
- Steck Henry (2003). Corporatization of the University: Seeking Conceptual Clarity. *The Annals of the American Academy*. 585 January/2003.
- Stenvall Jari (2000). Käskyläisestä Toimijaksi : valtion Keskushallinnon Virkamiehistöön Pätevyys Arvostusten Kehitys Suuriruhtinaskunnan Ajan Alusta 2000-Luvulle. *Acta Universitatis Tamperensis*: 759. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Stenvall Jari (1998). Profiitit, asiantuntemus ja hallinnollinen ylivalta. Teoksessa: Mykkänen Jari ja Koskinen Ilpo. *Asiantuntemuksen politiikka. Profiitit ja julkisvalta Suomessa (toim.)* Helsinki, Yliopistopaino.
- Suikkanen Asko & Viinämäki Leena (1999). Life Paths and Labour Market Citizenship. Teoksessa Christiansen, Jens, Koistinen, Pertti & Kovalainen, Anne (toim.) : *Working Europe. Reshaping European employment systems*, 189-209. Lontoo: Ashgate.
- Summa Hilka & Turo Virtanen (1998). Tulosjohtaminen yliopistojen ainelaitoksilla: yleisen johtamismallin soveltuvuus akateemisen vapauden kontekstiin. Teoksessa: Mälkiä Matti & Jarmo Vakkuri (toim.) *Strateginen johtaminen yliopistoissa*. Tampere: Tampereen yliopisto, TAJU.
- Suviranta Outi (2006) Yliopistojen itsehallinto, julkisen hallinnon organisointi ja valtion talouden järjestelmä. *Lakimies* 4, 536-559
- Sveiby Karl Erik (1990). *Valta ja johtaminen asiantuntijaorganisaatioissa*. Espoo : Weilin+Göös.
- Svensson Lennart (2010). Professions, organizations, collegiality and accountability. Teoksessa: Svensson Lennart ja Evetts Julia (toim.). *Sociology of professions: Continental and Anglo-Saxon traditions*. Göteborg: Bokförlaget Daidalos.
- Svensson Lennart ja Julia Evetts (2010). Introduction. Svensson Lennart ja Evetts Julia (toim.). *Sociology of professions: Continental and Anglo-Saxon traditions*. Göteborg: Bokförlaget Daidalos.
- Svensson Lennart ja Julia Evetts (2008). Introduction: professional work in Europe: Concepts, theories, and methodologies. *European Societies* 10, 4.

- Sverke Magnus, Hellgren Johnny & Näswall Katharina (2002). No Security: A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences. *Journal of Occupational Health Psychology* 7:3, 242-264.
- SVT (2008) Suomen virallinen tilasto Tutkimus- ja kehittämistoiminta [verkkojulkaisu]. Korkeakoulusektorin tutkimus- ja kehittämistoiminta . Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 16.1.2012]. Saatavilla: [http://www.stat.fi/til/tkke/2008/tkke\\_2008\\_2009-11-26\\_kat\\_004\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tkke/2008/tkke_2008_2009-11-26_kat_004_fi.html).
- SVT (2009). Suomen virallinen tilasto: Tutkimus- ja kehittämistoiminta [verkkojulkaisu]. ISSN=1798-6206. 2008, Korkeakoulusektorin tutkimus- ja kehittämistoiminta. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 23.1.2013]. Saatavilla: <http://tilastokeskus.fi/til/tkke>
- SVT (2009). Suomen virallinen tilasto: Tutkimus- ja kehittämistoiminta [verkkojulkaisu]. ISSN=1798-6206. 2008, Korkeakoulusektorin tutkimus- ja kehittämistoiminta. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 23.1.2013]. Saatavilla: <http://tilastokeskus.fi/til/tkke>
- De Swaan Abram (1987) *In Care of the State: Health Care, Education and Welfare in Europe and the USA in the Modern Era*. Oxford: Polity Press.
- Swedberg Richard ja Agevall Ola (2005). *The Max Weber Dictionary : Key Words and Central Concepts*. Stanford: Stanford Social Sciences.
- TaY (2011). *Henkilöstöjohtosääntö*. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Teichler Ulrich (2000a). The Relationships between higher education research and higher education policy and practice: The researchers perspective. Teoksessa Teichler, Ulrich & Sadlak, Jan (Eds.) *Higher education research: Its relationship to policy and practice* (s. 3-34). Oxford: Pergamon and IAU Press.
- Teichler Ulrich (2000b). Higher Education Research and Its Institutional Basis. In S. Schwarz & U. Teichler (eds), *The Institutional Basis of Higher Education Research*. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers, 13–24.
- Teichler Ulrich (2003). The Future of Higher Education and the Future of Higher Education Research. *Tertiary Education and Management* 9, 171-185.
- Teichler Ulrich (2005). Research on Higher Education in Europe. *European Journal of Education* 40:4, 447-469.
- Teichler Ulrich (2007). *German and Beyond, New Dynamics of Academic Profession*. Teoksessa: Locke William & Ulrich Teichler (toim.), *The Changing Conditions for Academic Work and Careers in Select Countries*. Kassel: International Center for Higher education Research Kassel.
- Teichler Ulrich, Arimoto Akira & Cummings William K (2013). *The changing academic profession : major findings of a comparative survey*. Dordrecht : Springer.
- Teivainen Teivo (2002). *Enter Economism, Exit Politics, Experts, economic policy and the damage to democracy*. Zed Books: New York - London.
- Temmes Markku (1994). *Eurooppalaiset esikuvamme. Uudistuvan hallintoajattelun lähteillä*. Helsinki: Painatuskeskus.
- Tight Malcolm (2003). *Researching Higher Education*. Maidenhead: The Society For Research into Higher Education & Open University Press.
- Tiilikainen Aaro (2007). Teoriassa kyllä ... Resurssiinpuutteiden vaikutukset seutujen hallintaan kolmen kaupunkiseudun kokemusten perusteella. *Acta Universitatis Lappeenensis* 117. Rovaniemi: Lapin Yliopisto.
- Tilastokeskus (1984). *Koulutus ja tutkimus. Korkeakouluopettajien ajankäyttö vuonna 1983*.
- Tirronen Jarkko (2007). *Korkeakoulujen rakenteellinen kehittäminen*. Kuopio. Kuopion yliopisto.
- Tirronen Jarkko (2014). *Länsimaisen yliopiston historiallinen kehitys*. Teoksessa Pekkola Elias, Kivistö Jussi & Kohtamäki Vuokko (toim.). *Korkeakouluhallinto. Johtaminen, talous ja politiikka*. Helsinki: Gaudeamus.
- Tirronen Jarkko (2010). *Yliopistoa etsimässä. Johdatus yliopiston ajatukseen*. Kuopio: Itä-Suomen yliopisto.
- Tirronen Jarkko & Kivistö Jussi (2009). Uusi hyödyn aikakausi ja yliopiston kolmas tie. Teoksessa Timo Aarveaara, Taina Saarinen (toim.) *Kilvoittelusta kilpailuun? Artikkelikokoelma Korkeakoulututkimuksen juhlasymposiumista 25.-26.8.2008*. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos.
- Tirronen Jarkko & Nokkala Terhi. (2009). Structural development of Finnish universities: achieving competitiveness and academic excellence. *Higher Education Quarterly* 63:3, 219-236.

- Torppa Kaarina (2007). Managerialismi Suomalaisen Julkisen Erikoissairaanhoidon Johtamisessa : tutkimus Yksityissektorin Johtamisoppien Soveltamisesta Neljässä Yliopistollisessa Sairaanhoidopiirissä Ja Arvio Managerialismin Soveltuvuudesta Julkisen Erikoissairaanhoidon Uudistamiseen. Acta Universitatis Ouluensis: 951. Oulu: Oulun yliopisto.
- Torstendal Rolf (1990). Introduction: promotions and strategies of knowledge based groups. Teoksessa: Torstendal Rolf ja Michael Burrage. The Formation of Professions. London: Sage.
- Truthardt Leena (2004) Tulohajauksen yhteiskunnallisuus Jyväskylän yliopistossa. Tarkastelunäkökulmana muoti ja seurustelu. Jyväskylä studies in educational psychology and social research 245. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Truthardt Leena (2005). Tulohajaus yliopistossa - muotia ja seurustelua. Teoksessa: Aitola Helena & Oili-Helena Ylijoki, tulohajattua autonomiaa, akateemisen työn muuttuvat käytännöt. Tampere: Tammerpaino.
- Trow Martin (1973). The Distribution of Academic Tenure in American Higher Education. Teoksessa: The Tenure Debate. Bardwell L. Smith & Assoc., eds. San Francisco: Jossey-Bass.
- Trow Martin (1972). The Expansion and Transformation of Higher Education. Morristown, New Jersey: General Learning Press.
- Trow Martin (1975). Teachers and Students. Martin Trow, ed. New York: McGraw-Hill.
- Trow Martin & Burrage Michael (2010). Twentieth-Century Higher Education : elite to Mass to Universal. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Trow Martin & A. Halsey. (1971) The British Academics. London: Faber & Faber.
- TTN (2010). Suomen tutkimus- ja innovaatiipoliittinen linjaus 2011-2015. Helsinki: Tutkimus- ja innovaationeuvosto.
- Turner S Bryan (1995). Medical Power and Social Knowledge, London: SAGE Publications Ltd.
- Ursin Jani (2007). Yliopistot laadun arvioitsijoina, akateemisia käsityksiä laadusta ja laadun varmistuksesta. Koulutuksen tutkimuslaitos, Tutkimuslauseita 35. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.
- Usher Alex & Medow Jon (2010). Global Higher Education Rankings 2010. Affordability and Accessibility In Comparative Perspective. Higher Education Strategy Associates. Saatavilla: [http://www.iregobservatory.org/pdf/HESA\\_Global\\_Higher\\_EducationRankings2010.pdf](http://www.iregobservatory.org/pdf/HESA_Global_Higher_EducationRankings2010.pdf)
- Vabø Agnette (2007). The Principal-Agent Relationship and Its Impacts on the Autonomy of the Academic Profession. Teoksessa: Locke William & Ulrich Teichler (toim.), The Changing Conditions for Academic Work and Careers in Select Countries. Kassel: International Center for Higher education Research Kassel.
- Vakkuri Jarmo & Pentti Meklin (1998). Tulomittaus ja ”vastiketta rahalle” –ajattelutapa – näkökulmia mittausteoreettisiin ongelmiin ja riskeihin. Hallinnon tutkimus 2 / 1998, 80 – 89. Hallinnon tutkimuksen seura Ry.
- Valtiontalouden tarkastusvirasto (2010). Yliopistojen inhimillisten voimavarojen hallinta. Valtiontalouden tarkastusviraston tuloksellisuustarkastuskertomukset 206/2010. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Vartola Juha (2009). Byrokraatia modernin hallinnan muotona. Teoksessa: Ilari Karppi, Lotta-Maria Sinervo. Governance. Tampere: Tampereen yliopisto, hallintotieteen keskus.
- Vartola Juha (1972b). Eräitä piirteitä korkeakouluopetuksen suunnittelusta ja sen liittymisestä korkeakoulun päätöksentekijärjestelmään. Teoksessa: Korkeakouluopetuksen kehittämisen seminaari Jyväskylä 26.-30.06.1975. Opetusministeriö/Korkeakoulu- ja tiedeosaston julkaisusarja 3/1972. Helsinki: Opetusministeriö.
- Vartola Juha (1980). Korkeakoulujen Alihallinnon Uudistamistarpeesta : Korkeakouluhallinnon Uudistamistarvetta Selvittävän Projektin Osaraportti 1. Julkishallinnon Julkaisusarja / Tampereen Yliopisto, Hallintotieteiden Laitos: 4. Tampere: Tampereen yliopisto. Hallintotieteiden laitos.
- Vartola Juha (1970). Korkeakoulun tehtävät ja hallinto : Tampereen yliopiston päätöksentekijöiden käsityksiä yliopiston organisaatiosta, päätöksenteosta, hallinnonuudistuksesta sekä yliopiston tehtävästä. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Vartola Juha (1973). Korkeakoulutuksen ohjaus. Tampereen yliopiston julkishallinnon laitoksen julkaisusarja: 2. Tampere: Tampereen yliopisto.

- Vartola Juha (1972a). Päätöksentekoprosesseista korkeakouluissa. Kasvatustieteiden tutkimuslaitoksen julkaisuja 143/1972. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Vartola Juha (1974). Päätöksentekoprosesseista korkeakoululaitoksessa. Teoksessa: Opetusministeriön korkeakoulu- ja tiedeoston julkaisuja. Opetusministeriön korkeakoulu- ja tiedeoston julkaisuja 13. Helsinki: Opetusministeriö.
- Vartola Juha & af Ursin Klaus (1987). Hallintovirkamieskunta Suomessa : Suomen Akatemian Rahoittaman Tutkimusprojektin Virkamieskunta, Hallinto Ja Yhteiskunta Peruseraportti. Julkishallinnon Julkaisusarja / Tampereen Yliopisto, Hallintotieteiden Laitos:2. Tampere: Tampereen yliopisto.
- De Vaus David (2009). Comparative Cross National Desing. Teoksessa: Alasuutari Pertti ja Bickma Leonard (toim.), Sage Handbook of Social Research Methods. London: Sage.
- Viinamäki Pekka (2005). Eurooppahallinto ja Suomi. Helsinki: Gaudeamus.
- Virtanen Turo (1999). Finland: Searching for Performance and Flexibility. Teoksessa: Farnham David (toim.), Managing Academic Staff in Changing University Systems, International Trends and Comparisons. Buckingham: The Society for Research into Higher Education & Open University Press.
- Virtanen Turo (1996). Johtamiskulttuurin muutos ja tuloksellisuus, valtionhallinnon seuranta tutkimus 1995 – 1998, esitutkimusraportti. Helsinki: Valtiovarainministeriö, hallinnon kehittämisosasto.
- Virtanen Turo (1981). Korkeakoulujen hallinnon kehittämistä. Korkeakoulujen uudistamistarvetta selvittävän projektiin osaraportti 3. Julkishallinnon julkaisusarja A 5/1981. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Virtanen Turo (1980). Korkeakoulujen keskushallinnon toiminnasta ja sen ongelmista: Korkeakouluhallinnon uudistamistarvetta selvittävän projektiin osaraportti II. Julkishallinnon julkaisusarja / Tampereen yliopisto, hallintotieteiden laitos: 6. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Virtanen Turo (1991). Välineellinen virkamiespätevyys ja virkamies koulutus. Virkamiesten välineellistä pätevyyttä ja sen riittävyttä koskevien käsitysten suhteesta peruskoulutuksen valtion ja kunnan hallintovirkamiehillä. Julkishallinnon julkaisusarja N:o 1/1991 A. Tampere: Tampereen yliopisto.
- VM (2003). Valtion määräaikaiset palvelussuhteet. Määräaikaisten palvelussuhteiden käyttöä valtion hallinnossa selvittäneen työryhmän loppuraportti. Työryhmämuistio. Valtiovarainministeriö 15/2003.
- VM (2005). Tulosohjauksen käsikirja. Valtiovarainministeriö. julkaisuja, 2/2005. Helsinki: Valtiovarainministeriö.
- Valtiovarainministeriö, valtioneuvoston markkinatietokeskus. Helsinki. Saatavissa: [http://www.vm.fi/vm/fi/04\\_julkaisut\\_ja\\_asiakirjat/03\\_muut\\_asiakirjat/Tulospalkkiohankkeen\\_loppuraportti.pdf](http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/03_muut_asiakirjat/Tulospalkkiohankkeen_loppuraportti.pdf)
- VM (2008). Tulospalkkaus tutuksi. Moniste 18.1.2008 valtiovarainministeriö, henkilöstöosasto, Valtioneuvoston markkinatietokeskus. Helsinki. Saatavissa: [http://www.vm.fi/vm/fi/04\\_julkaisut\\_ja\\_asiakirjat/01\\_julkaisut/06\\_valtion\\_tyomarkkinatietokeskus/20080118Tulosp/TUPA.pdf](http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/01_julkaisut/06_valtion_tyomarkkinatietokeskus/20080118Tulosp/TUPA.pdf)
- VM (2007). Tulospalkkiohankkeen loppuraportti. Moniste 31.8.2007. Helsinki: Edita Publishing Oy
- VTI (2008). Hallituksen esitys Eduskunnalle valtion talousarvioksi vuodelle 2008. Helsinki: valtiovarainministeriö.
- VTT (2010). Yliopistojen inhimillisten voimavarojen hallinta. Valtion tarkastusviraston tuloksellisuus-tarkastuskertomukset 206/2010. Helsinki: Valtion tarkastusvirasto.
- Van Vught Frans (toim.) (1989). Governmental strategies and innovation in higher education. London: Jessica Kingsley.
- Vähämäki Jussi (2009). Itsen alistus: Työ, tuotanto ja valta tietokykykapitalismissa. Väitöskirja, Helsingin yliopisto. General Intellect. Polemos. Helsinki: Like, Tutkijaliitto.
- Välilä Jussi (2005). Akateeminen työ – palkkatyötä vai säätyläisyyttä. Teoksessa H. Aittola & O-H Ylijoki (toim.) Tuloshajuttua autonomiaa – akateemisen työn muuttuvat käytännöt. Helsinki: Gaudeamus.
- Välilä Jussi (2000). The Changing Nature of Academic Employment in Finnish Higher Education. Teoksessa Enders, Jürgen Academic Staff in Europe. Changing Contexts and Conditions, 67-89. Greenwood Studies in Higher Education. Greenwood Press, Westport, Connecticut.
- Välilä Jussi (1995). Higher Education Cultural Approach. Jyväskylä Studia in Education, Psychology and Social Research 113. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

- Välimaa Jussi (2011). The relations between Finnish higher education and higher education research. Teoksessa Sakari Ahola ja David Hofman (toim.) Higher Education Research in Finland. Emerging Structures and Contemporary Issues.
- Välimaa Jussi (1993): Toimintaa vai terapiaa? Työvelvollisuuskokeilu korkeakouluissa. Kasvatustieteiden tutkimuslaitoksen julkaisusarja B 81. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Välimaa Jussi (2011). Uusi yliopistolaki ja kansallisen yliopistolaitoksen yhtiöittäminen. Teoksessa: Lasonen Johanna ja Ursin Jani (toim.) Koulutus yhteiskunnan muutoksissa: jatkuvuuksia ja katkoksia. Kasvatusalan tutkimuksia 53. Jyväskylä: Suomen kasvatustieteellinen Seura.
- Walton Clarence ja de Bolman Frederick (1979). Disorders in Higher Education. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Washburn Jennifer (2005). University, Inc : the Corporate Corruption of American Higher Education. New York: Basic Books.
- Weber Max (1978). Economy and Society : An Outline of Interpretive Sociology. Berkeley: University of California Press.
- Weber Max (1992). The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism. London: Routledge.
- Weber Max (2001). The Protestant Ethic Debate : Max Weber's Replies to His Critics, 1907-1910. Liverpool: Liverpool University Press.
- Weber Max (1964). The Theory of Social and Economic Organization. New York (N.Y.): Free Press.
- Weber Max (2009). Tiede ja politiikka : Kutsumus ja ammatti. Tampere: Vastapaino.
- Weber Max (1976). On Universities : the Power of the State and the Dignity of the Academic Calling in Imperial Germany. Chicago: University of Chicago Press.
- Weber Max (1919). Wissenschaft als Beruf. München: Duncker & Humblot
- Weber Max (1978). Economy and Society. Berkeley: University of California Press.
- Weber Max (2009). Tiede ja politiikka. Kutsumus ja ammatti. Vastapaino, Tampere.
- Williamson Oliver (1981). The Economics of Organization: The Transaction Cost Approach. American Journal of Sociology 87, 548-577.
- Wilson Logan (1942). The academic man : a study in the sociology of a profession. London : Oxford University Press.
- Winter Richard (1995) The University of Life plc: the 'Industrialization of Higher Education. Teoksessa: John Smyth (edit.), Academic Work The Changing Labour Process in Higher Education. Buckingham: The Society for Research into Higher Education & Open University Press.
- Ylijoki Oili-Helena (1998). Akateemiset heimokulttuurit ja noviisien sosialisatio. Tampere: Vastapaino.
- Ylijoki Oili-Helena (2008). A Clash of Academic Cultures – The Case of Dr. X. Teoksessa Jussi Välimaa & Oili-Helena Ylijoki (toim.). Cultural Perspectives on Higher Education. Dordrecht: Springer.
- Yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen ajankäyttötutkimus (2006). Tilastokeskus. Tiede, teknologia ja yhteiskunta. Tilastokeskus: Helsinki.
- Ziman John (1996). "Postacademic Science": Constructing Knowledge with Networks and Norms. Science Studies 9:1, 67-80.
- Ziman John (1994). Prometheus bound: science in a dynamic steady state. Cambridge: Cambridge University Press.



## LAINSÄÄDÄNTÖ:

Constitutiones Carolinae 1655

Statuter för Kejsarliga Alexanders Universitetet i Finland 1829

Statuter för Kejsarliga Alexanders Universitetet i Finland 1852

Laki Helsingin yliopistosta 191/1923

Asetus Helsingin yliopiston säännöistä 228 /1924

Laki Helsingin yliopistosta annetun lain toimeenpanosta 885/1991

Asetus Helsingin yliopiston henkilöstön kelpoisuudesta 309/1991

Yliopistolaki 645/1997

Asetus korkeakoulujen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista ja tehtävistä 309/1993

Valtioneuvoston asetus korkeakoulujen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista ja tehtävistä annetun asetuksen muuttamisesta 1 217/2000

Laki yliopistolain muuttamisesta 715/2004

Laki yliopistolain voimaannuttamisesta 559/2009

Valtioneuvoston asetus yliopistoista 770/2009

Yliopistolaki 669/2009

Laki ammattikorkeakouluopinnoista 255/1995

Asetus ammattikorkeakouluopinnoista 256/1995

Ammattikorkeakoululaki 351/2003

Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 352/2003

Suomen perustuslaki 731/1999

Laki julkisyhteisöjen henkilöstöltä vaadittavasta kielitaidosta 424/2003

Valtioneuvoston asetus yliopistojen tutkinnoista 794/2004

Hallituksen esitys Eduskunnalle valtion virkamieslaiksi ja laiksi valtion virkaehtosopimuslain muuttamisesta HE/1993

Asetus Helsingin yliopiston henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista ja tehtävistä 1739/1991

Laki Suomen Akatemiasta 922/2009

Laki rikoslain 40 luvun 11 §:n muuttamisesta 562/2009

Liitteet

LIITE 1. Kyselylomake

**A3 Miten kuvalliset opetuksia jota saat tohtorintutkintoon johtavien opintojen aikana?**  
(Jos et ole suorittanut tohtorintutkintoa, siirry kysymyksen A4)

Tällöin kaikki sopivat vaihtoehdot

Tutkimon suorittamiseksi edellyttiin valitun koulutuksen suorittamista.

Tutkimon suorittamiseksi edellyttiin valitun koulutuksen suorittamista.

Sain intensiivistä valitun koulutuksen ohjauksella laadusta tai tiedekunnasta

Valittiin itse tutkimusaiheeni

Sain apurahan tai stipendin

Sain työsuojelun ohjeistuksen tai tutkimukseen liittyvää tutkimusohjeistusta

Sain tohtorikoulutuksen aikana opetusmenetelmiä käsittelevää koulutusta

Osaillitun halokkeen / yksikön tutkimusopettajien yhdessä hankkeiden tai kokeneempien tutkijoiden kanssa.

Olin lalloneuvoston, osastoneuvoston, tiedekuntaneuvoston tai vastaavan jäsen.

**A4 Kuinka monta vuotta olet työskennellyt ensimmäisen tutkimuksen suorittamisen jälkeen seuraavissa työpaikoissa (merkitse vastaus vuosina, myös 0 tarvitessa)**

**Osa-**

**Päätoimi-**

Osa-  
aikaisesti

Korkeakoulussa tai yliopistossa

Tutkimuslaitoksessa

Teollisuudessa tai muualla yksityisellä sektorilla

Yrittäjänä

Jos vastauksessasi oli myös muita kuin akateemisia työantajia, kuinka monta vuotta olet työskennellyt edellisimmässä työpaikassasi muun tutkimusalaan liittyvässä työpaikassa.

**A5 Monessako yksikössä olet työskennellyt suorittuasi**

**Osa-**

**Päätoimi-**

Osa-  
aikaisesti

Korkeakoulu tai tutkimuslaitos

Muut työantajat (mukaan lukien yrittäjät)

**A6 Merkitse vuosiluvut ja määrät alle oleviin ruutuihin**

Minkä vuonna saat ensimmäisen korkeakoulutuksen toimittamisen (jos lukein tutkimuksen ja opetuksen alan tohtorintutkintoon valmistauduin)

Minkä vuonna saat ensimmäisen erikoisen korkeakoulutuksen tutkimusalaan (jos lukein tutkimuksen ja opetuksen alan tohtorintutkintoon valmistauduin)

Minkä vuonna saat ensimmäisen erikoisen korkeakoulutuksen tutkimusalaan (jos lukein tutkimuksen ja opetuksen alan tohtorintutkintoon valmistauduin)

Minkä vuonna saat ensimmäisen erikoisen korkeakoulutuksen tutkimusalaan (jos lukein tutkimuksen ja opetuksen alan tohtorintutkintoon valmistauduin)

Kuinka monessa vuodessa virkistyttyäsi on kesätyöni myönteisen työantajan palveluksessa perheystävällisessä, palkkomaan osittain tai muuta syytä?

Muuttuva akateeminen professio -kysely

A. Ura ja ammatillinen asema

A1 Ilmoita kaikkien suorittamiesi tutkintojen osalta valmistumisvuosi sekä maa jossa suorittit tutkinnon

tutkinto	Vuosi	Osoikeus maa jossa työskentelet tällä hetkellä?
Alkuperäinen korkeakoulututkinto	<input type="checkbox"/>	Kyllä <input type="checkbox"/> Ei <input type="checkbox"/>
Ylempi korkeakoulututkinto	<input type="checkbox"/>	Kyllä <input type="checkbox"/> Ei <input type="checkbox"/>
Lisensiaalin tutkinto	<input type="checkbox"/>	Kyllä <input type="checkbox"/> Ei <input type="checkbox"/>
Tohtorin tutkinto	<input type="checkbox"/>	Kyllä <input type="checkbox"/> Ei <input type="checkbox"/>

A2 Valitse listasta jolla olet suorittanut ylimmän tutkintosi, johon nykyinen työpaikkasi kuuluu ja jota vastaa nykyistä opetuksiasi

Valitse vain yksi kustakin sarakeesta

Yin-tutkinto	nykyinen tutkinto	nykyinen opetuksiasi
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1	Opettajankoulutus ja kasvatusalalla
<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2	Humanistiset tieteet tai laeilla
<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3	Yhteiskunta- ja käyttäytymistieteet
<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 4	Kauppataloustieteet, hallintotieteet, taloustieteet
<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 5	Oikeustieteet
<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 6	Biologia
<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 7	Fysiikka, matemaattika, tietojenkäsittelytiede
<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 8	Tekniset tieteet, arkkitehtuuri
<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 9	Matalakoulu- ja metsätaloustieteet
<input type="checkbox"/> 10	<input type="checkbox"/> 10	Lähihoitaja, terveyshallintotieteet, sosiaalitieteet
<input type="checkbox"/> 11	<input type="checkbox"/> 11	Liikenne, turvallisuus, palvelut
<input type="checkbox"/> 12	<input type="checkbox"/> 12	Ei mikään edellisistä
<input type="checkbox"/> 13	<input type="checkbox"/> 13	Kykyä ei koske mitään

**A7** Minkäläinen työsuhde sinulla on korkeakoulun, yliopiston tai tutkimuslaitokseen jossa työskentelet kuluvan lukuvuoden aikana?

Valitse vain yksi

1  Kokopäivätyö

2  Osa-aikatyö  % täysiaikaisesta

3  Osa-aikatyö jossa paikka on sidottu työntekijään

4  Muu (määrittele).....  
(esim. projektit, tutkimushankkeet, muut määräaikaiset)

**A8** Onko sinulla sitovampia tai tennöä paikkopöruustaisia töitä muulle kuin päätoimiselle työnantajalle kuluvan lukuvuoden aikana?

Valitse vain yksi

1  Ei

2  Nykyisen työnantajan lisäksi työskentelein myös toisessa tutkimuslaitoksessa tai korkeakoulussa

3  Nykyisen työnantajan lisäksi työskentelein yksityisessä yrityksessä korkeakoulusektorin ulkopuolella

4  Nykyisen työnantajan lisäksi työskentelein jollain tuottamattomassa organisaatiossa tai julkisen sektorin yksikössä korkeakoulusektorin tai tutkimussektorin ulkopuolella

5  Nykyisen työnantajan lisäksi työskentelein myös yrittäjänä

6  Muu (ole hyvä ja tarkenna): .....

**A9** Mikä seuraavista sopii parhaiten kuvaamaan nykyistä organisaatiota jossa työskentelet?

Valitse vain yksi

korkeakoulu ja tutkimuslaitos

vain koulutuslaitos

vain tutkimuslaitos

**A10** Mikä on akateeminen nimikkeesi? (jos työskentelet tutkimuslaitoksessa jossa nimikkeet eroavat korkeakouluisista, valitse nimike joka on lähinnä vastaava)

1  tutkija (esim. tutkimusassistentti, projektitutkija)

2  Vanhempi tutkija (esim. vakainainen tutkijan virka, erityistutkija)

3  Assistentti

4  Lehtori

5  Yliassistentti

6  Yliopettaja

7  Professori

8  muu (tarkenna): .....

**A7** Minkäläinen työsuhde sinulla on korkeakoulun, yliopiston tai tutkimuslaitokseen jossa työskentelet kuluvan lukuvuoden aikana?

Valitse vain yksi

1  Kokopäivätyö

2  Osa-aikatyö  % täysiaikaisesta

3  Osa-aikatyö jossa paikka on sidottu työntekijään

4  Muu (määrittele).....  
(esim. projektit, tutkimushankkeet, muut määräaikaiset)

**A8** Onko sinulla sitovampia tai tennöä paikkopöruustaisia töitä muulle kuin päätoimiselle työnantajalle kuluvan lukuvuoden aikana?

Valitse vain yksi

1  Ei

2  Nykyisen työnantajan lisäksi työskentelein myös toisessa tutkimuslaitoksessa tai korkeakoulussa

3  Nykyisen työnantajan lisäksi työskentelein yksityisessä korkeakoulusektorin ulkopuolella

4  Nykyisen työnantajan lisäksi työskentelein jollain tuottamattomassa organisaatiossa tai julkisen sektorin yksikössä korkeakoulusektorin tai tutkimussektorin ulkopuolella

5  Nykyisen työnantajan lisäksi työskentelein myös yrittäjänä

6  Muu (ole hyvä ja tarkenna): .....

**A9** Mikä seuraavista sopii parhaiten kuvaamaan nykyistä organisaatiota jossa työskentelet?

Valitse vain yksi

korkeakoulu ja tutkimuslaitos

vain koulutuslaitos

vain tutkimuslaitos

**A10** Mikä on akateeminen nimikkeesi? (jos työskentelet tutkimuslaitoksessa jossa nimikkeet eroavat korkeakouluisista, valitse nimike joka on lähinnä vastaava)

1  tutkija (esim. tutkimusassistentti, projektitutkija)

2  Vanhempi tutkija (esim. vakainainen tutkijan virka, erityistutkija)

3  Assistentti

4  Lehtori

5  Yliassistentti

6  Yliopettaja

7  Professori

8  muu (tarkenna): .....



**C. Opetus** (viittaa vastauksiasi tähän lukuvuoteen tai edelliseen (jos et opeta tänä lukuvuonna). Jos et ole opettanut tänä etänä edellisenä lukuvuotena sinny seuraavaan osaan D.)

**C1 Merkittävistä opetusvälineistä osuus kuluvana lukuvuotena kunkin tutkintotason osalta ja arviol keskimääräinen opiskelijamäärä kullakin tasolla.**

Prosenttia opetuksen kustannuksien kuluva osuus opetuksen kustannuksista	Keskimääräinen opiskelijamäärä
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Aiempi korkeakoulutieto tai AMK-tutkinto
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Muutkin tutkinto tai ylempi AMK-tutkinto
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Tieteellinen jatkokoulutus
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Ammattillinen työelämäkoulutus tai erikoistutkimus
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Muu opetus

**C2 Oietko osallistunut seuraaviin opetustehtäviin kuluneena lukuvuotena (tai edellisena)**

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot

- 1 Luento-opetus
- 2 Henkilökohtainen opetus
- 3 Projektoipetus tai oppiminen projektiryhmässä
- 4 Harjoitus / laboratorio
- 5 Oppiminen teho- ja viestintäkurssin avulla
- 6 Etäopetus
- 7 Kursseja materiaalien kehittämisen
- 8 Opetusmenetelmien tai opetusvälineiden kehittämisen
- 9 Vuorovaikutus opiskelijoiden kanssa opetuksen ulkopuolella
- 10 Kommunikaatiopöytätyön kanssa teho- ja viestintäkurssin avulla (sähköpostit)

**C3 Asettaako korkeakoulusi määrällisiä tavoitteita tai täsmällisiä tavoitteita opetukselle seuraavaksi lukuvuodeksi**

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot

- 1 Lähioptuksen tuntimäärä
- 2 Opiskelijamäärä tuennolla
- 3 Opettavien jatko-opiskelijoiden määrä
- 4 Opiskelijoiden tenttien läpäisyprosentti
- 5 Opiskelijoiden ohjaukseen käytetty aika

**C4 Valitse seuraavista sopivin vaihtoehto**

Täysin eri mieltä

1 2 3 4 5

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Käytän penitentiä opetuksessa enemmän aikaa kun haluaisin opiskelijoiden puutteellisten taitojen ja taitojen vuoksi.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mina on onnistunut parantamaan opettajataitojeni opetukseni arvoniin seurauksena.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Korkeakoulussani on tarjolla riittävät kurssit ja opetus on laadun parantamiseksi.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Opetuksessani panottanut käyttäytymisen suuntautumisen tertiä ja tertiä.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Painotan kursseillani kansainvälistä näkökulmaa ja sisältöä.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Säästän kursseihin keskeisistä aineista ja aineista.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Annin opiskelijoi- leni teho viipin ja plagiointin seurauksista.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Kursseillani annettavat aineosat perustuvat opiskelijoiden osaamisen.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ulkomaisten opiskelijoiden määrä on kasvanut sen jälkeen kun akon opettaa korkeakoulussa
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Tässä hetkellä useimmat opettajani ovat ulkomaalaisia.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Tutkimusaktiiviteettiä vahvistavat opetus.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Yhteiskunnallinen palvelutehtävä vahvistaa opetuksellista toteuttamista.

**C5 Nykyisen (tai edellisen) lukuvuoden aikana opetan**

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot

Ulkomalla

Kotimaalla, joka on muu kuin oman korkeakoulun opetuskeski

**D. Tutkimus** Vitraa vastauksissa tähän lukuvoiteen tai edelliseen, jos et tänä lukuvoimena ole aktiivinen tutkimustoiminnassa. Jos et ole aktiivinen tutkimustoiminnassa tänä eikä edellisellä akatemisena vuotena siirry suoraan osaan E.

**D1. Miten kuvailet tutkimustyötäsi tämän (tai edellisen) lukuvoiton aikana?**

	Kyllä	Ei
1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**D2. Miten tutkimuskohteesi on painottunut tänä (tai edellisellä) lukuvoimena?**

Eniten painon	Ei				
	1	2	3	4	5
1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**D3. Mihin seuraavista vaihtoehdoista olet osallistunut tämän (tai edellisen) lukuvoiton aikana?**

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot

1	<input type="checkbox"/>	Koelliartikkelien, kyselyiden tai vastaavien valmisteluun
2	<input type="checkbox"/>	Koelliartikkelien, kyselyiden tai vastaavien toteuttamiseen
3	<input type="checkbox"/>	Tutkimuslupien tai luvjakokouksen tukijoiden ohjaukseen
4	<input type="checkbox"/>	Tutkimusraporttien kirjoittamiseen (johin sisältyy tutkimustuloksia tai löydöksiä)
5	<input type="checkbox"/>	Osaillistunut teologian käyttötutkimukseen
6	<input type="checkbox"/>	Viestintää avoimien hakujen (call for proposals) tai tehtyjä apurahahakemusten
7	<input type="checkbox"/>	Hallinnon tutkimusoppineiksi tai budjetointia
8	<input type="checkbox"/>	Oskannut tai valmistunut luvjakokouksiin ja tutkimuslupien

**D4. Kuinka monta tieteellistä suorituksia olet saattanut loppuun viimeisen kolmen vuoden aikana?**

(Merkitse lukumäärät kolmeen viime vuoden aikana)

<input type="checkbox"/>	Tieteellistä monografialla jossain olet ensimmäisenä tekijänä tai kirjoittajana
<input type="checkbox"/>	Tieteellistä monografialla jossain olet toimittajana tai mukana toimittamisessa
<input type="checkbox"/>	Artikkelia joka on julkaistu tieteellisessä kirjassa tai tieteellisessä lehdessä
<input type="checkbox"/>	Tutkimusraportti / monografia joka on kirjoitettu ulkopuolisella rahoituksella toimivaa projektia varten
<input type="checkbox"/>	E-sivystä tieteellisessä konferenssissa (paper)
<input type="checkbox"/>	Oman tieteellisenä julkaisun artikkelia joka on julkaistu sanomalehdessä tai aikakauslehdessä
<input type="checkbox"/>	Patenttia keksintösä tai menetelmää
<input type="checkbox"/>	Julkiseen käyttöön tarkoitettua tietokoneohjelmaa
<input type="checkbox"/>	Julkisesti esille asetettua tai esitetyä tieteellistä työtä
<input type="checkbox"/>	Tuotettua videota tai filmiä
<input type="checkbox"/>	Muuta (tarkenna):.....

**D5. Kuinka monta prosenttia julkaisustasi kolmen viime vuoden aikana oli**

<input type="checkbox"/>	Julkaistu eri kielessä kuin mitä korkeakoulusi antaa opetukselta
<input type="checkbox"/>	Julkaistu yhteistyössä nykyisen työskentelymaasi kollegojen kanssa
<input type="checkbox"/>	Julkaistu yhteistyössä ukomaisten kollegojen kanssa
<input type="checkbox"/>	Julkaistu ulkomailta
<input type="checkbox"/>	Online- tai ite- ja videotekniikan avulla julkaistu
<input type="checkbox"/>	Veritasartikkeli

**D6 Valitse seuraaviin väitteisiin sopivin vaihtoehto**

	Vähästi eri mieltä	1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**D7 Kuinka monta prosenttia tutkimustesi rahoituksesta kuluu (tai edellisellä lukuvuonna tuli seuraavista lähteistä:**

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Omasta korkeakoulusta / Yliopistosta
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Julkisista tutkimusrahoituksen lähteistä
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Vaihtoeläimön yksiköstä
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ylikeyrtyksistä tai tosiasiasta
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Yksityisistä voittoa tavoittelemattomista sällisistä tai lahjoista
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Muuta (Tarkenna) .....

**D8 Kuinka monta prosenttia tutkimustesi ulkoisesta rahoituksesta kuluu (tai edellisellä lukuvuonna tuli**

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Kansallisista organisaatioista tai laitoksista
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Kansainvälisistä organisaatioista tai laitoksista

Ole hyvä ja tarkenna:

**E. Johtaminen**

**E1 Mitä toimintajalla korkeakouluurossi on ensisijaisesti vaikutusvaltaava kussakin alla mainituissa päätöksissä? (Valitse vain yksi sarakke kutakin päätöstä koskien)**

	Mittari- sidosryhmä	Koulutus- ja tutkimus- yksiköiden johto	Asiakas- ja yhteiskunnan väliset suhteet	Yhteistyö- ja verkostot	Opiskelijat
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**E2 Kuinka vaikutusvallainen olet kesteisten akateemisten toimintatapojen muokkaamisessa?**

	Erittäin vähäinen vaikutusvallainen	Vain vähäinen vaikutusvallainen	En ole vaikutusvallainen	Keskivertoinen vaikutusvallainen	En ole vaikutusvallainen	Yli keskiarvoa vaikutusvallainen	En ole vaikutusvallainen
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						

**E4 Korkeakoulussaanlytöpisostasnitunkimusiutuksessani ...**

	Täysin samaa mieltä				
	1	2	3	4	5
... peritään vahvasti perustieteen merkitystä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... on työtä kommunikointi-akateemisten tieteiden ja joiden valita	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... on yllättä aita joihainen tapa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... on todellainen päätöksentekotapa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... on vahva tutusohjauksen suuntaus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... on tarkasti hallitprosessat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... hallitoterveistö tukee opetuslomitaa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... hallitoterveistö tukee tutkimustimhaa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... on mahdotisuus ammatilliseen kehittymiseen hallinnollisissa ptojehtivissa ksalioissa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**E5 Valitse seuraavista sopivin vaihtoehto**

	Täysin samaa mieltä				
	1	2	3	4	5
Hallinnon johtajavissa toimivat ovat päteviä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Saan hyvin luetta korkeakouluni asoista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Henkilöiden välinen osallistuminen on todellinen orgelima	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opiskelijat tulisi olla enemmän samantilaa niiden toimittojen määrityssä jotka kokevat reitit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hallinto tukee akateemisia vapautta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**E6 Miten korkeakoulu / yliopisto painottaa seuraavia käytäntöjä?**

	Erittäin paljon				
	1	2	3	4	5
Tutustutukseen perustava resurssien jakaminen yksiköille	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Avointi perustava resurssien jako yksiköille	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lehtien / osastojen rahoittaminen perustuen okeelliset opskelijamäärin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lehtien / osastojen rahoittaminen perustuen okeelliset valmistuivien lutenlojen määrään	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tutkimuksen laadun asettaminen kriteeriksi valitussa henkilöissä eri tehtävän	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opetuslaitejen asettaminen kriteeriksi valitussa henkilöissä eri tehtävän	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Käytännön reitensan / soveltuvas työtilaisuuden valitussa henkilöissä eri tehtävän	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Korkeakoulun ulkopuolella hankittu työkokemuksen arvostaminen valitussa henkilöissä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Akateemisen työssäsihtien valitseminen yhtymällä palveluvalittam tai	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yhteisten henkilöiden yhteyden, sarröiden tms. rokkasemmen tekemään lajoitusta tai	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
antamaan muta avustuksia korkeakouluille	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**F. Taustatiedot**

**F1 Sukupuoli**

-1  Mies  
-2  Nainen

**F2 Syntymävuosi**

Vuosi

**F3 Perhesuhteet**

-1  Naimisissa / avoliitossa / rekisteröitynä parisuhteessa  
-2  Naimaton  
-3  muu (tar kerna):.....

**F4 Jos olet naimisissa / avoliitossa / rekisteröitynä parisuhteessa, onko kumppanisi työssä**

-1  Kyllä, kokopäivöimisesti  
-2  Kyllä, osapäivöityssä  
-3  Ei

**F5 Onko kumppanisi myös akateemisissä tehtävissä?**

-1  Kyllä  
-2  Ei

**F6 Kuluuko talouteesi lapsia?**

-1  Kyllä, yksi lapsi  
-2  Kyllä, kaksi lasta  
-3  Kyllä, kolme tai us enemmän lasta  
-4  Ei

**F7 Oleiko koskaan keskeyttänyt työsuhdeitasi lastenhoidon tai omaishoidon vuoksi?**

-1  Kyllä  
-2  Ei  
 Jos vastasi kyllä, nim kunkin pökkään keskeytyt kes? (vuosina)





## LIITE 2 Otoksen edustavuus ja liitetaulukot (Mukaillen Aarrevaara & Pekkola 2010.)

### AKATEEMISEN HENKILÖSTÖN PROFIIILI JA OTOKSEN EDUSTAVUUS

Valtaosa kyselyyn (86,5 %) osallistuneista vastasi suomenkielellä. Ruotsinkielisiä vastauksia oli 7,5 % ja englanninkielisiä kuusi prosenttia. Ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen suhteelliset kielijakaumat poikkesivat jonkin verran toisistaan. Poikkeamat olivat englanninkielisten vastaajien kohdalla. Yliopistoissa englanniksi vastanneiden osuus oli sama kuin ruotsinkielellä vastanneiden 7,5 %. Sen sijaan ammattikorkeakouluissa englanniksi vastasi ainoastaan 2,1 % vastaajista.

Tutkimuksen kannalta keskeisimpiä taustamuuttujia ovat korkeakoulut, tieteenalat, ammattinimikkeet, tutkinnot ja sukupuoli. Opetusministeriön ylläpitämässä KOTA- ja Amkota-tietokannoissa on saatavilla ajantasaista tietoa kyseisistä jakaumista, joten ne toimivat tutkimukselle luontaisina vertailurekistereinä. Tämän lisäksi myös Tilastokeskuksella sekä valtiokonttorilla on olemassa muuttujia koskevia tilastoja. Otoksen yleistettävyyttä ja kadon vaikutusta on analysoitu vertaamalla otosta edellä mainittuihin rekistereihin. Katoanalyysi onkin keskeinen tapa pyrkiä varmistamaan tutkimuksen yleistettävyyttä vastausprosentin ollessa melko alhainen<sup>1</sup>.

Tuloksia ei osatutkimuksissa käsitellä korkeakouluittain, sillä usean korkeakoulun kohdalla vastaajamäärät ovat varsin pieniä. Vastauksia saatiin 18 yliopistosta ja 24 ammattikorkeakoulusta. Vastausmäärät vaihtelivat huomattavasti Helsingin yliopiston 290 vastaajasta usean ammattikorkeakoulun ja Svenska handelshögskolanin alle kymmeneen vastaukseen. Teknillisen korkeakoulun ja Jyväskylän yliopiston, joidenka osoiteaineistot saatiin muita korkeakouluja myöhemmin, osuudet vastaajista ovat valtakunnallisia osuuksia huomattavasti pienemmät. Helsingin yliopiston osuus on valtakunnallista prosenttiosuutta hieman suurempi.

Suomalaisissa kyselytutkimuksissa tukeudutaan yleensä tilastokeskuksen tai opetusministeriön tieteenala- tai koulutuslaluokitteluihin. Kansainvälisessä CAP-tutkimuksessa tieteenalat eivät ole kuitenkaan jaoteltuina suomalaisten tilastojen tavoin. Suomalaisessa kontekstissa tästä seurasi jonkin verran ongelmia. 17 % kaikista vastaajista jätti vastaamatta kysymykseen oman yksikön tieteenalasta. Tämä johtuu osittain käännösongelmista<sup>2</sup>, ammattikorkeakoulujen koulutusalarakenteesta<sup>3</sup> sekä kansainvälisen tieteenalaluokituksen ongelmista. Toisaalta vastaamista on saattanut vaikeuttaa, se ettei vastaaja ole kyennyt

1 Otoksen edustavuuden varmentaminen katoanalyysin avulla on kuitenkin haastavaa. Kyselyn taustamuuttajat eivät ole vakioituja suomalaisten tilastokäytäntöjen mukaan, vaan noudattelevat tutkimushankeen kansainvälistä luokittelua. Tästä johtuen myöskään painotuskertoimien laskeminen ei tutkimusryhmän mielestä ollut perusteltua. Erityisesti ammattikorkeakoulujen osalta vertailujen tekeminen on lähes mahdotonta. Tutkimuksen reliabiliteettia heikentää osaltaan suuri puuttuvien tietojen määrä.

2 Esimerkiksi Life Science kääntyi biologiaksi, jolloin kemia jäi vastausvaihtoehtona pois kyselystä, sillä luonnontieteille ei ollut omana luokkaansa. Maantieteen, joka mielletään varsin usein luonnontieteeksi, asettaminen tieteenalaluokitukseen on saattanut olla myös haastavaa. Omia ongelmiaan aiheuttaa myös sosiaalitieteiden sijoittaminen lääketieteen ja hoitotieteiden yhteyteen.

3 Vastaaminen oli vaikeaa molemmilla korkeakoulusektoreilla, mutta erityisen hankalaa se näytti olleen ammattikorkeakoulujen henkilökunnalle. Ammattikorkeakouluvastaajista peräti viidennes ei vastannut kysymykseen. Ammattikorkeakoulujen kohdalla voidaan perustellusti esittää kysymys onko niiden vastaajien yksikköjä järkevää luokitella tieteenaloittain, ja tulisiko heille olla oma koulutuslaluokittelunsa kuten esimerkiksi tilastokeskuksen ajankäyttötutkimuksessa (vrt. Tilastokeskus 2006).

luokittelemaan yksikkönsä tieteenalaa<sup>4</sup>.

Yliopistosektorilla otos vastasi melko hyvin perusjoukkoa tieteenaloittain (kaikki yliopistot lukuun ottamatta KUVA:a ja TeaK:a) verrattaessa sitä KOTA-tietokannan budjet-tivaroin palkattujen opetushenkilökuntaan kuuluvien, tutkijoiden ja tutkijakoulutettavien koulutusaloittain yhteenlaskettuihin osuuksiin. Toteutuneessa otoksessa voidaan kuitenkin havaita luonnontieteiden olevan yliedustettuina ja teknisten tieteiden aliedustettuina<sup>5</sup>. Ammattikorkeakoulujen henkilöstö on jaoteltu AMKOTA:n tilastoissa yliopistojen kou-lutusaloista ja tieteenaloista selkeästi poikkeaviin koulutusaloihin. Tästä syystä vertailua on käytännössä mahdoton tehdä kyselyaineistoon. (Vrt. OPM 2006a, 59 – 64.)

Vastanneiden koulutustaso vastasi varsin hyvin yliopistojen osalta tilastokeskuksen lukuvuonna 04 – 05 tekemää laajaa yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen ajankäyttötutkimusta<sup>6</sup>. Sen sijaan ammattikorkeakoulujen luvut poikkesivat merkittävästi tilastokeskuk-sen luvuista. Osittain tätä selittää ammattikorkeakoulujen henkilöstön kouluttautuminen, mutta erot ovat niin suuria, että jatkotutkintojen yliedustavuuteen on haettava selitystä muualta. Todennäköisintä on, että alemmilla tutkinnoilla työskennelleet ovat pitäneet kyselyä varsin haastavana, koska se on kirjoitettu ”yliopistokielellä”. Tohtorin ja lisensiaatin tutkinnon suorittaneiden on ollut todennäköisesti helpompi vastata kyselyyn, jonka käsit-teistö soveltuu paremmin yliopistokontekstiin. Ammattikorkeakouluvastaajien kohdalla toteutunut otos on siis painottunut jatkotutkinnon suorittaneeseen henkilöstöön.

Kyselyssä vastaajien asemaa työyhteisössä kartoitettiin kysymällä heidän akateemista nimikettään. Vastausvaihtoehdoiksi lomakkeessa annettiin tutkija (esim. tutkijakoulussa, projektitutkija), vanhempitutkija (esim. vakainainen tutkijan virka, erityistutkija), assistentti, lehtori, yliassistentti, yliopettaja, professori sekä mahdollisuus antaa muu ammattinimike (ks. liitetaulukot). Kyselyn akateemista asemaa kuvaava ammattinimikkeistö ei ollut KOTA-eikä Amkota-tietokannan mukainen<sup>7</sup>, joten vertailussa on tyydyttävä kompromisseihin.

Yliopistoissa tutkijoiden muodostama ryhmä on selkeästi suurin: 36 % vastannaista. Tästä ryhmästä ei vastausvaihtojen vuoksi voida erottaa tutkijakoulutettavia. Vastaajista toi-seksi suurimman ryhmän muodostivat professorit viidenneksen osuudellaan. Liitteessä yksi on jakaumia ammattinimikkeittäin verrattu KOTA-tietokannan tietoihin. Tutkijat olivat

4 Suuret tieteenalarajat ylittävät laitokset ovat yleistyneet Suomessa laitokseen kasvun myötä. Myös organi-soitumistapa, jossa tiedekunnassa tai sitä vastaavassa yksikössä ei ole laitoksia lainkaan, on yleistynyt.

5 Osittain yliedustus ei ole todellista, sillä KOTA-tietokannassa kaikki teknisten korkeakoulujen työntekijät luokitellaan teknisille aloille. Kyselyssä teknisten korkeakoulujen henkilöstöstä tieteenalansa ilmoittaneista 35 % luokiteltiin yksikkönsä, jollekin muulle alalle lähinnä luonnontieteisiin (matematiikka, fysiikka, tietojenkäsittelytiede, biologia) ja kauppa- sekä hallintotieteisiin. Jos luonnontieteiden ja teknisten tietei-den vastaajamäärät lasketaan yhteen jäävät kyselyn ja KOTA-tietokannan erot silti edelleen merkittäviksi, joten todellista painottumista on otoksessa.

6 CAP-tutkimushankkeessa tutkinnot luokiteltiin alempiin korkeakoulututkintoihin, ylempiin korkeakou-lututkintoihin, lisensiaatin tutkintoon ja tohtorin tutkintoon. Lääketieteeseen, terveystieteeseen ja sosiaalitietei-den kohdalla lääketieteellisen koulutuksen saaneet ovat saattaneet ilmoittaa tutkinnokseen joko ylempään korkeakoulututkinnon tai lisensiaatin tutkinnon. Koska lääketieteilijöitä ei voida erotella terveys- ja sosi-aalitieteilijöistä ei heidän vastauksiaan voitu korjata. Lääketieteilijöiden kohdalla ylempään korkeakoulu-tutkinnon ja tutkimusasteen suorittaneet vastaajat saattavat siis olla sekaisin.

7 KOTA-tietokannassa tutkijat jaotellaan tutkijakoulutettaviin ja tutkimushenkilökuntaan CAP-sureveysssä siis tutkijoihin ja vanhempiintutkijoihin vertailuissa on tutkijoita pidettävä yhtenä ryhmänä. Yliopistojen kohdalla tuntiopettajien määrä on varsin pieni opetushenkilökunnasta n. 5 %, joten tuntiopettajat eivät muodosta suurta ongelmaa. Sen sijaan ammattikorkeakoulujen kohdalla tuntiopettajia on AMKOTAN mukaan joka neljäs ammattikorkeakoulujen henkilökunnasta.

kyselyssä aliedustettuina ja professorit yliedustettuina. Tutkijoiden huonoa vastausprosenttia selittää se, että kyselyyn vastaaminen on ollut heille todennäköisesti haastavampaa kuin vanhemmille akateemisille. Tämä näkyy vastanneiden tutkijoiden kohdalla suurena määränä puuttuvia tietoja esimerkiksi kyselyn johtamis- ja opetusasioissa.

Ammattikorkeakouluille ammattiluokituskaan ei istunut yhtä hyvin kuin yliopistoille. Tämä näkyy suurena määränä muu-vastauksia. Tutkijoiksi ammattikorkeakoulujen edustajista ilmoitti itsensä ainoastaan kaksi vastaajaa. Muu-sarakkeessa oli tämän lisäksi neljä vastausta, jotka olivat tulkittavissa T&K-henkilökuntaan kuuluviksi. Vaikka Amkota-tietokannan mukaan lähes kuusisataa henkilöä (yksi kymmentä opettajaa kohden) työskentelee T&K -tehtävissä, ei se näy vastauksissa<sup>8</sup>. Toinen selkeä ongelma oli päätoiminen tuntiopettajan nimikkeen puuttuminen luokittelusta. Koska tämän suuren työntekijäryhmän vastauksia ei kyettä erottelamaan muista vastauksista, käytetään osatutkimuksen 2 analyysissä ammattikorkeakoulujen osalta erottelua yliopettaja / muut.

Kyselyyn vastanneista miehiä oli jonkin verran vähemmän kuin naisia (ks. Liitetaulukot). Yliopistoissa työskentelevien naisten osuus on valtakunnallisia tilastoja suurempi, joskin vertailuluvut ovat jo useamman vuoden takaa. Tilastokeskuksen ajankäyttötutkimuksessa naisten osuus tutkimus- ja opetushenkilöstöstä oli vuonna 2005 44 % ja KOTA-tietokannan mukaan budjettivaroin palkatusta opetushenkilökunnasta samana vuonna naisia oli 35 %. Jos laskennallista tuntiopetusta ei oteta huomioon, oli heitä 40,4 %. (Tilastokeskus 2006a, 30, OPM 2006b ja KOTA 2008.)

Kyselyaineistossa yliopistoissa naisia on enemmän kuin miehiä tutkijoissa, assistenteissa ja lehtoreissa sekä ”muissa ammattiryhmissä”. Vanhempien tutkijoiden ryhmä on edelleen miesvoittoinen. Heistä 60 % on miehiä. Miesvaltaisin ammattiryhmä on professorit. Kyselyaineistossa 75 %:a professoreista oli miehiä, mikä vastaa varsin hyvin valtakunnallista vertailuprosenttia, joka oli vuonna 2006 76,6 %. Naisprofessorien määrä on kasvanut kuitenkin viimeisen kymmenen vuoden aikana. Vuonna 1998 naisprofessoreita oli 18,4 % ja nyt siis jo 23,4 %. (OPM 2006b, OPM 2007, 34.)<sup>9</sup> Vertailun vuoksi on kuitenkin

8 Tutkimusaineiston keruun yhteydessä käydyissä keskusteluissa usean ammattikorkeakoulun kohdalla oli selvästi havaittavissa, ettei T&K -henkilöstö ollut jäsentynyt vielä omaksi kokonaisuudekseen, vaan sekoittui hallinto- ja tukipalveluhenkilökuntaan.

9 Suomalaiset yliopistoyhteisöt ovat muun yhteiskunnan tasa-arvoistumisesta huolimatta edelleen rakenteiltaan ja käytännöiltään sukupuolittuneita. Esimerkiksi johtavissa asemissa olevista valtaosa on edelleen miehiä. (Pasanen 2003, 6 -7). Sukupuolittuminen (segregaatio) voi olla joko horisontaalista tai vertikaalista. Vertikaalisella sukupuolittumisella tarkoitetaan sitä, että toinen sukupuolista on yliedustettuna hierarkian ylimmillä tasoilla verrattuna alempiin tasoihin. Horisontaalisella sukupuolittumisella tarkoitetaan taas tiettyjen alojen sukupuolittumista.

Kaksikymmentä vuotta sitten valmistuneista lisensiaateista ja tohtoreista kolmannes oli naisia, heidän määränsä on kuitenkin tasaisesti kasvanut. Tohtoreiden osalta vuosi 2007 jääkin historiaan ensimmäisenä vuotena, jolloin valtaosa tohtoriksi valmistuneista oli naisia. Naisten osuus on kasvanut kaikissa budjettivaroin palkatuissa opetusviroissa lukuun ottamatta päätoimisia tuntiopettajia, joista sukupuolittaisen tilastoinnin alusta lähtien (1988) naisia on ollut n. 60 %. Vuonna 2007 professorit ja yliassistentit olivat KOTA-luokituksen mukaan ainoat ammattiryhmät, joissa enemmistö oli miehiä. (KOTA 2008.) Tästäkin huolimatta yliopistot ovat edelleen voimakkaasti vertikaalisesti sukupuolittuneita.

Yliopistoissa on havaittavissa myös horisontaalista sukupuolittumista. Tieteenaloista fysiikka, matematiikka ja tietojen käsittely, tekniset tieteet sekä oikeustieteet olivat miesvaltaisia. Kauppa-, talous- ja hallintotieteilijöissä naisia oli yhtä paljon kuin miehiä. Kaikki muut tieteenalat, biologia mukaan lukien, olivat naisvoittoisia, lähes poikkeuksetta suhde oli noin 40/60. Tulos on tilastollisesti erittäin merkitsevä (p < .001). (Liite 2) Ammattikorkeakoulujen voidaan todeta olevan voimakkaammin sukupuolittuneita horisontaalisesti kuin vertikaalisesti. (Liite 2)

todettava, että Suomessa yliopistojen ylimmissä viroissa on kuitenkin enemmän naisia kuin missään muussa EU-maassa. Professorienkin osalta Suomi sijoittuu kärkimaiden joukkoon. (Research.fi 2008.)

Ammattikorkeakouluissa miesten osuus oli seitsemän prosenttiyksikköä pienempi kuin naisten. Naisten osuus on kyselyaineistossa hieman suurempi kuin opetusministeriön tilastoissa. Amkota:n mukaan vuonna 2005 naisten osuus ammattikorkeakoulujen opetushenkilöstöstä oli 54,4 %. Ammattikorkeakouluissa yliopettajien ammattikunta ei ole yhtä voimakkaasti sukupuolittunut kuin professorien ammattikunta. Yliopettajista 53 % oli miehiä. Ammattikorkeakouluissa naisyliopettajien osuus on voimakkaasti sidoksissa koulutusalaan sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalla naisia yliopettajista oli vuonna 2005 88,0 % ja tekniikan alalla ainoastaan 13,8 % (OPM 2006a).

Vastaajien keski-ikä oli ammattikorkeakouluissa 50 ja yliopistoissa 42 vuotta. Vertailun vuoksi valtion työntekijöiden keski-ikä oli 44 vuotta vuonna 2007 ja kuntatyöntekijöiden 45 vuotta (Netra 2008 ja KTML 2008). Yliopistojen henkilöstön nuorempaa keski-ikää selittää tutkijoiden suuri määrä. Tutkijoista 65 % ja assistenteista 60 % oli alle 35-vuotiaita. Opetusministeriön hallinnonalalla työskentelevät ovatkin keskimääräistä valtion työntekijäkuntaa nuorempia (Netra 2008).

Yliopistoissa suuri nuorten joukko muodostaa mielenkiintoisen työntekijäryhmän. Osatutkimuksessa neljä analysoidaan yliopistojen nuorten tutkijoiden asemaa ja uran houkuttelevuutta. Ammattikorkeakoulujen vastaajien joukossa ei suurta nuorten joukkoa ole ja nuoret / vanhat jaottelu ei ole taustamuuttujana mielekäs. Ammattikorkeakoulujen vastaajat voitaisiin toki jakaa esimerkiksi mediaanin kohdalta nuoriin ja vanhoihin, mutta tämä ei ole järkevää, sillä ammattikorkeakouluissa iän mediaani on sama kuin moodi eli 52 vuotta ja alle 40-vuotiaiden määrä vastaajista on ainoastaan 13,6 % ja alle kolmekymmentä viisivuotiaita on enää 5,6 %. Aineistossa ei ole yhtään alle 30-vuotiaista ammattikorkeakoulu vastaajaa.

## LIITETAULUKOT

Liitetaulukot on aikaisemmin julkaista teoksessa Muuttuva akateeminen professio. Suomen maaraportti (Aarrevaara ja Pekkola 2010).

Liitetaulukko 1. Vastaajien ammattinimikkeet, sukupuoli, keski-ikä ja tutkinnot (Aarrevaara & Pekkola 2010)

<i>Nimike</i>	<i>Yliopisto</i>	<i>AMK</i>	<i>Yhteensä</i>
Tutkija	36,0%	0,6 %	28,2 %
Vanhempi tutkija	6,7 %	0,0 %	5,2 %
Assistentti	6,9 %	0,0 %	5,4 %
Lehtori	16,7 %	58,4 %	26,1 %
Yliassistentti	5,4 %	0,0 %	4,2 %
Yliopettaja	0,3 %	23,2 %	5,4 %
Professori	19,5 %	0,0 %	15,1 %
Muu	8,3 %	17,8 %	10,5 %
<b>Yhteensä</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>
<b>N</b>	<b>1081</b>	<b>315</b>	<b>1396</b>
<i>Sukupuoli</i>			
Mies	51,6 %	42,9 %	49,6 %
Nainen	48,4 %	57,1 %	50,4 %
<b>Yhteensä</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>
<b>N</b>	<b>1088</b>	<b>326</b>	<b>1414</b>
<i>Keski-ikä</i>			
Miehet	43,7	49,5	44,9
Naiset	40,6	50,6	43,2
<b>Yhteensä</b>	<b>42,2</b>	<b>50,1</b>	<b>44,0</b>
<b>N</b>	<b>1075</b>	<b>323</b>	<b>1398</b>
<i>Tutkinnot</i>			
Alempi kkt	1,0 %	6 %	2,2 %
Ylempi kkt	37,0 %	63 %	43,2 %
Lisensiaatti	9,0%	14 %	10,1 %
Tohtori	53,0 %	16 %	44,5 %
<b>Yhteensä</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>
<b>N</b>	<b>1109</b>	<b>32,</b>	<b>1438</b>

Liitetaulukko 2. Yliopistojen tutkimus- ja opetushenkilökunta korkeakouluittain otoksessa ja valtakunnallisesti

<b>KORKEAKOULU</b>	N	%	OPM 2006* %	Erotus prosenttiyksikköä
Määrittelemätön	1	0,1		
HY	290	26,0	22,6	3,4
JY	59	5,3	8,4	-3,1
OY	99	8,9	9,3	-0,4
JoY	56	5,0	4,0	1
KY	54	4,8	4,7	0,1
TY	124	11,1	9,2	1,9
TaY	92	8,3	6,6	1,7
ÅA	62	5,7	4,0	1,7
VY	13	1,2	1,5	-0,3
LY	30	2,7	1,9	0,8
TKKK	58	5,2	11,2	-6,0
TTY	73	6,5	6,6	-0,1
LTY	37	3,3	3,8	-0,5
HKKK	17	1,5	1,6	-0,1
SHH	7	0,6	0,8	-0,2
TuKKK	10	0,9	1,2	-0,3
SibA	15	1,3	1,3	0
TaiK	18	1,5	1,6	-0,1
<b>Yhteensä</b>	<b>1115</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>0</b>

\*Lähde: OPM 2007, 31

Liitetaulukko 3. Yliopistovastaajien tieteenala otoksessa ja kotatietokannan mukaan

Tieteenala <sup>10</sup>	Kysely %	KOTA* %
Opettajankoulutus ja kasvatustieteet	7,50	6,00
Humanistinen ja taide-ala	13,40	12,00
Yhteiskunta ja käyttäytymistieteet	12,00	8,00
Kauppätieteet, taloustieteet, hallintotieteet	6,30	6,80
Oikeustiede	2,30	1,40
Biologia, Fysiikka, matematiikka tietojenkäsittelytiede	21,60	17,70
Tekniset tieteet, arkkitehtuuri	13,50	24,00
Maatalous ja metsätieteet	3,10	2,30
Lääketieteet, terveystieteet, sosiaalitieteet	13,40	11,70
Liikenne, turvallisuus, palvelut	0,30	0,00
Ei mikään edellisistä, kysymys ei koske minua	6,60	10,00
Yhteensä	100	100

\* Lähde: KOTA 2008

10 Koska KOTA-tietojärjestelmän tieteenalaluokitus ei ole yhdenmittäinen kyselyn tieteenalaluokituksen kanssa, täytyi luokkia yhdistellä. Vertailtavuutta heikentää myös se, että Kotassa luokittelun perustana on koulutusala, kun taas kyselyssä vastaajan nykyisen yksikön tieteenala. Kyselyssä kysyttiin myös vastaajien opetusala, mutta kysymykseen vastattiin huonosti. Monet tutkijat eivät vastanneet tähän kysymykseen laisinkaan. Opetusala oli vastaajilla varsin usein sama kuin yksikön tieteenalakin. Joissakin yksiköissä tilanne poikkesi kuitenkin tästä. Lääketieteellisissä sekä kasvatustieteellisissä ja opettajankoulutuksen yksiköissä yli 20 % vastaajista opetus ala oli jokin toinen kuin yksikön tieteenala. Kasvatustieteellisissä yksiköissä opetettiin käyttäytymis- ja yhteiskuntatieteitä sekä humanistisia tieteitä. Lääke-, terveys- ja sosiaalitieteellisissä yksiköissä opetettiin em. Lisäksi kaupallisia ja hallinnollisia aineita. Yksikön tieteenala ei siis välttämättä ole vastaajan oma opetusala. Vastaavanlaisia ongelmia on myös KOTA-tietokannan luokituksissa ja tilastokeskuksen luokituksissa. Vertailua varten tehdyt luokka muutokset ovat seuraavanlaiset: **Kysely** = Kota, **Humanistinen ja taideala** = Teologinen, humanistinen, taideteollinen, musiikkiala, teatteri- ja tanssiala; **Opettajan koulutus ja kasvatustiede** = Kasvatustieteellinen; **Kauppatalous- ja hallintotieteet** = Kauppätieteellinen; **Oikeustiede** = Oikeustiede; **Biologia, Fysiikka, matematiikka, tietojenkäsittelytieteet** = Luonnontieteellinen; **Tekniset tieteet, arkkitehtuuri** = teknillistieteellinen, **Maatalous- ja metsätieteet** = Maatalousmetsätieteellinen; **Lääketieteet, terveystieteet, sosiaalitieteet** = Lääketieteellinen, terveystieteellinen, eläinlääketieteellinen, hammaslääketieteellinen; **Liikenne, turvallisuus, palvelut** = ei vastinetta; **Ei mikään edellisistä, kysymys ei koske minua** = Tieteenala määrittelemätön, liikuntatieteellinen, farmasia.



## Liiteaulukko 4. Tutkinnot ammattinimikkeittäin

			Ylin tutkinto				
			Alempi kkt.	Ylempi kkt.	Lisensiaatti	Tohtori	Yhteensä
Nimike	Tutkija	N	8	268	33	81	390
		%	2,1	68,7	8,5	20,8	100,0
	Vanhempi tutkija	N	0	2	3	67	72
		%	0,0	2,8	4,2	93,1	100,0
	Assistentti	N	1	48	13	13	75
		%	1,3	64,0	17,3	17,3	100,0
	Lehtori	N	1	57	27	95	180
		%	0,6	31,7	15,0	52,8	100,0
	Yliassistentti	N	0	5	7	46	58
		%	0,0	8,6	12,1	79,3	100,0
	Professori	N	0	1	2	207	210
		%	0,0	0,5	1,0	98,6	100,0
	Muu	N	2	24	9	55	90
		%	2,2	26,7	10,0	61,1	100,0
Yhteensä	N		12	405	94	564	1075
	%		1,1	37,7	8,7	52,5	100,0

## LIITE 3 Resurssiriippuvuus

Liitetaulukko 5. Akateemisen profession resurssiriippuvuus

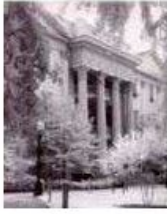
	Toimija			
Resurssiriippuvuutta aiheuttava tekijä	Valtio (resurssioija)	Korkeakoulu (resurssioija)	Markkinat, kolmannet toimijat (resurssioija)	Profession riippuvuutta vähentää
yksi organisaatio kontrolloi profession tarvitsemia resursseja.	Korkeakoulujen opetus on käytännössä rahoitettu verovaroin ja tutkimuksessa julkisen kotimaisen rahoituksen osuus 81% (SVT 2011)	Sisäinen allokaatio, maksaa palkat ja tarjoaa puitteet	Yrityksien rahoitusosuus tutkimuksesta on n. 5 % , yksityinen voitto tavoitteleva sektori n. 4 % ja ulkomainen rahoitus 10 %, (SVT 2011)	Osallistuu allokointi päätöksiin
Resurssi on profession tärkeitä	Ks. yllä	Ks. yllä	Ks. yllä	Tutkimus ja opetus ovat korkeakoulujen lakisääteisiä perustehtäviä
Resursoiva taho kohdentaa organisaatioon resursseja	Valtio kohdentaa korkeakoulutukseen selvästi suuremman osuuden BKT:staan kuin OECD-maat keskimäärin	Omia resursseja toistaiseksi edelleen marginaalisesti	Vain marginaalisesti	
Resursoijan vaatimukset eivät ole ristiriidassa muiden sidosryhmien kanssa	Monet rahoitusmuodot edellyttävät yhteistyötä yrityssektorin kanssa. Ei juuri vaihtoehtoisia rahoitus kanavia.	Toteuttaa lakisääteistä tehtävää Tutkimuksen ja opetuksen välinen ristiriita	Kansallisesta innovaatiojärjestelmästä valitsee melko voimakas konsensus	
Resursoija kontrolloi pääsyä resurssiin eikä vaihtoehtoista resurssia ole	Korkeakouluilla ei ole oikeutta kerätä opiskelijamaksuja tiettyjä poikkeuksia lukuun ottamatta. Tutkimuksen markkinat ovat edelleen tiettyjä tieteenaloja lukuun ottamatta lähes julkisrahoitteiset	Sisäinen allokaatio	Kriittiset resurssit?	
Professio ei kontrolloi resurssioijalle tärkeää resurssia	Monopoli on muutettavissa poliittisella päätöksellä.	Korkeakouluilla on monopoli tutkintojen tuottamisessa.	Markkinoilta löytynee kansainvälisiä toimijoita, jotka voisivat tehtävää ainakin osittain hoitaa.	Professio kontrolloi tieteen laatua ja uutta tietoa
Profession toiminta tai tuotokset ovat helposti resursoijan arvioitavissa	Mittaaminen vaikeaa	Mittaaminen vaikeaa	Ei toimivaa markkinamekanismia	Tutkimuksen ja opetuksen niiden laadun varmistus nojaavat vahvasti professioon
Professio ei voi vaikuttaa resursoijan mielipiteiden muodostamiseen	Resurssointi, johon profession välillinen vaikutusmahdollisuus	Tulosopimus, profession pääsy neuvotteluihin edustuksen kautta	Kysyntä	Akateeminen professio voi vaikuttaa tutkimusrahoitus päätöksiin (akatemiat) ja laadunarviointeihin (KKA)
Professio on tietoinen siihen kohdistetuista vaatimuksista	Tulohajauksen avulla tietoisuutta on pyritty lisäämään	Korkeakoulujen sisäiset mallit lähestyvät valtakunnallista mallia	Kysyntä	Profession pyrkimys pitää oma tieto esoteerisena

	<b>Toimija</b>			
Professio voi tuottaa vaadittua tuotosta	Toimintaa säädellään lailla	Korkeakouluilla monopoli tutkintojen tuottamiseen		Tutkimuksen ja tutkimukseen perustuvan koulutuksen tuloksellisuus on akateemisen profession toiminnan varassa.
Professio haluaa selviytyä	Valtio on keskeisin rahoittaja	Henkilöstö työskentelee kutsumusammattissa ja he ovat voimakkaasti sitoutuneita työhönsä vaikka organisaation tavoitteet eivät olisi jaettuja.	Kansainväliset markkinat	





OSA 2  
OSATUTKIMUKSET  
Ajankuvia ja käsitteitä



Pekkola, E. (2014). Academic Work Revised: From Dichotomies to a Typology. *Workplace*, 23, 11-22.

ELIAS PEKKOLA

## ACADEMIC WORK REVISED: FROM DICHOTOMIES TO A TYPOLOGY

### INTRODUCTION: The change of Academic work

Academic work as a concept is fluid; it has multiple meanings and usages. In everyday discourse it is used as an umbrella term for all work done by workers who have academic background. In research literature it usually refers to work done by academics in universities or other higher education institutions. Quite often it is also defined as the work of the academic profession, which itself lacks clear definition. It is well known that the phenomenon is under-analyzed and lacks definitional clarity. Academic work can mean almost all activities within universities. Usually, research on academic work concentrates on changes in turbulent environments (Parsons & Platt, 1973) or only to the research-teaching nexus (Rice, 1990).

John Smyth (1995a, p. 2) has identified the problems similar to those above: the pervasive change of academic work, which is evident, is not as well understood because of the lack of analysis of the implications of recent higher education reforms. Still, this is only a secondary problem. The confusion is further amplified by the lack of analyses, not only of the change, but of the phenomenon *an sich*. Smyth's (1995b, *passim*) own edited volume *Academic Work* exemplifies the point. It is a compendium of articles that describes changes ranging from different angles from critical micro perspective to macro economical perspective, without a framework that could explain or define the connection between different approaches.

The turbulent environment and its effects on academic work and workers have been a special interest of higher education researchers—the academic profession has been in crisis for several decades (cf. Musselin, 2007). Probably the most cited typology of the recent changes is offered by Ulrich Teichler (2003). He suggests that four interconnected themes, caused by the changes in the higher education environment, are especially topical for the change in academic activities. The themes include the 1) expansion of higher education, 2) diversification, 3) system steering and higher education management, 4) internationalization, and 5) professionalization. The crisis of the profession is most often described within or without the help of these categories.

The expansion is one of the most palpable factors of the crises of the profession. The student-teacher ratio is decreasing and the higher education sector becomes more inclusive for students and staff. This has had numerous impacts on higher education and its role in society. The expansion has been one of the factors behind the diversification of the sector that has occurred both horizontally, in the form of new (professional) programs and new student segments, tailored research projects and third stream activities, and vertically (by the rank, profile and reputation of institutions and programmes of the same type).

The increased share of higher education of GDP as a consequence of the expansion and horizontal diversification has created new national needs for controlling and developing higher education. New technologies of governance (or governmentality) are implemented and new networks of power created in

all levels of the higher education sector. Old explicit and direct bureaucratic mechanisms of control have been overruled or complemented with new partly implicit performance negotiations, reporting and monitoring mechanisms, and indirect (economic) coordination. This has had implications to institutional autonomy and to the individual's academic freedom. According to many, new ideologies of management have changed academic work for the worse, and permanently (e.g., Slaughter & Leslie, 1997).

The emergent complexity of the academic organization and its management has given a momentum for new professionals in higher education administration. In the U.S., two distinct professions have evolved into higher education: one in student affairs and the other in fundraising. Also the body of experts in higher education quality control and management is rising and the role of academic decision making is gradually diminishing. Parallel to all of these changes the higher education sector is in an active process of internationalization and faces an inevitable progress of globalization, which have convergent effects on universities and higher education systems.

The tendencies mentioned above have inexorable impacts on academic work. In order to summarize the recent discussion on changes to academic work, Musselin's typology (2007) gives us a good starting point. First, the main implication of changes in academic work in the higher education sector has been the *diversification* of the tasks of academics. The mixture of teaching and research has become much more complex. The tasks, that used to be a voluntary part of an academic career, have become an obligatory part of the work. Writing proposals and recommendations, participating in international activities, holding positions of trust, administrative tasks and third stream activities, just to give a few examples, have become an organic part of the academic work, officially defined in contracts and work descriptions.

Second, *specialization* has reached the individual level and occurs in three ways. First, the work of senior academics includes more various tasks than the work of junior academics. Second, the work descriptions are becoming more specialized in their orientation, focus, and duration. Third new semi-academic semi-managerial PhD-level posts in university services have emerged side-by-side to a more traditional academic career track. Third, strengthening of institutional autonomy has *moved the control over academic staff tasks from system level to university level*. This shift together with more specialized contracting has created new types of management and control mechanism borrowed from the private sector (Steck, 2003).

The weight of institutional work arrangement has increased in comparison to the professional or scientific predomination in defining the structure and substance of work. Thus, academic work is exposed to an augmented amount of measurements and monitoring and *academic freedom is, in some aspects, narrowed*. Although academic peer review remains an essential aspect in nearly all measuring activities, it too is under threat and invasive forms of management (Musselin, 2007).

Although, Musselin describes quite well the changes of academic work by identifying three interrelated themes, her analysis is insufficient for giving a good basis for analyzing the real changes of academic work. The reason for this is twofold. First the academic component of academic work is difficult to define and requires further definition. Second, work as a concept is complicated and it cannot be addressed without definition.

## THE DICOTOMIES

### “Work”

In academia the boundary between work and product is difficult to define (Slaughter & Leslie, 1997), and this is commonly acknowledged. However, the difficulty of defining the difference does not give a permission to ignore it; on the contrary, it insists on conceptual clarification. Parsons and Plat (1973, p. 369) have noted this common frailty of analysis of academic work and it is still worth of quoting in full:

Marx defined labor in both as a factor of production and as a commodity in labor market like other purchasable commodities. Contemporary writers concerned with alienation tend to stress the Marxist



commodity definition rather than a factor-of-production definition. However, commodities tend to be economic outputs, not to be production factors. Sociologically speaking the institutionalization of labor involved development of occupational role systems, thus emphasizing labor as a factor of production. In a way similar to those who stress labor as a commodity many contemporary writers on the academic system have tended to equate contemporary standards with knowledge itself. Actually knowledge should be treated as output of the cognitive process and not as a factor.

The quote identifies a typical condition for many current writers. Firstly, there is a horde of texts that are concerned with the deterioration of academic work in the neoliberal discourse of the world economy (e.g. Tidswell et al., 2010). The references to changes of labor, in these articles, as a factor are usually bypassed by the degeneration argument. Secondly, despite the fact that the critical perspective is important, Parsons and Platt are correct in stating that the importance of financial and political factors are often overestimated and are only correlations not directly related to causes and effects in academic work. Third, the most important aspect of the quote is the notion that, in academic work, both aspects of the labor are present.

To have an understanding of the difference between labor as a factor of production and as a commodity we have to make a short excursion into Marx's theory of work. According to Marx, labor-power is a combination of those mental and physical capabilities existing in a human being, which she sets in motion whenever she produces use-value of any kind (Marx, 1990, p. 270). Thus, labour-power is something that is a condition for work processes not its end. Labor-power is transferred to commodity in markets:

An immense interval of time separates the state of things in which a [hu]man brings his [or her] labor-power to market for sale as a commodity, from the situation when human labor had not yet cast of its instinctive stage. (Marx, 1990, p. 284)

Labor power can be commodified in the market when a person is the owner of her or his own labor-power and when there is an owner of *money* who wants to purchase it temporally (Marx, 1990, pp. 272-273, italics E.P.). Thus, from this it may be derived that academic work has a use-value and can be commodified so it also has exchange value.

Nonetheless, production for use and production for exchange are simultaneous and also contradictory: when the production of education and research takes the market form, this does not mean that it ceases to have use value but the nature and diversity of use values are constrained by the requirements of markets (Marginsson, 1995, p. 32). The non-market labor and market-labor cannot be easily distinguished in academic work in which even the working time and time for leisure are not easily differentiated. In this sense, my argument is (opposing to Markinsson's idea) that the conceptual definition has to be made and the phenomenon can be theoretically scrutinized differently, but the actual measuring of the domination of one over another in order to explain the impacts of different financing sources on academic work is impossible.

The public funding or tenure position of academics did not, and does not, make academic work immune for capitalist markets. Thus, theoretically labor as commodity and as labor power is separable but in practice they are bound together, because the change between these two dimensions is happening in an immeasurable interval.

In addition to Marx's definition, Arendt's (contradictory) definition of work has been so essential to the sociology of work that it cannot be bypassed when defining academic work. In her famous definition of *vita activa*, Arendt categorizes the action of human being into three classes: labor, work and action. She defines labor as an activity that supports the biological necessities for maintenance of life. Labor is characterized by its involuntary nature. In this sense labor is an animal activity (Arendt, 1958). Academic work has been separated from the necessities of animal needs, and it is done in the public sphere of society. Thus, the concept of labor in an Arendtian sense is not analytically interesting for the scholar who is directly analyzing academic work. This leaves us with the dichotomy of work and action.

Work and action are human activities by definition. Work refers to an activity that is not necessary for the maintenance of life and that has a goal of transforming nature for the needs of humans. Work can be

physical (e.g., building monumental houses) or cultural (e.g., building institutions like administration). The products of work are the facilitators of political activities in society. Work has instrumental character. (Arendt, 1958) In academic work granting degrees, organizing traditional programmes and conducting tailored research and consultancy could be considered as work as well as managing administrative routines.

The third and the highest category of *vita activa* is action— Action as an activity that is free from prior causes and determination. To simplify, action is the creation of something new; it is initiation. It is not free of other individuals because human action has meaning only in social context. Action is always political. (Arendt, 1958). In academic work the process of formulating new (basic) knowledge, problem-solving, brainstorming and many other activities can be considered as actions. In this sense basic research has more political impetus than applied research.

### “Academic”

Academic organization is often described as a matrix organization with academic and institutional dimension (Clark, 1983). Although, the division of labor between administrators and academics is done according to the matrix structure, the academicians, especially senior academics, have tasks in both dimensions. This means that external, as well as institutional, conditions of work affect academic work. For example, Light (1974) has defined academic profession quite simply as a profession that has an affiliation to the university and creates new knowledge.

If academic work is defined as work done by members of the academic profession, both institutional and academic dimensions are prerequisites for academic work but not sufficient conditions alone. This means that we have in practice two co-existing ways to differentiate academic work from other types of work: institutional and scientific. The most important aspect of the academic dimension is generally the ethos of science that is often global and does not fit in a national framework (Merton, 1973, Clark, 1983 & 1987). The most important factor in the institutional dimension is government regulation, still mostly national (Clark, 1987, p. 373).

*Institutional dimension.* Though the impact of other stakeholders on the academic profession and its work has continuously increased, the state plays a central role in defining academic work institutionally and in separating it from other kinds of professional work. Government has had and still has a central role directly or indirectly in:

- Resourcing and allocating resources into higher education (and by doing so defining what is academic and what is not)
- Creating major job markets for academicians
- Determining the volume and quality of higher education
- Defining the institutional framework for academics
- Securing academic freedom
- Making decisions on the emphasis on different disciplines

However, in democratic countries government lacks one competence that is central to the definition of academic work: the capacity to generate and certify knowledge as valid knowledge. As mentioned, peer review remains the most important process in evaluating academic tasks.

*Scientific dimension.* Mertonian criteria for certified knowledge are the most cited for a definition of science as a unique institution. In his classic text *The Normative Structure of Science* (orig. 1942), Robert K. Merton cemented the ideas of evaluative norms for knowledge and science. He wrote his essay before the boom of research universities. In his view the institutional goal of science is an extension of ‘certified’ knowledge (Merton, 1973, p. 272). The word certified has to be underlined, because the certification process is the most essential process of science. For Merton, the extension of any given knowledge base is

not science because scientific knowledge has to be created (or certified) under the institutional imperatives of science.

The first imperative given by Merton is *universalism*. Universalism means that everyone regardless of her or his personal qualities or qualifications should have the right to enter the field of science and scientific relevance should be decided on scientific bases (Merton, 1973, pp. 271-272). The second imperative of science is *Communism*— common ownership of science. Property rights should be whittled down to the minimum. The scientist's claim to intellectual property is limited to recognition and esteem. (pp. 273-274.) The idea of communism contradicts the possibility of the free market as a medium of science. Thus, in the Mertonian view communication that is based on the logic of the market is not sustainable. In 'communitistic' universities merits and rewards, which are earned by conducting research, are manifested in the form of esteem and recognition and property rights are limited to the extreme (Merton, 1973, 272).

The third imperative for science, *disinterestedness*, is an institutional pattern of control. The common misuse of science is the abuse of authority and creation of pseudo-science. (pp. 275-276.) Merton takes into account that the disinterestedness of science should not be confused with its altruistic goals or more general altruism because disinterestedness is an institutional not an individual requirement (Merton 1973. pp. 275-276). The fourth imperative of science is *organized scepticism*. It is a methodological and institutional mandate. Science as an institution, in contrast to many other institutions, cannot be based on crystallized and ritualized ideas and structures (pp. 277 – 276). Arendt would say science is political. To ensure organized skepticism, all the other imperatives are needed.

At the same time academic work in this Mertonian scheme is bound to the national institutional setting and to the universal institutional framework of science. These two are theoretically and analytically separable. Nevertheless, in practice they are bound together.

### “Academic Work”

One of the earliest writings on academic work is the classic text “Science as a Vocation” by Max Weber (1918/1958). He makes a clear distinction between the *inward calling* of science and *material conditions* of science as a vocation. His definition gives a good starting point in analyzing an *academic* career. Weber defines various material or external conditions for academic work. First, he discusses the insecurity of academic work that seemed to be a typical condition for work in early career stages in the early 1900's. The insecurity is obvious in two aspects. The recruitment and promotion procedures of the universities are not well defined and, second, there is a constant insecurity of income in the first steps of a career. Second, he emphasises the importance of the division of labor at the universities and argues that senior researchers have better possibilities for autonomous academic work. Third, he mentions the ownership of the means of the work, i.e., the library. This could be understood more broadly as resources for research work.

The material conditions of science are not enough to make it a vocation. The academicians need to have also an inward calling for science. Weber describes inward calling as follows. First a scientist has to have an ability to specialize to “put on blinders” and specialize in a certain field. Without this ability the academician has problems. Second, he or she needs to have a passionate devotion, enthusiasm, on the specialization. The scientist has to have also inspiration and intuition that might, with hard work, sometimes trivial, entice new ideas. The ideas cannot be forced only by devoted and hard work. Arendt could say that science cannot not be work; it should be action. The action cannot take place without work done. Thus both, the internal and external conditions are needed for academic work.

According to Weber, it seems that the dichotomy of *intrinsic and extrinsic motivation* might be useful in analyzing academic work. Intrinsic motivation has been defined as the doing of an activity for its inherent satisfaction rather than for some separable consequence or external reward. People are intrinsically motivated by some activities and not by another. By contrast extrinsic motivation is constrain that pertains when ever an activity is done in order to attain some separable outcome (Deci & Ryan, 2000.). One way to further analyse these external rewards in working life is to classify them into three broad categories:

salary, work security, and social esteem (Siegriest, 1996). However, intrinsic and extrinsic motivation are interconnected and cannot be strictly separated.

## TYOLOGY

There are many definitions of work and academic work in classic texts of higher education research. However, academic work is a concept that is almost impossible to operationalize because of its multiple facades. With the help of dichotomies mentioned above I will try to typologize academic work by dividing it into analytic categories in such a way that its *gestalt* is not broken.

Academic work can be seen as a one type of economic production that is done by undefined individuals. It can be also approached from more social perspective, as a way of being, and as relations of one's action to the other parts of the society. Academic work can be approached from the perspective of its use and exchange value. As it has been discussed above, academic work, as every other work, can be analytically divided into labor-power (a factor of production) and to labour commodity (a result of work). The decisive difference between these two is the existence of markets for the activity. Work can be described as a commodity that can be sold in the markets (social activity) and as an individual cognitive process. Both cognitive process and commodity are part of the production process.

Academic work can be seen, in addition to work process, as a way of being in society. It is on the one hand bound to its external conditions and their maintenance in the university institution, "Arendtian work," and on the other hand it is dependent on internal calling on the realm of science and scholarship, "Arendtian action." Weberian vocation" or calling is something that cannot be measured in markets while employment is a juridical contract of selling labor-power. Both vocation and employment determine the position of individuals in social relations. With these two dimensions, namely the market and political dimensions, a typology of academic work can be created. The typology is described in Figure 1 and discussed in more details below.

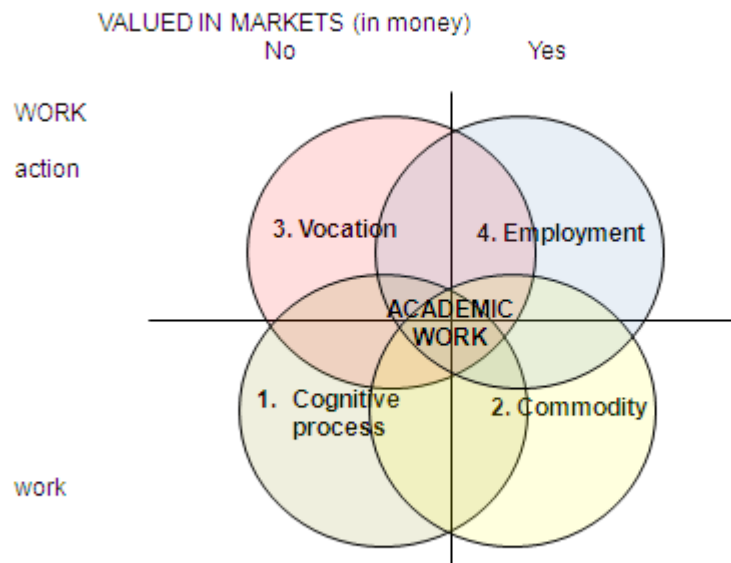


Figure 1. The spheres of academic work

Academic work as a cognitive process (1) and vocation (3) are often connected to intrinsic motivation. Academic work as a vocation and cognitive process can be described with concepts of the sociology of science, learning and teaching, cultural studies, and psychology. However, these phenomena cannot be separated from the phenomena on the right hand side in Figure 1. In science, the cognitive process has to end up in commodity in markets in order to certify the knowledge. Only ideally are there pure non-market mechanisms for this activity. Vocation, as Weber described, is also dependent on the external conditions of work. Public funding of the academic work does not make it neutral for market mechanisms. The non-market meritocratic system is the system of ideal, Mertonian, science. The main indicators of the merited academician are the citations. The non-market side of academic work can be more naturally described as action than as work. In the non-market side the restrictions of academic freedom are negative (c.f. Berlin, 1969). These restrictions, “the rules of science,” are also the basis of science. However, these restrictions should not be unchangeable. The paradigms have to be renewable in order to retain the essence of science.

Employment (4) and commodity (2) are often connected to extrinsic motivation. Academic work as employment and commodity can be best described with concepts of administrative science, economics and politics. Depending on perspectives, the market side of the academic work can be seen only as an upper layer of non-market activities that are not of fundamental nature. However, many academics work mainly for their daily income and publish in order to gain profit and to progress, not in science, but in formal organization. The merits are market-based too. The actual revenues that an academician can generate are the scale for merits. These merits are reflected in the income and formal position of an academic. The market side of the academic work can be described with Arendt’s concept of work. In market, the restrictions of academic freedom are typically positive restrictions (c.f. Berlin, 1969), i.e. by having an impact on funding and setting time limits to academic work. If the market forces are violating the negative side of academic freedom they are directly threaten the academic value of research.

## **The Change of Academic work II**

The changes and continuities of academic work can be more efficiently analyzed when the concept of academic work has been opened and divided into spheres as suggested above. The typology helps in making an analysis of academic work in a manner that does not restrict itself to the analyses done within the limits of economy. The typology makes operationalisation of academic work more reliable. Better and more valid ways of measuring academic work can be built when the concept can be divided into its constituent parts. In the following sections the possibility of analyzing the changes of academic work is pondered with the help of the typology provided.

*Cognitive process (1).* Academic work can be described as a process of problem-solving or reasoning. These cognitive processes are stable. It can be argued that academic work has not fundamentally changed during the long history of higher education. Still, the study of academic work as a cognitive process is a sensible sphere of investigation. The main reason for this is two-fold. First, although the process might be quite the same, the understanding of thinking is growing exponentially. New knowledge is accumulated on thinking and problem-solving in general both cognitively and neurologically. The progress of neuro and cognitive sciences provides new ways of analyzing the primary processes of academic work as an individual and social action. A good example of growing interest in the primary processes of scientific thinking is the special issue of cognitive development on scientific reasoning published in 2008 (Sodian & Bullock, 2008).

Second, the environmental changes are changing even the primary processes. The progress of information technology has changed the processes profoundly. Many of the stages of the processes have been computerized. This development has been especially evident in quantitative data analyses. The time used in analysis has drastically reduced, especially in social sciences, and the analyzing of the data has turned to analyzing of the results of the primary analysis. The development of technology has changed academic work also radically in the sense of data gathering and sharing. The world has grown small and the distances short for many academics. This development has launched a broad area of research on e-science.

For example in 2011 the *Social Science Computer Review's* Special Issue on e-Social Science pondered on this theme (Halfpenny & Rocter, 2011). Still, in many countries the technical support of cognitive processes is limited. This gives a great opportunity to make comparative analyses of primary academic processes.

*Commodity (2).* Academic work is defined more and more often by its products. There are basically four main reasons for this development. First the policy environment has changed. The old logic according to which funding of basic research was the best way of creating innovations by coincidence has been replaced by a logic of applied and practical research on focused problems and needs (Slaughter & Leslie, 1997).

Second, as we know, the policy environment has changed and the role of higher education has moved from cultural towards more economic forces. The European Council has stated:

In order to become a truly modern and competitive economy, and building on the work carried out on the future of science and technology and on the modernisation of universities, Member States and the EU must remove barriers to the free movement of knowledge by creating a “**fifth freedom.**”

One of the ways of creating the fifth freedom is the enhancement of the cross-border mobility of researchers, as well as students, scientists, and university teaching staff. This statement places academic work, as such, among other commodities in common European markets. The limits between academic work and its products have become even fuzzier than they used to be (Slaughter & Leslie, 1997).

Third, the productization of academic work is becoming a common topic in research. Even an academic can be considered as a product. More and more often higher education is seen as a private good instead of a public one. An example of the growing importance of this definition of academic work, is the research done on immaterial rights and patenting in universities. For example, a special issue on Faculty intellectual property in the digital age was launched in 2010 (Morrison et al., 2010), a book on students intellectual property rights (IPRs) (Herrington, 2010), and countless numbers of articles and books on IPRs of research and innovation activities have been published in recent years. In addition, multidisciplinary units on IPRs have been established to provide education and research protection of IPRs. On top of all this is literature written on marketing academic work and its products.

Fourth, the importance of society-university linkages or triple helix and third stream activities in the study of academic work has been growing. Teaching and research are not studied as such anymore but are placed in a context of markets of education, consultancy, and research markets. Academic work is also studied as “social” work. Social service and engagement are themes studied in the context of service markets. More and more often the medium between society and universities is considered to be money. However the basic products of academic work, especially teaching and degrees, but also research, are stable and their role in society and for professions is still highly important.

*Vocation (3).* Academic work can be studied as a vocation. The basic feature of vocations has remained as same as long as the idea of the modern university has existed. Vocation has had different forms in different university traditions. The ideal academic work has different contents in liberal, Humboldtian, and American universities but they all share common values. This is because of the common history of university institutions rooted in the medieval universities and the international realm of science (Altbach, 1997). When academic work as a vocation is studied the focus is commonly placed on the values of academics, academic cultures, and intrinsic motivation or the contents of the work. Typically some parts of academic work, most often research, is considered to be the core task and other parts of academic work (i.e., administration and leadership) are considered to be a hindrance to the work.

In literature, the inner calling has been one of the well maintained myths of academic work. The massification of universities has also opened new research lines to academic work as vocation. Some scholars argued already in 1990 that academic work became “just another job” (Hakala, 2009). Thus, the

change or degeneration of academic values is also becoming an important line of study parallel to the endurance and essence of the values.

Employment (4). Academic work has been studied in recent years most commonly from the perspective of changing patterns of employment. This emphasis in research has bound the main interest of research towards the extrinsic motivation, material conditions and the institutional aspects of academic work. The employment conditions have changed indeed in the academies. There is an extensive body of literature describing the changes of the contractual nature of academic work. The replacement of civil servant positions in Europe and the increase of fixed-term positions and casual labour in Europe and in the Anglo-American world has been an object of growing interest for the researchers of academic work. The most typical approaches can be labeled under concepts of precarisation, work insecurity, and casualisation. Still, some continuity seems to be evident also in employment of the academics. The first years of the academic career are and have been insecure. It might be that the phenomena considered as changing are, as a matter of fact, the essence of academic work.

### **Related Perspectives on Academic Work**

As discussed in the previous section, the spheres of academic work are interconnected and overlapping. Analysis can be made on one sphere of academic work but the *gestalt* of academic work cannot be understood without having a picture of all of the spheres. There are many concepts that are interlinked to the concept of academic work and which can be studied as subtopics. I have listed five of the most important ones.

Academic career (a). An academic career describes the decisions, success and progress of an individual in the academic world. It has strong path dependencies to both of the realms of the academic work: institutional and scientific. The academic career is an interplay of institutional academic positions and scientific progress of an individual. For example, many academic forums are open only for professors and many professorships open only for eminent academics. These two cannot always be separated. Sometimes an individual might make conscious decisions between scientific and institutional careers, e.g., by refusing to accept a professorship that would include administrative duties.

Academic profession (b). The study of the academic profession is a field of study that explains the nature and role of academic work in society as a collective unit. It is interested in the power structure of society and the rights of using and reproducing knowledge. The study of the academic profession is especially interested in the contractual nature of academic work, because limiting the access to the academic profession by qualifications and norms strengthens the exclusive body of academic workers. The study of the profession is also interested in the inner calling and values of academic work because the profession's right to exist, and to be exclusive, is commonly based on the altruistic service mission of the profession, as well as its ethical and moral codes.

Knowledge transfer and innovation activities (c). The study of innovations and knowledge transfers in academies has been trendy from 1990's onwards. The most famous description of the change of academic work in this sense is Gibbons et al.'s (1994) definition of the different modes of academic work. The role of universities is often defined in the context of innovation systems. Also academic work is more and more often seen as an activity that catalyzes innovation, new technologies, new products and practices.

Sociology of science, epistemology, philosophy of science (d). Academic work can be studied as a process of creation of knowledge. Merton's work is a good example of this position. One of the most important aspects between the cognitive processes and science as a vocation are the methods of certification of knowledge and scientific meriting systems. However academic work, or its essence, can be thoroughly studied using methods of epistemology as well as sociology.

Economics, management studies (e). On the market side, academic work can be studied as productive work, or "industry" of knowledge. The efficiency of universities can be measured and the management practices compared. The administration and management of academic work as well as its efficiency are

nowadays the most popular research topics in higher education studies (Tight, 2003) in contrast with more sociological approaches of the 1960s and 1970s (Clark, 1973).

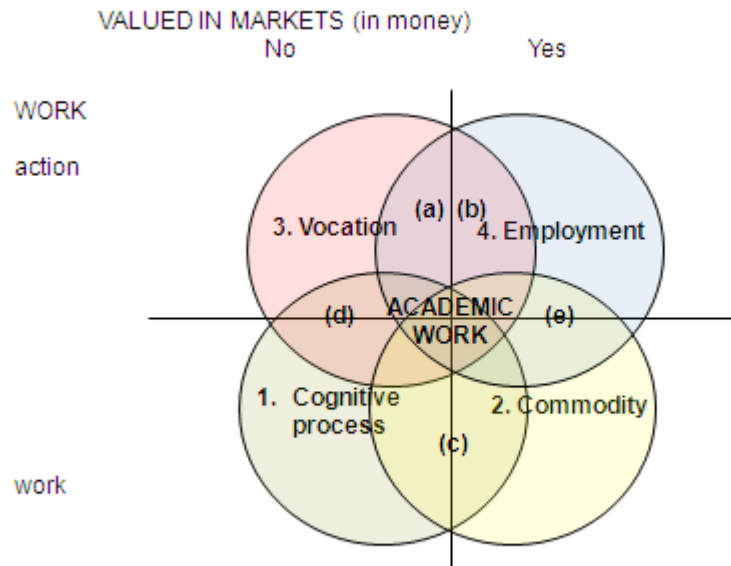


Figure 2. Interrelated topics of academic work.

## CONCLUSION

Academic work is a fluid concept that has many definitions. It can be more accurately defined by attending to constituent components: “work” and “academic.” Work can be considered as a part of work process. In a Marxian view it can be described as labor-power and labor. Work can be also considered as a way of being in society. In an Arendtian view work can be defined as the activity of working and the activity of action. Academic can be considered to be a dual concept with its institutional and scholarly or scientific dimension. As an institutional concept, academic refers to the universities; it is strongly demarcated and constituted by national states. Scientifically, academic refers to the institutions of science that are demarcated by the certification process of scientific community.

Academic work and its change has been studied too often from the perspective of its (economic) environment, that doubtless has a great effect on the academic work. Still, academic work can be studied from other angles. Academic work can be defined as a wholeness of primary cognitive processes, commodity, vocation, and employment. When discussing the change of academic work, all of its spheres should be discussed. Academic work takes place in the realms of academic institutions and those of the arts, humanities, and sciences. It functions on capitalist markets and by merit in scholarly exchange. Academic work is a way being political, i.e. creating something new, and way of maintaining and building institutions and producing income, as well as a part of production, as its factor, cognitive process, and its resultant knowledge or products.



## References

- Altbach, P. G. (1997). *Comparative higher education: Knowledge, the university, and development*. Boston: Center for International Higher Education.
- Arendt H. (1958). *The Human Condition*. Chicago: University of Chicago Press.
- Berlin, I. (1969). 'Two Concepts of Liberty', in I. Berlin, *Four Essays on Liberty*. London: Oxford University Press.
- Clark Burton (1973). Development of Sociology of Higher Education. *Sociology of Education* 46 (winter): 2-14. Reprinted in Gumpert Patricia (edit.) (2007) *Sociology of Higher Education. Contributions and Their Context*. 3-16. Baltimore: The John Hopkins University Press.
- Clark, B. (1983) *The Higher Education System*. Berkeley, Los Angeles, Oxford: California University Press.
- Clark R. B. (1987). *The Academic Life, Small Worlds, Different Worlds*. NJ: Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.
- Deci E. & Ryan R. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54–67.
- Gibbons, M., Limoges, C., Nowotny, H., Schwartzman, S., Scott, P. & Trow, M. (1994). *The New production of knowledge: The dynamics science and research in contemporary societies*. London: Sage.
- Hakala, Johanna (2009): *Academic cultures in the Finnish mass research university: change and continuity*. Acta Universitatis Tamperensis, 1400. Tampere University Press, Tampere.
- Halfpenny P. & Rocter R. (2011). Special Issue on e-Social Science. *Social Science Computer Review*, 27 (4).
- Herrington A. (2010). *Intellectual Property on Campus: Students' Rights and Responsibilities*. Carbondale: Southern Illinois University Press
- Light Donald Jr 1974. Introduction: The Structure of the Academic Profession pp. 2-28). *Sociology of Education*, 74(1).
- Marx K. (1990). *Capital. A Critique of Political Economy*. Vol 1. London : Penguin.
- Marginson S. (1995). Markets in Higher Education: Australia. In J. Smyth (Ed.) *Academic Work*. Celtic Court & Bristol: Society for Research into Higher Education & Open University Press.
- Merton R. K. (1973). *The Sociology of Sciece*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Morrison R., Anglin G. & Maddrel J. (2010). Introduction to this special issue: Faculty intellectual property in the digital age. *Journal of Computing in Higher Education*, 22:33, 149-152.
- Musselin, C. (2007). *The Transformation o f Academic Work: Facts and Analysis*. Research and Occasional Paper Series: CSHE, 4.07. Centre for Studies in Higher Education, University of California, Berkeley.
- Parsons T. & Platt G. (1972). *The American University*. Cambridge: Harvard University Press.
- Rice E. (1990) *Rethinking What It Means to be a Scholar*. In: Boyer E. & Rice E. (eds). *The New American Scholar*. Princeton: Carnegie Foundation.
- Siegrist J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27-41.
- Slaughter, S. & Leslie, L. (1997). *Academic Capitalism, Politics, Policies and the Entrepreneurial University*. Maryland: The Johns Hopkins University Press.
- Smyth J. (1995a). Introduction. In J. Smyth (Ed.) *Academic Work*. Celtic Court & Bristol. Society for Research into Higher Education & Open University Press.
- Smyth J. (Ed.). (1995b), *Academic Work*. Celtic Court & Bristol. Society for Research into Higher Education & Open University Press.

- Sodian B. & Bullock M. (2008). Scientific reasoning — Where are we now? *Cognitive Development*, 23 (4), 431-434.
- Steck, H. (2003). Corporatization of the University: Seeking Conceptual Clarity. *Annals of the American Academy*, 585.
- Teichler, U. (2003). The Future of Higher Education and the Future of Higher Education Research. *Tertiary Education and Management* 9, 171-185.
- Tidswell, T. Everett, D. Hale, L. Pickering, N. (2010) Neoliberalism and the academic as critic and conscience of society. *Teaching in Higher Education*, 15(1), 85-96.
- Tight Malcolm (2003). *Researching Higher Education*. Maidenhead: The Society For Research into Higher Education & Open University Press.
- Weber, M. (1958). Science as a Vocation. In H. Gerth, & C. W. Mills (Eds.), *From Max Weber: Essays in Sociology* (pp. 129-158). New York City: Oxford University Press.

#### AFFILIATIONS

*Elias Pekkola*  
*University of Tampere*

# Chapter 12

## Finland: CAPtIVE Academics – An Examination of the Binary Divide

Timo Aarrevaara, Ian R. Dobson, and Elias Pekkola

### 12.1 History, Background, and Context

Finland acquired its nationhood in 1917, but the first university was established long before this, when Finland was part of the Swedish empire. Queen Christina of Sweden established Åbo Kungliga Akademi (the Royal Academy of Turku) in 1640 in the western city of Turku (Åbo in Swedish). After Finland was ceded to Russia by Sweden in 1809, the university was renamed the Imperial Academy of Turku.

The university was relocated to Helsinki in 1828 following the relocation of the capital of the Grand Duchy of Finland under the Russian regime. A fire in September 1827 that destroyed three-quarters of Turku prompted this move. This first university became the University of Helsinki after Finland's independence in 1917. By this time, the Technical University of Helsinki had been founded (1905), followed by the establishment in Turku of universities for Swedish speakers (Åbo Akademi 1918) and Finnish speakers (University of Turku 1922). Further institutions acquired university status in the first half of the twentieth century, until the 1960s and 1970s when the system experienced considerable expansion. Many latter-day universities were established as multidisciplinary institutions in regional cities (MinEdu 1996, pp. 29–30).

The massification of Finnish higher education is reflected in Finnish regional policy and in institutional diversity in the university sector. The expansion of higher education since the 1950s has meant that higher education institutions were established all over the country as a *provincialization* or *localization* of higher

---

T. Aarrevaara (✉)  
University of Helsinki, Helsinki, Finland  
e-mail: timo.aarrevaara@helsinki.fi

I.R. Dobson  
University of Helsinki, Helsinki, Finland

E. Pekkola  
University of Tampere, Tampere, Finland

education. By establishing multidisciplinary universities in regional cities, it was hoped to improve university access for Finns outside the major cities, and to stem the internal emigration to the capital region. Establishment of the polytechnic sector initially promoted massification from the 1990s (Aarrevaara 2007; Hölttä and Malkki 2000). Constitutionally speaking, Finland is a bi-lingual nation and two universities and several polytechnics teach predominantly in the Swedish language.

In present-day Finland, higher education is provided through a binary system of universities (*yliopisto*) and polytechnics (*ammattikorkeakoulu*). Finnish polytechnics are relative newcomers to the higher education scene. They began as experimental institutions in 1991 based largely on the amalgamation of a larger number of small trades and vocational colleges (MinEdu 1996, p. 79). The purpose of the experiment was "... to raise the standard of higher vocational studies and to rationalise the structure of the education system" (MinEdu 1996, p. 18). The new polytechnics, established under the Polytechnics Act (2003/351), were primarily non-research organizations offering 3- or 4-year degrees.

Polytechnics are meant to have a close relationship with "working life" and part of their brief is to foster regional development. Core funding comes from the government. Under the Act, a license for managing a polytechnic can be granted to the government itself, to a local authority (municipality) or a joint municipal body (municipal federation), or to private organizations (a registered Finnish limited company or foundation) (Aarrevaara and Hölttä 2007). In 2010, local authorities ran six polytechnics; seven are run by municipal education consortia and 13 by private organizations. Therefore there are several models of governance for polytechnics, but at present universities under the Ministry of Education operate according to a single, centralized model.

The Finnish Government is committed to a binary system built around discrete degrees, degree titles and functions. The State intends to clarify the division of responsibilities between universities and polytechnics. The binary system in Finland has strong political support and the system appears to be effective from the national point of view (Aarrevaara 2007, p. 286).

In recent years, Finland's polytechnics have re-designated themselves as *universities of applied sciences* in their English-language material, but so far, this description does not appear to be supported by the Ministry of Education. In Finland, most universities (19 of the 20 universities in 2008) are research-based institutions and the roles of the academic staff have been built around research activities. Polytechnics are professionally oriented higher education institutions with a responsibility for conducting applied research and development that serves teaching and working life. The Finnish higher education system does not have any "teaching-only" institutions.

In line with developments elsewhere in the world, there have been mergers between institutions. When the survey was carried out in 2008, there were 20 universities (16 in 2010) and 28 polytechnics (26 in 2010) under the purview of the Ministry of Education, with about 164,000 and 132,500 enrolled students,

respectively (KOTA 2009<sup>1</sup>; Statistics Finland 2010). Finland's 21st University is the National Defence University, which is administered under the Ministry of Defence. Administration of two other polytechnics falls outside the Ministry of Education portfolio. From 2010, there are fewer universities. Finland has three "new" universities, created through mergers: Aalto University (a merger between three existing universities), the University of Eastern Finland (two existing universities) and (the new) University of Turku (two existing universities).

This large number of higher education institutions services a population of only 5.3 million people. Since the enrolment ratio of the age cohort commencing higher education studies in Finland has reached 40%, there has been a change in some higher education traditions. For example, there is less face-to-face teacher–student dialog and more e-discussion.

The higher education system is seen as an essential element of Finland's national and regional innovation systems, and there is a link between higher education and economic policies. These policies have been strengthened by several national policy initiatives and reforms within both the university and polytechnic sectors (Aarveaara and Hölttä 2008, p. 118). The change from a social-oriented education policy toward an innovation-oriented science and technology policy is apparent in Finland. The change in the policy discourse has occurred in part because of the growing role of the ministry responsible for economics and employment in funding and governing the sector. To complicate matters further, a new University Act (2009/558) came into effect from January 1, 2010. Under this Act, there are considerable reforms to the legal status of universities, university governance, and the ownership of university land and buildings (Aarveaara et al. 2009).

The University of Helsinki is Finland's pre-eminent university, a member of the League of European Research Universities (LERU), and the highest ranked Finnish university in the Times QS and Shanghai Jiao Tong rankings. The merger to create Aalto University was driven at a policy level by Finland's desire to have "a world-class university," which is perhaps a little harsh on the University of Helsinki. The largest component of the Aalto experiment is Helsinki University of Technology, which has typically been one of the Finnish universities represented in rankings of world universities. During the Ministry of Education-driven planning process before its establishment, Aalto University was known as the Innovation University, an interim name that reflected the policy expectations that would flow from an institution built around business and economics, art and design, and technology under one institutional roof. The new merged university carries with it an ambitious set of academic goals.

The Finnish government is the predominant source of funds for the Finnish higher education sector accounting for about 89% of total university funding. About two-thirds of this total is in the form of direct government grants. Finns tend to describe

---

<sup>1</sup>The Ministry of Education maintains the KOTA database. It is used to implement the annual information exchange for performance talks between the Ministry of Education and the universities, to follow-up the achievement of objectives, and to provide other reporting in university sector. AMKOTA is the equivalent database for polytechnics sector.

the other one-third as “external funding” but very little university funding comes from companies or non-Finnish funding agencies.

The focus of the rest of this chapter is on Finland’s binary system. The establishment of the polytechnics over the past 20 years and therefore the emergence of a vocationally oriented higher education sector meant a new group of academic workers was formed, with its own set of professional and vocational backgrounds and commitments. The differences between the two sectors are clear with respect to the distribution of responsibilities and the interest shown in different types of academic work. This, we believe, represents a point of departure from the situation in many countries, particularly those that started to abandon their existing binary higher education systems at the same time as Finland was embracing a binary structure.

## 12.2 Fitting the CAP in Finland

The Finnish CAP survey was conducted as an on-line survey of academic staff from both universities and polytechnics, from the beginning of December 2007 until January 2008. A reminder and hard-copy questionnaire was mailed as a follow-up to those who had not replied on-line. In all, there were 1,452 respondents (1,175 via the on-line questionnaire and 277 via hard copy) with an overall response rate of 28%. The survey covered 19 of the 20 universities operating under the auspices of the Ministry of Education (1,115 respondents, 77%) and 24 of the 28 polytechnics in existence at the time (334 respondents, 23%). Three respondents failed to identify their institution type. The questionnaire could be completed in either of Finland’s official languages (Finnish and Swedish), or in English. Of the respondents, 86.5% replied in Finnish, 7.5% in Swedish and 6.0% in English. Staff occupying administrative posts were not included, except for those occupying full-time “academic” administrative posts such as rectors or chancellors. The further analysis for this chapter uses the weighted international data set (see Table 12.1).

As in the other national datasets in the CAP survey, respondents were divided into “juniors” and “seniors,” based on their academic rank. In universities, senior

**Table 12.1** CAP survey: Respondents by sector, seniority, sex, and discipline

	University	Polytechnic	Not specified	Total
Total sample	1,115	334	3	1,452
Weighted sample	1,049	322	3	1,374
Seniority (weighted)				
Junior	811	231	2	1,044
Senior	208	74	1	283
Missing	31	17	0	48
Sex (weighted)				
Male	578	163	1	742
Female	446	152	2	600
Missing	25	8	0	33

posts included professors and assistant professors, and in polytechnics, principal lecturers were deemed to comprise the senior group. In the university sector, the distribution between junior and senior was 80% and 20%, respectively. The equivalent distribution in polytechnics was 76% and 24%, respectively. The preponderance of young relatively low-paid respondents in the university sector is due to the large number of graduate school researchers who are concurrently full-time PhD candidates, and project-specific researchers. Due to the large number of junior posts in higher education, the proportion of academics holding senior posts exceeds the proportion of junior post holders only in the “over 60” age-cohort.

Male respondents represented 50% of the Finnish sample, but in the overall population they are in the majority at 55%. The sector-wide differences in gender distribution were not statistically significant, though the male majority was somewhat higher in universities. Notwithstanding the minor difference in the gender distribution, the gender structures of the two sectors are quite different. In universities, men occupied 73% of senior positions, compared with 63% in polytechnics. In polytechnics, the field of education is the most significant factor behind the gender distribution. Social and health-related fields are feminized whereas technology-based fields are over-represented with men (Aarrevaara and Pekkola 2010). The distribution of respondents by sector is shown in Table 12.1.

### 12.3 Work Hours

Table 12.2 shows the distribution of work hours in Finnish higher education. Overall, the Finnish CAP survey reveals that median Finnish academics work over 40 hours per week, in both the university and polytechnic sectors. Senior university academics work longer than anyone else in the sector. However, the Finnish

**Table 12.2** CAP survey – hours worked by sector, gender, and seniority

	Universities		Polytechnics	
	Male	Female	Male	Female
Teaching	12.8	15.0	23.1	26.3
Research	19.5	21.0	6.2	4.7
Service	2.5	1.4	2.3	2.1
Administration	4.6	3.2	6.8	5.4
Other	2.7	2.0	1.6	2.5
Total hours	42.0	42.7	40.0	40.9
	Junior	Senior	Junior	Senior
Teaching	11.4	19.6	25.8	20.0
Research	22.2	13.5	5.1	7.2
Service	1.8	2.6	2.1	2.5
Administration	2.9	8.1	4.8	9.6
Other	2.1	3.3	1.7	2.7
Total hours	40.8	47.2	39.6	42.0

higher education sectors differ from each other in terms of the distribution of working hours on different tasks. The mean number of hours spent on research by university academic staff is almost four times the number spent by staff from polytechnics (see Table 12.2). The main proportion of work time in polytechnics is spent on teaching activities. The difference clearly indicates the different structure of the work done by academics in these two sectors. As the differences are so salient, they also indicate the practical differences in the nature of the institutions that make up the Finnish binary system.

In universities, the mean number of working hours is 41.7 compared with 40.2 in the polytechnic sector. This gives a picture of a different distribution of working hours in the sectors and between genders. Female respondents' workload in teaching is about 3 hours higher than male respondents in both sectors. However, female respondents' time spent on administrative tasks is lower than for male respondents. In universities, senior respondents work longer hours than those in polytechnics, where the distribution is closer to the norm. The mean difference in universities between seniors and juniors is more than 6 hours while in polytechnics it is approximately 3 hours.

## 12.4 Academic Work and Work Done by Academics

Those who occupy posts inside the academic profession exert a strong influence over the recruitment of staff to undertake academic tasks and the training of those appointed to these positions. They also evaluate staff members' competence, accept the responsibility for the quality of work, enjoy high social prestige, and base their operations on a complex body of knowledge (Light 1974). In this respect, the definition of the academic profession does not include all those who responded to the Finnish survey. Academic work can be defined as a complex combination of different tasks including research, teaching, and administrative duties. This work is not tightly bounded to time and place and it is usually associated with a vocational calling (c.f. Clark 1983, 1987; Parsons and Platt 1973; Kogan 2007). Academics hope for cross-fertilization of teaching, research, and service, but complexity and the relative autonomy that academics enjoy may lead to the neglect of some functions (Enders and Teichler 1997). By tradition teaching and research are seen as being inseparable from each other.

In Finnish higher education, there are many academic posts for which there is little interconnection between research and teaching. A significant number of respondents undertook either teaching or research. Some academics neither teach nor do research. It could therefore be argued that these administrators do not undertake any "academic work" (Pekkola 2009a).

In the Finnish sample, academics in university junior posts teach less than their senior colleagues do. This phenomenon can be seen across the whole sample but is a result that is produced mainly by the large number of employed Ph.D. students and project-specific researchers hired by universities. Academics in senior posts also work longer hours than their junior colleagues do. This phenomenon is more



evident in the universities than in the polytechnics. Interestingly, the growing number of hours spent on research seems to be an indicator of seniority in the polytechnic sector, while in universities increased teaching hours are correlated with staff occupying senior positions. This can be explained by the different competence structure of teaching in universities and polytechnics. In polytechnics, teaching competence is typically built on professional experience and practical knowledge and it is often supported by pedagogical competence and teaching materials. Occupants of senior posts in polytechnics have more options for becoming an active researcher and more freedom to set their own academic goals.

In polytechnics, staff are more focussed on teaching and there are special regulations about teaching competence. According to the Polytechnics Act (2003/351) and the Decree on Polytechnics (2003/352), the minimum qualification requirements for polytechnic teachers are an academic degree and a minimum of 3 years of work experience. Principal lecturers are required to hold a postgraduate degree and a teacher education qualification equal to 1 year full-time study (60 ECTS credit points), or must earn such a qualification within 3 years of their appointment.

In universities, 27% of junior staff members are not active in teaching compared to 3% of senior staff. In Polytechnics, 42% of junior and 19% of senior respondents are not active in research. Clearly some academics have specialized in either research or teaching.

## 12.5 Swings and Roundabouts: Sectoral Variations in Finnish Academic Work

### 12.5.1 Teaching, Research, or a Bit of Both?

The same distinction between the sectors in orientation toward the first and second missions of academic work can also be seen in the primary interests of the respondents (see Table 12.3). About 79% of university respondents said they were more interested in research than teaching. Among respondents from polytechnics, only about 20% indicated this interest. So university staff are more motivated by research and they are also more interested in it. The nature of work and probably the identity of staff in these two sectors are different.

**Table 12.3** CAP survey – primary interest (%)

	All respondents	Universities	Polytechnics <sup>a</sup>
Primarily in teaching	15	7	41
In both, but leaning toward teaching	20	14	40
In both, but leaning toward research	36	43	15
Primarily in research	29	36	5
Total	100	100	100

<sup>a</sup>Rounding errors apply

### 12.5.2 *Staff Recruitment?*

Sectoral differences are also evident in institutional staff recruitment. About half of university respondents thought that research quality should be considered one of the grounds for recruitment. In polytechnics, research has a much more modest role in recruitment, with only 14% of respondents believing that research quality is important or very important when personnel decisions were being made.

Teaching quality is a more important factor in the minds of polytechnic academics than those working in universities. In polytechnics, teaching competence is considered to be one of the prerequisites for teaching positions so merely holding a teaching qualification is not considered to be a sufficient indication of quality. Hence, it can be assumed that “quality of teaching” has a quite different meaning in polytechnics and universities.

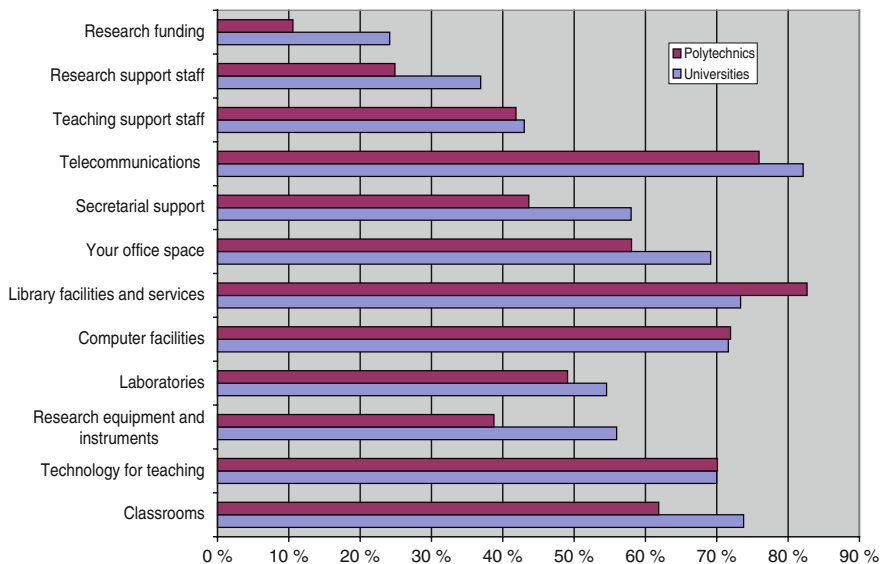
The importance of practical knowledge and experience outside the academy provides a real difference between the sectors. Only 16% of university respondents, but about half of respondents from polytechnics, considered experience outside academia to be important. This also has a major effect on the academic labor market. In many instances, university teachers would not be considered to be competent to work as an academic in a polytechnic, because they lack work experience outside academia. A similar situation applies to academic staff in polytechnics: they would not usually have the research background and experience necessary for academic work in a university, particularly at a senior level. In one sense therefore, polytechnic senior academics could be seen as being the equivalent of university juniors because of their lack of publications.

### 12.5.3 *Working Conditions*

Working conditions can be described from three different perspectives using CAP data: based on the material resources available; based on support services; and based on perception of management attitudes.

Respondents were quite satisfied with the *material prerequisites* of work (see Fig. 12.1). Although not all of the respondents were satisfied with classrooms, offices, teaching technology, and computer facilities, it seems that the quality of these essentials is not perceived as a problem.

A number of specific examples should be noted. About half of the respondents from both sectors thought that *laboratory amenities* were good and only 20% expressed dissatisfaction. Among support services, only 6% of the respondents were dissatisfied with *library services*. University respondents were more satisfied with *secretarial support* than their colleagues were in the polytechnic sector; one out of four thought that *office services* were not good. Within universities, employees in junior positions were more satisfied with secretarial support than were respondents in senior positions. In both sectors, the service provided by *teaching support staff* was considered good or neutral in 75% of the cases.



**Fig. 12.1** The percentage of satisfied or very satisfied respondents by type of higher education institution

The attitude of administrators toward polytechnic teachers was often seen as negative. Less than a quarter of polytechnic respondents thought that attitudes of administrative staff were “supportive” while almost half of the respondents disagreed with this view. In universities, a considerable number of respondents expressed no opinion about the administrators’ attitude toward teaching.

Research support staff and research funding were the most criticized of all services. Only one-third of university respondents thought that research services were at a good level. In polytechnics, the proportion was only a quarter. Only about one-fifth of university respondents thought that research funding was good. In polytechnics, only one out of ten respondents thought so.

Respondents from both sectors perceived the attitudes of administrative staff toward research activities as being non-supportive. This more critical view of the research support and funding by academics in polytechnics can be explained by the transformation of the polytechnics from being “teaching only” institutions toward being “university-like.” However, the polytechnics’ mission continues to be based more on teaching and regional development than research.

### 12.5.4 Job Satisfaction

In Finland, more than two-thirds of the respondents to the CAP survey were satisfied with their current job and fewer than 10% were dissatisfied. No statistically significant differences in measured satisfaction were recorded in the comparison between

universities and polytechnics. The number of satisfied academics seems to be quite high, but the full picture about academic satisfaction can be drawn only by comparing the CAP survey results with the overall satisfaction of the Finnish labor force. When the results are compared with the national work and health survey, conducted by the Finnish Institute of Occupational Health in 2006, the level of dissatisfaction in higher education is higher than in other sectors of society. The difference is particularly obvious when comparing higher education with the average level of satisfaction in the public sector. Even in the private sector more employees are satisfied than in higher education (c.f. FIOH 2006, p. 27; see Aarrevaara and Pekkola 2010).

The differences in the level of satisfaction in universities between respondents in junior and senior posts were small. This is surprising because a large number of young researchers at Finnish universities, (but not at polytechnics), are paid low salaries and are hired under short-term and precarious contracts (c.f. also Puhakka and Rautapuro 2007; Statistics Finland 2008; KOTA 2009; see Pekkola 2010). Salary differences between junior and senior ranks vary more in universities than in polytechnics. The average salary for those occupying senior posts in universities is 1.8 times higher than in junior posts, compared with a variation of 1.3 in polytechnics. The salary gap is even wider in universities if academics' income from other sources is included. In polytechnics, "income from sources other than respondent's current institution" is part of the reason for the lower salary differences. One inference is that overall satisfaction in universities is obtained more from the work itself than from the labor market value of that work.

Although more than two-thirds of the employees were satisfied with their job, almost 46% of respondents thought that their work was a source of extensive strain. This is a higher proportion than the national average. Yet, it has to be mentioned that employees in the education sector in general and social and welfare services were more often working in strain-causing conditions than the academic workforce (c.f. FIOH 2006, p. 21; Aarrevaara and Pekkola 2010). Only a quarter of the respondents thought that their work was *not* a source of considerable personal strain. No differences were recorded between sectors or between junior and senior employees within sectors.

Finnish teaching and research staff have a pessimistic rather than an optimistic view of the future of academic work. Two-fifths of the respondents thought that now would be a poor time for any young person to begin an academic career, but only 16% thought that they would choose another career track, if that would have been possible. Only 30% of university respondents thought that now would be a good time for young people to start an academic career in contrast to 42% of respondents from polytechnics. Many more university respondents were disappointed in their decision to become an academic (18%) than in polytechnic respondents (8%). In universities, one-fifth of the junior respondents and one-tenth of the senior respondents would not decide to become an academic if they were making the decision today.

Finland did not take part in the 1992 Carnegie Study on the Academic Profession (Locke and Teichler 2007, p. 8). Therefore, the only way to gain an impression about the development of working conditions over time has to be based on the CAP survey variables on perceived changes in working conditions. Slightly more respondents

thought that higher education working conditions had deteriorated rather than improved, but almost two-fifths of respondents thought that conditions had remained unchanged. In polytechnics, more respondents thought that working conditions had improved than among university academics, but this can be explained by the polytechnic sector's brief history. The first experimental polytechnics commenced operations in 1991, at which time there was a period of high investment of resources in the new sector. Another reason for differences between the two sectors is the older age of respondents from polytechnics. Many of the younger university respondents would be unable to say if working conditions had changed. Nor could they define the direction of those changes.

One of the reasons for sectoral differences in career outlook is probably the different status of young academics at universities compared with polytechnics. The academic career path is quite different in universities, because new academics are considered to be students or novices (Hakala 2009; Ylijoki 1998). Polytechnic teachers are required to have 3 years of work experience in a relevant field, in addition to a discipline-based degree and teacher training (Aarrevaara and Hölttä 2008, p. 120). Thus, when entering the polytechnic academic workforce, the salary is usually higher and the newcomers are more mature than in the case of new academics in universities. Nearly all academic staff at polytechnics are employed on permanent contracts and the differences in salary between junior and senior posts are much smaller than in universities.

### ***12.5.5 Beliefs About Decision-Making***

Academic staff at both universities and polytechnics believed that institutional managers had the principal role to play in selecting key administrators, but there was a considerable gap between the two (see Table 12.4). Sixty-two percent of university academics thought that institutional managers had the principal role, compared with 88% of polytechnic academics. Much of the difference between these two is explained by university academics' perception of the role of faculty committees/boards (22%, compared with just 2% at polytechnics).

Recruitment of new academic and research staff for universities is based primarily on academic staff influence, as two-thirds of respondents chose individual academic staff or the faculty board as being the most important sources of decision-making. At polytechnics, respondents thought that institutional managers (47% of respondents) were the most influential, and also faculty committees or boards (28%), with academic unit managers (19%) also being influential. In Finland, senior academics are primarily responsible for the training of those appointed to vacant positions. The labor markets in Finland are undeveloped, as only 2.7% of residents are foreign citizens (Population Register Centre 31.12.2009). At universities, 6.3% of academic respondents were foreign citizens (CAP survey 2008), which is a very small proportion when one considers the "international" nature of universities and the rhetoric espoused by universities and the government.

**Table 12.4** Responses relating to decision making (weighted data)

	Universities		Polytechnics	
	No.	%	No.	%
<b>Selecting key administrators</b>				
Government or external stakeholders	18	2	12	5
Institutional managers	470	62	239	88
Academic unit managers	57	7	7	2
Faculty committees/boards	170	22	6	2
Individual academics	45	6	6	2
Students	1	0	0	0
	761	100	271	100
<b>Choosing new academic staff</b>				
Government or external stakeholders	2	0	2	1
Institutional managers	63	8	127	46
Academic unit managers	100	13	57	20
Faculty committees/boards	253	32	17	6
Individual academics	362	46	76	27
Students	1	0	0	0
	781	100	278	100
<b>Making academic staff promotion and tenure decisions</b>				
Government or external stakeholders	1	0	1	0
Institutional managers	140	18	197	72
Academic unit managers	86	11	31	12
Faculty committees/boards	366	48	15	5
Individual academics	174	23	28	10
Students	0	0	0	0
	767	100	272	100
<b>Determining budget priorities</b>				
Government or external stakeholders	31	4	9	3
Institutional managers	305	41	194	71
Academic unit managers	77	10	27	10
Faculty committees/boards	183	24	14	5
Individual academics	151	20	28	10
Students	0	0	0	0
	747	100	272	100
<b>Setting admission standards for undergraduate students</b>				
Government or external stakeholders	71	10	87	32
Institutional managers	181	24	99	37
Academic unit managers	53	7	28	10
Faculty committees/boards	319	43	21	8
Individual academics	123	16	36	13
Students	0	0	0	0
	747	100	270	100
<b>Approving new academic programs</b>				
Government or external stakeholders	106	14	136	50
Institutional managers	239	32	104	38
Academic unit managers	49	7	12	4

(continued)

**Table 12.4** (continued)

	Universities		Polytechnics	
	No.	%	No.	%
Faculty committees/boards	298	41	11	4
Individual academics	45	6	11	4
Students	0	0	0	0
	736	100	274	100
Evaluating teaching				
Government or external stakeholders	40	5	25	9
Institutional managers	129	17	73	28
Academic unit managers	70	9	40	15
Faculty committees/boards	172	23	19	7
Individual academics	216	29	73	28
Students	115	16	35	13
	742	100	266	100
Setting internal research priorities				
Government or external stakeholders	5	1	3	1
Institutional managers	132	18	136	56
Academic unit managers	80	11	38	16
Faculty committees/boards	109	15	22	9
Individual academics	404	55	44	18
Students	1	0	0	0
	731	100	242	100
Evaluating research				
Government or external stakeholders	97	14	15	7
Institutional managers	202	28	102	46
Academic unit managers	103	15	43	19
Faculty committees/boards	142	20	20	9
Individual academics	164	23	44	20
Students	2	0	0	0
	710	100	224	100
Establishing international linkages				
Government or external stakeholders	0	0	1	1
Institutional managers	84	11	93	37
Academic unit managers	82	11	49	19
Faculty committees/boards	55	7	23	9
Individual academics	512	70	87	34
Students	4	1	0	0
	737	100	253	100

In matters relating to academic promotion, the most influential parties at universities are faculty committees or boards (48%), individual academics (23%), or institutional managers (18%). Collegial decision-making through academic units appears to be the norm in choosing staff and making decisions about promotion. Polytechnics seem to rely on a managerial mode of operation with regard to these decisions.

Faculty committees or boards and institutional managers are perceived as being the most influential in approving new academic programs at universities, but differences between the sectors in responses relating to this question are evident. For example, only 15% of university respondents, but 51% of polytechnic respondents found the government's or external stakeholders' role to be the most influential in approving new academic programs. This result is based on the performance agreements and follow-up systems between the Ministry of Education and the polytechnics, which places strong emphasis on the number of registered students (Aarrevaara and Pekkola 2010).

Individual academic staff and institutional managers seem to be the most influential in setting research priorities. At universities, 19% of respondents chose institutional managers as the most influential in this regard, compared with 57% at polytechnics.

Determining overall academic teaching loads seems to fall under the discretion of individual academics at universities (48%) and institutional managers at polytechnics (43%). The performance system differs in polytechnics compared with universities. At universities, negotiations with academic staff about academic workloads are determined at the faculty level. Within polytechnics, the institutional managers' role is more important, because they have access to performance information and understand workloads in much more detail than their equivalents at universities.

This distinction can also be seen in setting admission standards for undergraduate students. For universities, the most influential actor is found at the faculty level (42%), but for polytechnics, it is government and external stakeholders (51%). At polytechnics, influence in this regard is shared between ministry and institutional managers. At universities, the respective influential actors are academic staff and institutional managers.

### ***12.5.6 Who Has Influence?***

The demand for academic work to be "relevant" is increasing but, according to Locke and Teichler (2007, p. 8), academics find it difficult to be heard and recognized by society as a key source of expertise. Do Academics have influence in their own academic units (departments, faculties etc.)? One of the questions in the CAP survey concerned respondents' personal influence on decision-making in the academy. It seems that academic units' scope for decision-making is quite large. However, senior academics make the decisions. The Finnish responses to the CAP survey revealed differences between respondents occupying junior and senior posts, with those in junior posts feeling they have little (if any) influence. As stated earlier, many academics occupying junior posts in universities are full-time postgraduate students occupying what amounts to "trainee" positions. Such staff members do not expect to exert any influence on academic decision-making. This category of academic staffing is not present in all countries. From this angle, it would be understandable for the Finnish responses to the CAP survey to differ from those in other participating nations.



**Table 12.5** Proportion of those who felt influential (junior and senior posts) in helping to shape key academic policies

	Universities (%)	Polytechnics (%)
Senior positions		
Department or similar unit	74	65
Faculty, school, or similar unit	36	33
Institutional level	17	31
Junior positions		
Department or similar unit	25	39
Faculty, school, or similar unit	6	12
Institutional level	3	7

Twenty-five percent of those occupying junior posts at universities felt they were influential or a little influential at the department or similar unit level (see Table 12.5). At universities, about three-quarters of those occupying senior posts felt they were influential or a little influential at the department or similar unit. The situation within polytechnics is very different in terms of influence in helping to shape key academic policies. Of academics at polytechnics, 39% of those in junior posts felt they were influential or a little influential, and in senior posts, the respective share was about two-thirds. At polytechnics 31% of senior respondents felt they were influential at the institutional level, and at universities the respective share was only 17%. Of academics in junior posts at both sectors, less than 10% of respondents felt they were influential at the institutional level.

The new university governance model has been in place since January 2010. In this regard, a crucial question is whether academics in Finland feel they play a sufficient role in decision-making. These results indicate that academics believe they can improve internal reforms and institutional dynamics within academic units. This is the case at the departmental level, but less at the faculty level. At the institutional level, they feel that their role in shaping key academic policies is minor.

## 12.6 Drivers

### 12.6.1 Demographic Change

Although the birth rate has started to increase in Finland, the aging of the population is one of the major challenges defined in national education and innovation policies. The Ministry of Education has estimated that in the near future, the need for qualified employees will grow and the needs of labor markets will not be met with the projected domestic supply of higher education graduates (see Mughul and Pekkola 2009). This is one of the reasons why higher education is considered to have an essential role in the development of Finnish society; the aim is to attract

more foreign students and scholars to Finland and help them to adapt to Finnish society. This could have a profound impact on the work of the academic profession.

The CAP survey clearly indicates the Finnish academic profession is still very *Finnish*. The number of foreign scholars is modest and internationalization is mostly restricted to university research (Aarrevaara and Pekkola 2010). This means that the working language in departments, teaching and administration is generally Finnish. If higher education institutions are to be successful in their moves toward internationalization, it will mean that the working cultures and habits could lead to a diversification of Finnish higher education. In addition, foreign students probably expect teachers' expertise to be different from that expected by Finnish students. This could also have an indirect effect on the substance of academic work.

### ***12.6.2 National Social Welfare Priorities***

Finland continues to be one of the countries in which education is considered to be a social priority, and social factors are considered to be essential ingredients in higher education policy (Hölttä and Malkki 2000; Mughul and Pekkola 2009). Tuition fee-free education is now being challenged in academic and public forums, but it is still one of the corner stones of Finnish higher education policy. If tuition fees are introduced for domestic students, it will mean a totally new atmosphere in Finnish higher education.

When dissected from the perspective of equity, the Finnish education system has always been flexible. It has been built in such a way that a range of educational pathways can be connected and no one is discriminated against because of their lack of success in earlier studies. For example, not all universities require upper secondary or even primary education as formal requirements for approval to commence higher education. This has meant that the academic profession has always had people from all social classes with different personal histories.

### ***12.6.3 Privatization, Including the Privatization of Public Institutions***

In Finland as in other OECD countries, the tendency toward more market-driven public policies has been evident since the late 1980s. The Finnish public sector has gone through reforms in which the bureaucratic governing model has acquired new nuances. The input-based model started to change toward one based on outputs from the 1980s onward and in 1990 new public management (NPM) philosophies started to gain importance in defining the relationships between different governmental actors and citizens. Universities have been part of the government-funded sector and almost all of the financial and administrative initiatives of the Ministry of Finance have been implemented in the universities as well as in other public sector

agencies. Discussions about the privatization of public universities have mostly been moving along the same track as the more general critique of market-like public policies. The basic nuance of discussion has been pessimistic and the new policies have been considered to have a detrimental effect on public services.

This discourse and its effects can also be tracked from the CAP data. The perception is that research is still done appropriately because less than one-sixth of the respondents think that there has been an increase in restrictions on publishing the results of privately- or publicly-funded research. Similarly, almost 90% thought that their research was undertaken in accordance with ethical guidelines, but still, half of the respondents thought that high expectations of “useful” results and the focus on applied research are a threat to quality. More than 70% thought that the increased high expectations of research productivity could be a threat to the quality of research. About 80% of respondents thought that the pressure to attract external research funds has increased since their first appointment and half of the respondents thought that external sponsors and clients had an impact on their research. Therefore, it seems that general changes, pressure and over-work are threatening the research itself more than there being an actual restriction to limit their ability to conduct research with solid ethical groundings (c.f. Pekkola 2009b).

Current policy changes can also be identified in the growing importance of competing for research grants. The share of competitive government-sourced funding has grown steadily. Research funded through basic grants is higher than other types of governmental funding. Yet, the strategic importance of winning competitive research funding seems to be greater than the actual funding received! When CAP data are compared with national data on research funding, the proportion of competitive money (public funding agencies) is considered to be more significant for merit and prestige than it is in monetary value (Aarrevaara and Pekkola 2010).

#### ***12.6.4 Global Science and Technology Competition and Commercialization***

The traditional strength of Finnish higher education is based on its strong connection to the regional innovation system, but the system is very complex. Among the actors, there are three main groups. First, there are Regional Employment and Economic Development Centres, which deliver national programs for the ministries and the Finnish Funding Agency for Technology and Innovation (TEKES). Second, some municipalities support technology centres and science parks. Third, there are higher education institutions including universities and the polytechnics, several of which are municipally owned (OECD 2006, p. 19).

The major perspective in the regional innovation system is local. In higher education, research and teaching are more likely to take a global view, and the regional innovation system does not support this perspective sufficiently. Because of the strong regional dimension, the research and innovation system is fragmented geographically into under-sized teaching and research units (Ministry of Employment

and Economy 2009, pp. 20 and 80). Higher education institutions therefore fail to act systematically because universities, polytechnics, and public research organizations have overlapping duties. According to results from the CAP survey, half of the teachers emphasize international perspectives or content in the courses they teach.

## 12.7 Conclusions

Finland has a binary higher education system, built around universities and polytechnics. Given that the polytechnic system is now only in its 20th year, it scarcely has a “history” to draw on. Whereas the university sector has evolved over centuries, polytechnics were established by political fiat, and are primarily based on “design.” The different history of these two sectors has had a major impact in the organization of academic work as well as on the governance and management in these two sectors.

Management and control in polytechnics is much more centralized. In universities, academic units (departments, faculties) have an appropriate role in decision-making concerning academic issues, based around the universities’ history of collegiality. Even if the nature of that collegiality is constantly changing, this is still a major component in university culture. In polytechnics, institutional managers have a much greater role to play in decision-making. Many of the differences between the two sectors accrue from the fact that polytechnics are teaching-oriented and universities are research-orientated. Academic work and maturity mean different things in each sector. The different history and way of organizing the sectors has affected their management structures. In addition, the different funding arrangements and “ownership” structure have played a major role in the development of each sector.

Teaching and decision making in academic issues are linked – academics occupying junior positions at universities teach less than their senior counterparts do and their modest rank causes them to feel like outsiders in decision-making processes. University teaching is the only arena in which all the decision groups (according to the tripartite system: students, professors, other staff) have an important role to play. In the other higher education arenas (research and social interaction) the students’ role is marginal and the role of staff other than professors is often minor. The situation is different in polytechnics: junior staff teach more than senior staff, and a strong research orientation is evidence of holding an influential personal position in the polytechnic sector. Academics from polytechnics perceive themselves as being more influential than their counterparts in universities, and this could have an impact on the attractiveness of the profession in the long run.

Another factor that illustrates the distinctiveness of the two sectors is that many staff occupying junior posts are employed under short-term contracts. These staff members therefore have the incentive to focus on the development of their academic career, rather than to seek roles with responsibility for decision-making or management. The Finnish academic profession in both sectors is quite satisfied with its lot, but it is a concern that the level of satisfaction is lower than in other professions, whether in the public or private sectors.

## References

- Aarrevaara, T. (2007). Enhancing universities in Finland. *The Journal of Finance and Management in Colleges and Universities*, 4, 261–292.
- Aarrevaara, T., & Hölttä, S. (2007). Massification, steering-by-results and new division of labor. In L. William & U. Teichler (Eds.), *The changing conditions for academic work and careers in select countries*. Kassel: International Center for Higher education Research Kassel.
- Aarrevaara, T., & Hölttä, S. (2008). *The changing academic profession in international comparative and quantitative perspective*. Report of the international conference on the changing academic profession project, 2008 (RIHE international Seminar Reports no. 12). Hiroshima: Research Institute for Higher Education Hiroshima University.
- Aarrevaara, T., & Pekkola, E. (2010). *Country report on changing academic profession survey in Finland*. Tampere: Tampere University Press. In Finnish.
- Aarrevaara, T., Dobson, I. R., & Elander, C. (2009). Brave new world: Higher education reform in Finland. *Higher Education Policy and Management*, 21(2), 89–106.
- CAP Survey (2008). Weighted international data set 22nd July 2009.
- Clark, B. R. (1983). *The higher education system. Academic organization in cross-national perspectives*. Berkeley: University of California Press.
- Clark, B. (1987). *The Academic Life – Small Worlds, Different Worlds*. Princeton: Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.
- Enders, J., & Teichler, U. (1997). A victim of their own success? Employment and working conditions of academic staff in comparative perspective. *Higher Education*, 34(3), 347–372.
- FIOH (Finnish Institute of Occupational Health) 2006. *Work and health in Finland*. Helsinki: FIOH (Finnish Institute of Occupational Health), (Työ ja terveys Suomessa).
- Hakala, J. (2009). The future of the academic calling? Junior researcher in the entrepreneurial university. *Higher Education*, 57(2), 173–190.
- Hölttä, S., & Malkki, P. (2000). Response of Finnish higher education institutions to the national information society programme. *Higher Education Policy*, 13, 231–243.
- Kogan, M. (2007). *Academic Profession and its Interface with Management*. In M. Kogan & U. Teichler (Eds.), Key challenges to the academic profession. Paris & Kassel: UNESCO Forum on Higher Education Research and Knowledge and International Center for Higher Education Research INCHER. *Werkstattberichte 65*. Kassel.
- KOTA (2009). *Database*. Helsinki: Ministry of Education. <https://kotayksi.csc.fi/>.
- Light, D. (1974). The structure of the academic profession. *Sociology of Education*, 74(1), 2–28.
- Locke, W., & Teichler, U. (Eds.). (2007). *The changing conditions for academic work and careers in select countries. INCHER. Werkstattberichte 66*. Kassel: University of Kassel.
- Ministry of Education, Finland (1996). *Higher education policy in Finland*. Helsinki: Ministry of Education.
- Ministry of Employment and Economy. (2009). *The evaluation of the national innovation system. Policy report (The veugelers report)*. Helsinki: Ministry of Employment and Economy.
- Mughul, A., & Pekkola, E. (2009). *Internationalisation in higher education policies: A comparative study of Finland and Pakistan*. Madrid: ICERI2009 Proceedings.
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) (2006). *Supporting the contribution of higher education institutions to regional development. The Jyväskylä region of Finland*. Peer review report by John Goddard, Henry Etkowitz, Jaana Puukka and Ilkka Virtanen. Paris: OECD.
- Parsons, T., & Platt, G. M. (1973). *The American university*. Cambridge: Harvard University Press.
- Pekkola, E. (2009a). Academic profession in Finland – Power entity or diversified workforce? *Politiikka*, 51(4), 268–290. In Finnish.
- Pekkola, E. (2009b). New dimensions of internationalisation of universities. *Tiedepolitiikka*, 3, 58–61. In Finnish.
- Pekkola, E. (2010). Is work of young academics rewarding and how does it affect the attractiveness of academic career? *Työelämän tutkimus*, 1, 145–159. In Finnish.

- Puhakka, A., & Rautapuro, J. (2007). 2007 member survey of the Finnish union of university teachers and researchers. *Tieteentekijöiden liitto*. In Finnish.
- Statistics Finland (2010). *Number of students in education leading to a qualification or degree unchanged*. Helsinki: Statistics Finland, 26 January.
- Ylijoki, O.-H. (1998). *Awtribe-cultures and the socialisation of novices*. Tampere: Vastapaino. In Finnish.

# Akateeminen professio Suomessa – valtakeskittymä vai kolmen luokan työntekijöitä?

ELIAS PEKKOLA

**ABSTRACT:**  
Academic profession in Finland – power entity or diversified workforce?

The expansion of Finnish higher education system has been palpable. Its core, the academic profession, has also faced consequential changes. The definition of Academic profession has become more difficult and it has been done often by referring academic workforce towards administration and changes in environment. Thus, the internal tensions have become elusive factors. Yet, when defining the profession we should be exact to avoid too broad generalisations. Personnel in polytechnic sector do not have the same opportunity to use professional power as university respondents. Nonetheless, university sector is also divided in means of professional power. It could be assumed that new vocation of researcher will evolve parallel to academic career. Article is based on Changing Academic Professionsurvey that was conducted in Finland in 2007 and 2008. The Finnish survey is a part of the international comparative study. The Survey data is a representing a sample of full-time academic staff of Finnish higher education.

Profession määrittely on tärkeää juuri nyt ainakin kolmesta syystä. Ensinnäkin akateemisen profession toimintaympäristö ja rooli yhteiskunnassa on muuttumassa. Akateeminen professio on nähty pitkään yhtenä yhteiskunnallisena valtaryhmänä, jolla on suuri merkitys totuuden määrittelyssä. Akateemisen profession edustajat ovat myös osallistuneet aktiivisesti suomalaisen kansallisvaltion ja myöhemmin hyvinvointikoneiston rakentamiseen. Laman jälkeisen taloudellisen diskurssin voimistumisen aikana yliopistot on mielletty kuitenkin usein politiikkainstrumenteiksi aktiivisen toimijan sijasta. Samaan aikaan akateemiset tutkimukset ovat kokeneet inflaation ja tutkimus on siirtynyt uusiin paikkoihin. Kasvava osa kansalaisista on korkeasti koulutettuja ja näin kykeneviä arvioimaan akateemista toimintaa. Korkeakoulujen onkin uudella tavalla kyettävä osoittamaan toimintansa tärkeys ja resurssien tehokas sekä hyödyllinen käyttö. Yksi selkeimpiä merkkejä tästä kehityksestä, joka haastaa myös akateemisen profession toiminnan perusteita, on palvelutehtävän merkityksen koros-

tuminen viimeaikaisessa korkeakoulututkimuksessa (mm. Etzkowitz 2004).

Toiseksi akateeminen ura ei ole itsestäänselvyys kaikille yliopistoissa työskenteleville nuorille ja yliopistoissa tehtävä akateeminen työ on monimuotoistunut. Kaikilla akateemisen työn tekijöillä on kuitenkin ainakin toistaiseksi periaatteelliset mahdollisuudet professoriksi etenemiseen. Toisin kuin esimerkiksi lääketieteellisessä professionissa, jossa sairaanhoitajan eteneminen lääkäriksi ei ole käytännössä mahdollista. Etenemismahdollisuuksien vuoksi akateeminen professio saatetaan rinnastaa koko korkeakoulujen akateemiseen henkilöstöön. Akateemisen uran alkupään vaikeuksien mieltäminen osaksi normaalia<sup>1</sup> profession jäsenyyden saavuttamista saattaa peittää alleen laajentuneiden korkeakoulujen ja korkeakoulusektoreiden sisäisen vallanjaon teemat ja ongelmakohdat, jolloin profession tyypilliset ominaisuudet yleistetään liian suureen joukkoon.

Kolmanneksi akateemisen profession yhteinen arvoperusta saattaa olla murenemassa. Yliopisto-

jen muutos on Henry Steekin (2003) mukaan käsitteellistettävissä moniselitteisen yliopistojen yrittäjämäisyyden tai yhtiöitymisen kautta, joka on haastanut akateemisen kulttuurin ja arvot. Tieteestä ja oppineisuudesta (scholarship) on tullut tutkimusta (research) sekä oppineista ja tiedemiehistä tutkijoita. Tieteellinen työ on asetettu uudella tavalla ulkopuolisen arvioinnin kohteeksi ja sitä rajoittavat entistä tiukemmat työhön, työmarkkinoihin ja työ sopimukseen liittyvät ehdot. (Ibid.) Vastaavanlaista kehitystä on kuvailtu myös suomalaisessa kirjallisuudessa (Nokkala 2007) ja yliopistojen yrittymäisestä kehityksestä ollaan oltu huolissaan myös kotimaisessa keskustelussa (mm. Patomäki 2005). Kaikkien edellä mainittujen muutosten lisäksi ja niihin liittyen korkeakoulukenttää myllertää lainsäädännön reformi ja rakenteellinen kehittäminen. Näiden yhteydessä akateemisen profession asemaan otetaan ainakin välillisesti kantaa.

Suomessa toteutettu Muuttuva akateeminen professio –kyselytutkimus (CAP) on osa saman nimistä kansainvälistä vertailevaa tutkimushanketta (Aarrevaara & Hölttä 2007). Massoituneen, diversifikoituneen ja kansainvälistyneen korkeakoulukentän (vrt. Teichler 2003) vuoksi profession määrittely kansainvälisessä tutkimushankkeessa ennen otoksen tekoa oli haastavaa. Ison-Britannian tutkijaryhmän mukaan akateemisen profession käsitteeseen päädyttiin ikään kuin kompromissina akateemisen henkilökunnan ja professoriatin välimaastossa. (Brennan et al. 2007, 163). Norjan tutkimusryhmän mukaan tieteellisiä työntekijöitä lähestyvissä tutkimuksissa akateeminen professio tulisikin ymmärtää avoimena kysymyksenä mieluummin kuin vakiintuneena käsitteenä (Vabø 2007, 178). Joka tapauksessa akateeminen professio viittaa tutkimushankkeessa, muiden kansainvälisten tutkimuksien tapaan, tieteellisen työn tekijöihin yliopistoissa ja muissa kansallisissa korkeakouluissa (vrt. Vabø 2007, 177).

Kansainvälisen määrittelyn haasteellisuuden lisäksi oman värinsä tutkimukseen tuovat kansalliset valinnat otoksien teossa. Kansainvälisen Muuttuva akateeminen professio –kyselytutkimuksen (CAP) Suomen aineiston keruu toteutettiin vuosien 2007–2008 taitteessa. Kyselyyn vastasi 1115 yliopistojen päätoimista opetus- ja tutkimushenkilökuntaan kuuluvaa työntekijää ja 334 ammattikorkeakoulujen työntekijää. Aineisto antaa selvän

kuvan siitä, että päätoimiset akateemisen työn tekijät (opetus- ja tutkimushenkilöstö) ovat erityisesti yliopistoissa varsin heterogeeninen joukko niin työnkuvansa kuin sosioekonomisen statuksen sakin puolesta. (Aarrevaara & Pekkola 2009.) Tämä havainto ohjasi tarkastelemaan suomalaista korkeakoulukenttää professioteoreettisesta näkökulmasta. Ammattikorkeakoulun tuntiopettajaa tai yliopiston projektitutkijaa on vaikea mieltää saman profession jäseneksi kuin professoreja. Kuitenkin akateeminen professio on jotakin enemmän kuin pelkkä professoraatti.

Suomen kohdalla eniten keskustelua herättävä valinta lienee ammattikorkeakoulujen lukeminen otoksessa osaksi professiota. Ratkaisu on poikkeuksellinen, sillä tohtorintutkinnon anto-oikeutta on pidetty akateemisen profession instituutio-olotuvuuden rajaajana (Virtanen 1999). Voidaan myös kysyä, onko ammattikorkeakoulujen henkilöstön ylimmillä ammattiryhmillä vastaavanlaista yhteiskuntapoliittista asemaa kuin professoreilla. Ainaakaan vielä vuonna 2001 Ilkka Ruostetsaari ei luokitellut ammattikorkeakouluja eliittirakenteeseen kuuluviksi instituutioiksi (Ruostetsaari 2001, 344). Ammattikorkeakoulujen lisäksi kansainvälisesti mielenkiintoisen vastaajajoukon Suomen otoksessa muodostavat maisterintutkinnolla työskentelevät tutkijat.

Tässä artikkelissa pyritään empirian avulla vastaamaan avoimeen kysymykseen, onko Suomessa aiheellista puhua yhtenäisestä akateemisesta professiosta, ja millä muuttujilla akateemista professiota voidaan korkeakouluinstituutioiden sisäpuolelta kuvata ja rajata. Aineistoa tarkastellaan ristiintaulukoinnin ja keskiarvovertailun avulla. Empiirinen osio on kuvaileva. Merkitsevyyden rajana pidetään ihmistieteille tyypilliseen tapaan alle 5 % sattuman mahdollisuutta. Tilastollinen analyysi jää kuitenkin osittain vajavaiseksi, sillä ristiintaulukoinneissa ryhmät jäävät pieniksi. Luokkia ei kuitenkaan ole haluttu yhdistää, sillä informaatiota olisi menetetty merkittävästi, jolloin luokkien kiinnostavat ääripäät jäisivät huomioimatta. Keskiarvovertailuissa joudutaan tyytymään ei-parametriisiin testeihin, sillä tarkasteltavat ryhmät ovat erisuuruisia. Taulukot on sijoitettu artikkelin loppuun.

Artikkelin ensimmäisessä osassa tehdään lyhyt katsaus akateemisen profession määrittelyyn ja muutospaineisiin. Akateemista professiota ja sen



ympäristön muutosta on pyrittävä määrittelemään kirjallisuuden ja aikaisemman tutkimuksen avulla, jotta empirian kriittinen tarkastelu ja sisäisten jännitteiden paikallistaminen on mahdollista. Artikkelin toisessa osassa kuvataan Lightin 1970-luvulta lähtöisin olevan professiomääritelmää. Artikkelin empiirisessä osiossa pyritään yksinkertaisin muutujin (korkeakoulusektori, tutkinto, ammattinimike, vastauskäyttäytyminen, palkkaus, vaikutusvaltaisuus ja työnkuva) määrittelemään, Lightin määritelmää soveltaen, suomalaista akateemista professiota. Johtopäätöksissä tehdään lyhyt yhteenveto tärkeimmistä tuloksista ja liitetään ne aiheesta käytyyn viimeaikaiseen keskusteluun.

### Akateemisen profession professioasema

Professioiden asema perustuu monopoleihin ja privilegioihin, joita puolustetaan koulutuksen tuomilla erityiskyvyillä ja tehtävien altruistisella luonteella. Professio on käsitteenä varsin voimakas ja erityisesti suomenkielisessä tieteellisissä kirjoituksissa se kantaa mukanaan professiotutkimuksen sille antamia merkityksiä. Korkeakoululaitos ja sen ytimessä toimiva akateeminen professio on luonteeltaan ainutlaatuinen ja kansallisesti merkittävä asiantuntija-, tutkimus- ja koulutuskeskittyvä. Akateemisella professiolla on myös pitkät perinteet ja vakaat arvot, joiden varassa sen perusteet lepäävät. Kuitenkin akateeminen professio jää varsin usein määrittelemättä ja sen tarkastelussa unohtuu professioiden keskeisin ominaisuus muihin ammattiryhmiin nähden; ne käyttävät merkittävää yhteiskunnallista valtaa omalla alallaan.

Länsimaissa modernin murroksen aikana monissa kansallisvaltioissa akateeminen professio onnistui asettumaan kapitalistien ja työväenluokan väliin ja näin välttämään markkinoiden suurimmat myrskyt. Professio neuvotteli hiljaisen sopimuksen, joka antoi sille monopolin akateemiseen työskentelyyn vastineeksi puolueettoman tiedon tuottamisesta koko kansakunnan hyväksi. (Slaughter & Leslie 1997, 4, 208.) Postmodernin murroksen jälkeen akateemisen profession työ on saanut uusia muotoja. Teollisen vallankumouksen mahdollistivat työläiset, jälkiteollisen vallankumouksen tai tietoyhteiskunnan synnyn<sup>2</sup> mahdollistajia ovat olleet akateemiset työläiset. (Emt, 26–27, 30.) Tietotyön ja tietotalouden valtavirtaistuminen on toi-

saalta korostanut akateemisten asemaa, toisaalta se on vesittänyt sitä ja muuttanut akateemisen profession muotoa sekä vaikeuttanut sen määrittelyä sekä rajaamista ajassa ja paikassa. Henkisestä pääomasta on tullut tärkeä pääoman muoto erityisesti kehittyneissä länsimaissa ja akateemisella professiolla on avaimet sen tuottamisessa. (Emt. 1997, 9.) Kun akateeminen professio on yhteiskunnallisesti merkittävien resurssien keskiössä, on se ajautunut kohti markkinoita ja yhä useampi toimija haluaa haastaa sen autonomian (Shils 1991, 25).

Akateemisella professiolla on sen taloudellisen ja sosiaalisen roolin lisäksi professioille tyypillinen poliittinen rooli: se käyttää valtaa. Akateemisen profession valta perustuu edelleenkin sertifioidun tiedon tuottamisen monopolille, vaikka sen asema horjuu. Akateemisen profession valta liittyy läheisesti vallan epistemologiseen ulottuvuuteen (Turner 1995, 12, vrt. Foucault 1986). Akateemisen profession vallankäyttö liittyy totuuden ja tiedon varmuuden määrittelyyn. Luomalla uutta tietoa ja verifioimalla sitä akateeminen professio määrittää maailmamme rajoja (vrt. mm. Turner 1995, 12, Foucault 2005, 42 & 1986, 228; Driver 1998, 119; vrt. Sipilä 2007, 46). Tieto sinänsä ei ole valtaa vaan sen käyttö ja uudistaminen (Eräsaari 1996, 11). Akateeminen professio ei siis voi olla neutraali yhteiskunnasta eristynyt saareke, mikäli se haluaa säilyttää professioasemansa. Akateemisen profession muutoksessa on ennen kaikkea kyse totuuden määrittelyyn liittyvästä valtakamppailusta. Todenäköisesti tästä syystä professioteoreettista tutkimusta ei ole tehty juurikaan akateemisesta professiosta (Slaughter & Leslie 1997, 179). Profession oman edun mukaista ei ole tuottaa sen omaa työtä demystifioivaa tietoa (Turner 1995, 132). Samalla akateemisen profession sisäiset jännitteet ovat jääneet vähälle tutkimukselle ja huomiota on kiinnitetty lähinnä akateemista professiota ja akateemista vapautta uhkaaviin ilmiöihin.

Professioille on tyypillistä, että ne järjestäytyvät yhdistyksi tai liitoiksi ja pyrkivät säilyttämään jäseniensä arvostuksen, aseman ja autonomian (Kontinen 1997, 48,51). Professiot muodostavat sosiaalisen sulkeuman, jonka jäsenyyteen vaaditaan yleensä jokin (lain suojaama) koulutus tai tutkinto. Näin professiot samalla rajaavat toimintakentältään pois muut toimijat. Profioiden säännöt ja sosiaaliset normit oikeuttavat muihin ryh-

miin suunnatut toimenpiteet. (Eriksson-Piela 2003, 23.) Akateemisen profession tapauksessa keskeisiä normeja ovat tieteen eettiset ja vertaisarviointiin perustuvat säännöt. Akateemisen profession jäsenyys oikeuttaa tieteellisiin ja arviointitehtäviin sekä esimiestehtäviin. Toimenpiteet perustellaan yleensä profession altruistisilla tavoitteilla (profession funktionaalinen luonne) (Turner 1995, 132). Akateemisen profession kohdalla altruistista päämäärää on luonnehdittu mm. puolueettomana totuuden etsimisenä (Olsen 2005, 9–10), nuorten kouluttamisella ja ihmiskunnan intellektuaalisen pääoman kasvattamisella (Clark 1987, 106–107). Suomessa se on kodifioitu uuteenkin yliopistolaikiin muuttumattomana:

Yliopistojen tehtävänä on edistää vapaata tutkimusta sekä tieteellistä ja taiteellista sivistystä, antaa tutkimukseen perustuvaa ylintä opetusta sekä kasvattaa opiskelijoita palvelemaan isänmaata ja ihmiskuntaa. (YL 27.6.1997/645, muuttumattomana HE 7/2009 vp)

Akateemista professiota voidaan määritellä sen valta-aseman lisäksi myös sen työnkuvan kautta. Yhtenä akateemisen profession tunnuspiirteenä on pidetty sen perustehtäviä: tutkimusta ja opetusta sekä niiden yhteyttä (Clark 1987, 70, Arimoto 2008, 22–23, Parson & Platt 1973 103–16). Näistä historiallisesti katsoen opetus on ensisijainen toiminto (Ben-David 1992, 93, Arimoto 2008, 22). Akateeminen professio on tyypillisesti sitoutunut tieteenalaansa ja tieteeseen, siis itse työhön, tiukemmin kuin työpaikkaan (vrt. Kivistö 2007, 62). Akateemisen profession työ on siinä mielessä tyypillistä professionaalista työtä, ettei se ole sidottua aikaan ja paikkaan. Vapaa-aikaa ja työaikaa saattaa olla vaikea erottaa toisistaan. (Kivistö 2007, 58; Clark 1987, 70; Julkunen 2008, 107.) Akateeminen työ on kompleksista sisältäen hallinnollisia, tutkimuksellisia, opetuksellisia ja palvelutehtäviä (Kivistö 2007, 57–58). Akateemista professiota voidaan määritellä edelleen arvoyhteisönä, jolloin akateeminen vapaus on sitä keskeisimmin yhdistävä arvo (mm. Kogan 2007 162; Summa & Virtanen 1998, 125). Akateeminen professio on ainutlaatuinen, koska se kouluttaa ja valtuuttaa muut professiot (Enders 2006, 5). Taulukossa 1 on kirjallisuuteen tukeutuen koottu akateemisen profession professiopiirteitä ja niiden muutospainetta.

Professioille on, organisaatioiden tapaan, tärkeää niiden legitimitetti. Organisaatioiden toiminta on oltava sosiaalisesti hyväksyttävissä, koska ne käyttävät ympäristönsä resursseja, jotka voidaan allokoita myös toisaalle. (vrt. Pfeffer 1978, 24.) Tulevaisuudessa akateemisen profession suuria haasteita tulevat olemaan sen kyky säilyttää yhteiskunnallinen arvostus sekä perustella sen altruistinen tehtävä erityisesti tutkimuksen osalta. Akateemisen profession eturyhmittymillä tulee olemaan suuri merkitys siinä, millaiseksi akateeminen professio tulevaisuudessa muotoutuu. Esimerkiksi Tieteentekijöiden liitto<sup>3</sup> on ollut viimeaikoina hyvin aktiivinen jäsenistönsä edunajaja. Aikaisemmin professoriatin vaikutuspiiriin kuuluneiden ”noviisien” ammattillinen järjestäytyminen on saanut uutta pontta. Akateemista kenttää ammattiyhdistystasolla yhdistää edelleen niiden leima ”yliopistolaisina” liittoina.

Tieteentekijöiden liitto on nimen vaihdoksestaan huolimatta edelleen leimallisesti yliopistolaisten liitto, joskin sen jäsenkanta on laajentunut Suomen Akatemiaan ja tutkimuslaitoksiin (vrt. Tieteentekijöiden liitto 2009). Yliopistolliset ammattiliitot ovat voimakkaasti puolustaneet yliopistojen erityisasemaa ja erilaisuutta verrattuna ammattikorkeakouluihin (esim. Tieteentekijöiden liitto 2006; Professoriliitto 2006, 2008). Perustutkimusta ja ylimmän opetuksen antamista on haluttu puolustaa yliopistojen ainutlaatuisena tehtävänä. Mikäli ammattikorkeakoulut saavat tohtorintutkintoanto-oikeuden, saattaa eräs viimeisistä yliopiston sisäisiä ryhmittymiä yhdistävistä linkeistä hävitä. Tällöin myös liitot joutuvat miettimään asemiaan uudelleen.

Suomessa, kuten muuallakin Euroopassa, akateemista professiota on heikentänyt merkittävästi sen kasvu. Vaikka profession jäsenillä on edelleen mahdollisuus kontrolloida keitä sen uusiksi jäseneksi hyväksytään, on se menettänyt mahdollisuuden kontrolloida kokoaan (Dill 1982, 259). Suomessa tohtorikoulutettavien määrään vaikuttaa voimakkaasti opetusministeriö, sillä tohtorintutkintojen määrä on merkittävä tulos/tavoiteohjauksen väline. Tämän lisäksi akateemisen profession kuten myös muiden professionien valta-aseman ovat haastaneet länsimaisissa yhteiskunnissa hyvinvointivaltion kriisin seurauksena voimistuneet läpinäkyvyysvaatimukset ja managerialismi (Luh-

Taulukko 1. Akateemisen profession profессиipiirteitä ja muutospaineita

Professiopiiirre	Puolustettava konventionaalinen asiointila	Muutospaine
Talouspoliittinen erityisasema	Työmarkkinoiden ulkopuolella toimiminen, voittoatavoittelematon	Voittoa tavoitteleva ja kilpailu myös profession ulkopuolisten toimijoiden kanssa
Virkojen / toimeentulon pysyvyys	Pysyvä toimeentulo, jolla oikeudelliset perusteet, löyhästi määritellyt tehtävät	Määräaikaisuus, rahoituksen pätkittäisyys ja projektiluonteisuus
Vallankäyttö (poliittinen asema)	Tiedon ja totuuden muodostuksen monopoli, tiedon asymmetria ja mystifikaatio  Instituutioiden autonomia  Akateeminen vapaus	Vain yksi toimija muiden joukossa, tieteellisen tiedon demystifikaatio  Markkinasääntely  Rajatuottoon perustuva allokointi
Liittoutuminen	Professoriliitto ja tiukat jäsensäännöt	Yhteistyö muiden akateemisten liittojen kanssa
Sosiaalinen inkluusio / eksklusio	Tiede vain akateemistenvertaisarvioitavissa.  Professio pieni ja yhtenäinen, tohtoreiden asema taattu.	Tutkimuksen ja opetuksen käytännön sovellutusten toimivuus, markkina-arvo, ulkoiset arvioinnit.  Akateemisten tutkintojen myös tohtorin tutkintojen inflaatio, profession sisäisetjakolinjat.
Altruistinen tehtävä	Nuorison snellmanilainen sivistäminen  Tieto tiedon vuoksi – totuus  Meritoituminen tutkimuksen kautta	Ammattisivistyksen yksi tuottaja  Tietoa tarpeellisuuden vuoksi – toimivuus ja tuotto  Meritoituminen tutkimusrahoituksen ja sovellutusten kautta
Monimutkainen ja laaja työnkuva	Samat henkilöt tutkivat, opettavat ja ottavat hallinnollista vastuuta	Tutkijoiden puskurityövoima, erikoistuminen hallintoon ja opetukseen
Kouluttaa ja rekrytoi oman professionsa	Jatkotutkinnon myöntöoikeus, tieteellinen meritoituminen	Työelämä relevanssi, AMK:jen vahvistuminen, ylempi AMK-tutkinto ja jatkotutkinto?

mann 1995; Heiskala 2006; Alasuutari 2006). 1980–1990-luvun taitteesta lähtien tiedon määrittelyyn monopolin suurimmaksi uhkaksi ovat yliopistojen massoitumisen rinnalle nousseet akateemisen profession ulkopuolelta tulevat tiedon laadun ja tuloksellisuuden määrittelyyn tähtäävät uusliberaalille yhteiskuntapolitiikalle ominaiset uuden julkisjohtamisen hallinnan tekniikat. Näitä ovat muun muassa tulosajattelu, ulkopuolisen rahoituksen määrän kasvattaminen, yrittäjyysajattelu

ja muiden markkinamekanismien kaltaisten mekanismien sisäänajo yliopistoihin profession ydinalueelle (mm. Gibbonset al. 1994, Enders 2006, Teichler 2007, Clark 1998; Suomessa, Patomäki 2005, 2008; Siltala 2004; Julkunen 2008; Eräsaari 2002; Vähämäki et al. 2007; Treudhardt 2005; Hakala et al. 2003; Pihlanto 2003; Nokkala 2007; Ruostetsaari 2003). Näiden muutosten taustalle ovat jääneet profession sisäiset vallanjoon kysymykset. Ulkoinen uhka on ainakin juhlapuheissa

yhdistänyt yliopistolaisten ja ammattiyhdistysten rivejä.

Akateemisen profession tulevaisuudesta on esitetty visioita, joiden mukaan akateeminen professio pienentyy, ja siitä tulee historiallinen jäännös. Joidenkin ennustuksien mukaan akateeminen professio ottaa uudenlaisen roolin, jolla on lähinnä välittäviä tehtäviä kuten oppimaan oppiminen ja sosiaaliset kyvyt. Toisaalta on esitetty myös visioita siitä, että akateeminen professio vahvistuu tiedontarpeen kasvaessa. (Enders 2006, 19.) Teichler, joka analysoi lähinnä Saksan tilannetta, toteaa, että akateeminen professio näyttää menettävän enemmän mainettaan kuin pönkittävän asemaansa tietoyhteiskunnan kehittämisessä (Teichler 2007, 36). Nähtäväksi jää, johtaako tämä akateemisen profession surkastumiseen. Suomessa korkeakoulujen työntekijämäärät ovat kasvaneet, mutta kasvu on tapahtunut lähinnä muun kuin opetushenkilökunnan piirissä.

Akateemisen profession tarkastelulle suurimman haasteen luo sen jakautuneisuus (vrt. Kivistö 2007). Akateemisen profession jäsenet eivät jaa yhteistä tietopohjaa (Gibbons et al. 1994), toisin kuin muut professiot. Yhteisen tietopohjan puuttuessa profession altruistisen tehtävän perustelussa arvopohjan merkitys kasvaa. Tieteenaloista on tullut erillisiä, ja niille on muodostunut omat kulttuurinsa (mm. Becher 1989). Tieteenalojen kulttuurierot eivät tieteidenvälisyydestä ja uudesta rahoitusympäristöstä huolimatta ole menettäneet merkitystään Suomessa (Hakala 2009, 80). Akateeminen professio onkin laajentunut ja muuttunut entistä heterogeenisemmäksi (Clark 1987, 25, 69, Teichler 2003, 172–177). Akateeminen kenttä on alkanut hajaantua myös sosioekonomisesti ja erot sen keskuksen ja periferian välillä ovat kasvaneet (Ylijoki 2008, 78; Enders 1999; Pirttiä & Eriksson 2004, 12–13). Farnhamin mukaan akateeminen professio on muuttumassa pienestä suhteellisen homogeenisestä älymystöelityksestä kohti suurempaa hajanaista alaprofessioiden joukkoa (Farnham 1999a, 358). Jussi Välimaa (1995, 52) on Suomessa kiinnittänyt huomiota Burton Clarkin 1980-luvulla esittämään kysymykseen, onko erilaisten ympäristötekijöiden ja dimensioiden hajottamassa profession enää mitään yhdistäviä tekijöitä jäljellä. Jürgen Enders on myös pohtinut kysymystä, onko akateeminen professio teennäinen termi, joka viittaa heterogeeni-

seen joukkoon erilaisia ammatteja (Enders 1999, 72; 2006, 5). Epäilystä huolimatta akateemista professiota tutkitaan edelleen yhtenä kokonaisuutena. Otoksia ja akateemisen profession rajoja on kuitenkin entistäkin hankalampi määrittellä.

### **Akateemisen profession määrittely – kohti operationalisointia: Lightin malli**

Akateemisen profession määrittelyssä on nähtävissä kaksi toisistaan poikkeavaa, joskaan ei toisiaan poissulkevaa lähestymistapaa. Ensinnäkin akateemista professiota voidaan tarkastella ulkoapäin määriteltävänä joukkona, jolloin professio nähdään artefaktina, jota voidaan muuttaa ja manipuloida. Akateeminen professio kuvataan tällöin objektina, jolla on tiettyjä ominaisuuksia. Toiseksi akateeminen professio voidaan mieltää entiteetiksi, jolla on toiminnallisia ominaisuuksia, arvoja ja intressejä, ja joka itse muokkaa itseään. Tässä artikkelissa käytetty akateemisen profession määrittely näkee akateemisen profession myös toimijana, jonka päämääriä, tavoitteita ja työn arvoperusteita pyritään kuvaamaan.

Donald Light jr. on kuvannut osuvasti akateemisen profession tutkimuksen haasteita. Hänen mukaansa empiirisessä tutkimuksessa on varsin usein sorruttu täysin otoksen ehdoilla tehtyyn tutkimukseen, jolloin akateemisen profession käsite jää tyhjäksi tai satunnaisesti määritellyksi kategoriaksi:

The investigator [of academic profession] draws his sample, describes its character, and gets on with his work. He may include (for reasons never clear) only full-time faculty, or he may decide to include part-time faculty as well. "Faculty" may be limited to the three professorial ranks, or to them minus full time research faculty, or to all instructors but not to graduate teaching assistants. The author may call these people "faculty", "professors", "the academic profession" – it does not seem to matter. And that is the point. For so long as one does not know what one is studying one cannot develop a body of theorems or organize good research. (Light 1974, 3.)

Akateemisen profession käsite on hyvin haastava ja se saattaa jäädä helposti keinotekoiseksi, kuten Lightin sitaattikin osoittaa. Puhuttaessa akateemisesta professionista perustavanlaatuisen kysymys

kuuluuikin, kenestä tai mistä puhumme ja keihin assosioimme näkemyksemme akateemisesta professiosta.

Artikkelin empiirisen aineiston muodostavan Muuttuva akateeminen professio -kyselytutkimuksen otoksen rajaus on tehty työntekijöiden ammattinimikkeiden mukaan, jolloin otoksen professio on määritelty objektiivisesti. Otoksesta on korostettava kahta asiaa. Ensinnäkin tohtorinanto-oikeutta ei otoksentekovaiheessa nähty akateemisen profession instituutioulettavuutta rajaavana tekijänä, kuten esimerkiksi Turo Virtanen (1999, 62–66) näki määritellössään suomalaista akateemista professiota kymmenen vuotta sitten. Tästä johtuen CAP-tutkimuksessa ammattikorkeakoulujen opetus- ja tutkimushenkilökunta on otannassa määritelty osaksi akateemista professiota (Aarrevaara & Hölttä 2007, 207).

Ammattikorkeakoulujen mukaan lukeminen tutkimukseen on perusteltavissa Suomen voimassaolevalla korkeakoululainsäädännöllä, jossa korkeakouluilla tarkoitetaan ammattikorkeakouluja ja yliopistoja. Duaalijärjestelmässä on molempien sektoreiden liittäminen osaksi surveyta perusteltua yliopistoinstituutioon sidotusta tutkinnonantooikeudesta riippumatta. Tätä valintaa puoltaa myös se, että ammattikorkeakoulujen vastaajista merkittävä osa on suorittanut yliopistossa tieteellisen jatkotutkimuksen.

Akateemista henkilöstöä on luontevaa tarkastella koko korkeakoulukentän leveydeltä, koska korkeakoulujärjestelmää ja siten akateemisen profession työympäristöä kehitetään yhä kasvavassa määrin yhtenä kokonaisuutena. Muun muassa rakenteellinen kehittäminen (OPM 2008), kansainvälistymästrategia (OPM 2009), innovaatiolinjaukset (TTN 2008) ja monet tilastoinnit tapahtuvat koko korkeakoulujärjestelmän tasolla. Poliittikalinjauksista ja lainsäädännöstä huolimatta voidaan kuitenkin kysyä, onko mielekästä tarkastella koko korkeakoululaitoksen opetus- ja tutkimushenkilökuntaa professiona. Muuttuva akateeminen professio -tutkimuksen otos voidaankin tulkita kannanotoksi yhtenäisen, ammattikorkeakoulut sekä yliopistot sisältävän, akateemisen kentän puolesta (vrt. Aarrevaara & Hölttä 2007).

Toiseksi otoksessa huomiota täytyy kiinnittää siihen, ettei muuttuva akateeminen professio-kyselytutkimus kata kaikkia tieteellisen profession jä-

seniä, kuten tutkimuslaitosten henkilökuntaa ja sivutoimisia akateemisia, kuten korkeakoululaitoksen ulkopuolella työskenteleviä dosentteja, joilla on ollut suomalaisessa korkeakoulukontekstissa merkittävä rooli akateemisen vapauden puolustajina (Virtanen 1999). CAP-kyselyn perusjoukko on siis Suomen korkeakoululaitoksen päätoiminen opetus- ja tutkimushenkilökunta (Aarrevaara & Hölttä 2008).

Artikkelin empiriana toimiva kysely on rajauksistaan huolimatta harvinaislaatuisen laaja otos suomalaisesta akateemisesta opetus- ja tutkimushenkilökunnasta. Otos jättää päätoimisista korkeakoulutyöntekijöistä ulkopuolelleen ainoastaan tukipalvelu- ja hallintohenkilökunnan, minkä vuoksi se antaa mahdollisuuden pyrkiä rajaamaan akateemista professiota empiirisen tarkastelun avulla. Ennen empiiristä tarkastelua on kuitenkin määriteltävä mitä professiolla, erotukseksi akateemisesta henkilöstöstä ja tieteellisestä professiosta, tarkoitetaan. Tällöin lähestytään akateemisen profession toiminnallista määrittelyä.

Akateemista professiota voidaan määritellä toiminnallisena subjektina. Tällaiset määritelmät tavoittavat yleensä paremmin akateemisen profession toimintaan liittyviä teemoja ja pystyvät vastaamaan intressejä ja päämääriä koskeviin kysymyksiin. Akateemisen profession määrittelylle on useita käsitteellisiä lähtökohtia, kuten edellä olemme huomanneet. Yhtenäistä professioteoriaa ei kuitenkaan ole kehitelty viimeaikoina. Yhden parhaista yrityksistä profession teoreettiseksi mallintamiseksi on tehnyt Donald Light Jr. Vaikka Lightin 1970-luvulta peräisin olevaa määritelmää voidaan kritisoida (Dill 1982, 257) on se edelleenkin silmiä avaava tarkasteltaessa suomalaista korkeakoulukenttää. Lightin määritelmä ottaa huomioon akateemisen profession rakenteellisten piirteiden lisäksi toiminnallisia ominaisuuksia.

Lightin mukaan akateemisella kentällä toimii kolme eri akateemista työntekijäryhmää<sup>4</sup> (kuvio 1), joista kahdella on professionille tyypillisiä piirteitä. Akateemiseen henkilöstöön (faculty) kuuluvat ovat korkeakouluissa työ- tai virkasuhteessa akateemisissa tehtävissä olevia työntekijöitä. Tieteellinen professio (scholarly profession), on tieteellisen työskentelyn ammattilaisten ryhmä, jonka keskeisin tehtävä on uuden tiedon tuottaminen ja tieteen edistäminen. Akateeminen professio (aca-

demic profession) muodostuu henkilöistä, jotka kuuluvat sekä tieteelliseen professioon että akateemiseen henkilöstöön. Akateemisen profession jäsenet ovat siis korkeakoulussa työsuhteessa olevia tieteentekijöitä. Tämä perusjaottelu on vielä tehtävissä objektiivisen tarkastelun avulla, mutta akateemisen henkilöstön ja akateemisen profession välille ei terävää rajaa kyetä muodostamaan. Ensimmäisellä selkeältä vaikuttava jaottelu korkeakouluissa työsuhteessa oleviin ja muihin ei sekään ole Suomessa yksiselitteinen tarkasteltaessa profession jäsenyyttä, kuten myöhemmin tullaan huomaamaan.

Rajaa vedettäessä akateemisen henkilöstön ja akateemisen profession välille täytyy huomioida myös profession toiminnallisia ominaisuuksia. Akateemiseen professioon kuuluminen edellyttää Lightin mukaan korkeakoulussa työskentelyn lisäksi tiettyjä tieteellisen profession jäsenyyden määreitä. Hänen mallissaan yhdistyy objektiivinen ja subjektiivinen akateemisen profession määrittely. Hän tiivistää professiolle ominaiset piirteet viiteen vaatimukseen. Professio:

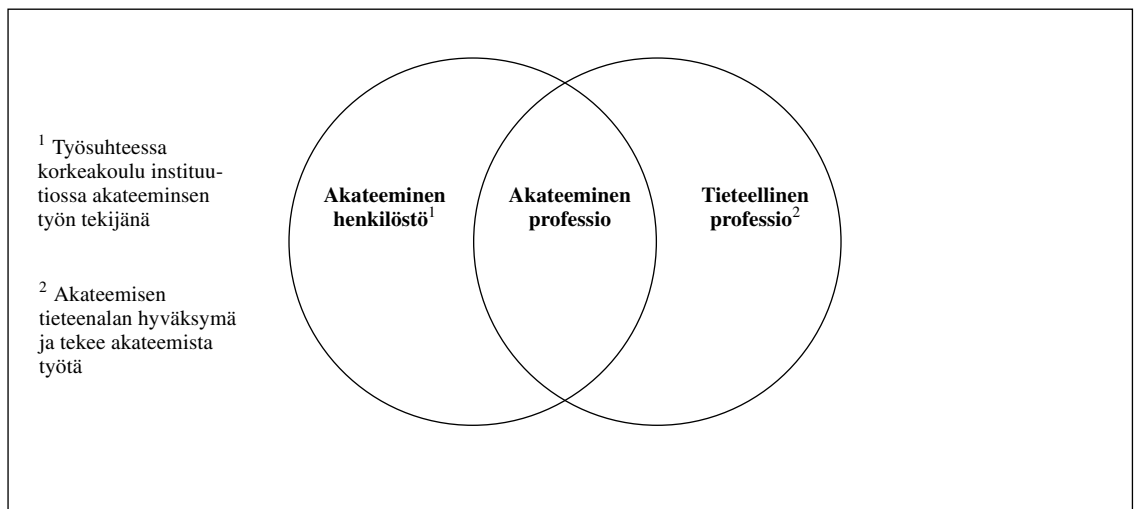
1. Rekrytoi ja kouluttaa uudet profession jäsenet, niin kuin se parhaaksi katsoo
2. Päättää kuka on pätevä
3. On vastuussa professionaalisen työn laadun sääntelystä

4. On yhteiskunnallisesti arvostettu

5. Perustuu mutkikkaalle ja erityisosaamista vaativalle tiedolle (Light 1974, 10).

Vaikka tieteellisellä (scholarly) professiolla on määritelmässä kuvattuja ominaisuuksia ja tehtäviä, ei se ole akateemisen profession tapaan sellainen institutionaalinen, eksklusiivinen itseään täydentävä ryhmä, jota yleensä kutsutaan professioksi. Se vastaakin pääosin määritelmän kahdesta ensimmäisestä tehtävästä: rekrytoinnista ja koulutuksesta sekä pätevyyden toteamisesta. (Light 1974, 10.) Vaikka akateemiset järjestelmät toimivat byrokraattisten järjestelmien sisällä, on akateeminen professio onnistunut säilyttämään itsenäisen profession piirteitä profession täydentämisessä (Altbach 1980, 10–11). Myös profession kolmas määre, työn laadun varmistus, on pääasiassa akateemisen profession vastuulla. (Light 1974, 10.) Vaikka määritelmä on edelleen ajankohtainen, vaatii se lähempää tarkastelua.

Professionaalisen vallan keskeisimmät määreet (1–3) liittyvät tieteellisen tiedon määrittelyyn ja profession jäsenyydestä päättämiseen eli profession valta-asemaan. Tutkimus on edelleen se toiminto, jonka kautta meritoidutaan ja joka koetaan ammatillisen kehittymisen kannalta ensiarvoisen tärkeäksi (Clark 1987, 98 – 99, Enders 2006, 7, Light 1974, 19; Sipilä 2007, 41). Korkeakouluissa tutkimuksen laadun varmistukseen kuuluu sen keskei-



Kuvio 1: Akateemisen profession määrittely Lightin mukaan (Light 1974, 10)

sempinä elementteinä vertaisarvioinnit ja tieteen kumulatiivinen sekä yhteisöllinen luonne (vrt. Merton 1973, 265–278). Akateemisen profession ydintehtävät eivät kuitenkaan ole enää ainoita meritoitumisen alueita. Ääritapauksessa tieteenekijät eivät meritoitu tiedeyhteisön vertaisarviointien perusteella, vaan sen perusteella kuinka paljon he kykenevät hankkimaan rahoitusta. (Gibbons et al. 1994, 22–23, 36, 100). Tieteen arvioinnin kriteereistä ollaan siirtymässä kohti sidosryhmien (kaupallisia ja yhteiskunnallisia) arvioinnin kriteerejä (mm. Hakala et al. 2003, 60).

Laadun määrittelystä ja rahoituksen kilpailupurustaiseksi muuttumisesta on muodostunut merkittävä osa akateemisen profession muutosta. Yliopistoja tarkastellaan ja arvioidaan entistä useammin taloudellisesta perspektiivistä (Ylijoki 2008, 75). Akateeminen professio on vaarassa menettää yhteiskunnallisen asemansa, kun yhä suuremmassa määrin yliopistohallinto, hallitukset ja muut ulkopuoliset määrittelevät akateemisia prosesseja ja tuloksia akateemisen profession menettäessä yksinoikeuden tieteen laadunvarmistukseen (vrt. Enders 2006, 18). Tämä voi johtaa tieteen ja tiedon demystifikaatioon ja akateemisen profession aseman heikkenemiseen (Teichler 2007, 19). Lightin määritelmään olisikin tulevaisuudessa syytä lisätä pätevyuden ja rekrytoinnin rinnalle päättäminen siitä kuka tai mikä on rahoituksen arvoinen. Sipilän (2008, 43) mukaan professorien valta on vähentynyt oppiaineissa, mutta lisääntynyt tutkimusrahoituksen hankinnassa, allokoinnissa ja tutkijoiden rekrytoinnissa. Taloudellisten resurssien allokoinnin merkitys professionaalisen vallan käytössä saattaaakin korostua. Muutuva akateeminen professio -kyselytutkimus ei monista rahoitukseen liittyvistä kysymyksistä huolimatta kartoita sitä, kenellä vastaajista on valtaa resurssien allokointiin vaan kyselyssä liikutaan resurssien allokoinnin suhteen instituutio- ja järjestelmätasolla.

Lightin neljäs määre, akateemisen profession yhteiskunnallinen arvostus, on viimeaikoina kyseenalaistettu (mm. Enders 2006, 14–15) ja Suomessa kirjasiivistykseen perustuvien ammattien arvostus on laskenut (SK 2007, 50). Akateemisen profession legitimitettiin voidaankin pitää uhattuna. Mikäli yhteiskunnallinen arvostus akateemiselta työlle häviää, se merkitsee myös profession asteittaista heik-

kenemistä. Tämän artikkelin puitteissa ei eri ammattiryhmien yhteiskunnallista arvostusta kyetä arvioimaan, vaan fokus on profession sisäisessä toiminnassa. Profession viides määre työn perustumisesta erityisosaamiselle pitäneen paikkansa sekä yliopistoissa että ammattikorkeakouluissa.

Suomen korkeakoulujärjestelmä perustuu duaalimallille, jossa kahden eri sektorin välillä on selvä laadullinen ero. Lightin määritelmää täytyy siksi Suomen olosuhteissa tarkistaa, jotta koko korkeakoulukentän ja sen ulkopuoleisten instituutioiden akateemista työtä (opetus- ja tutkimustyötä) tekevät saadaan siihen sisällytettyä. Kuviossa 2 ammattikorkeakoulujen henkilöstö on kuvattu omana ympyränään, sillä ammattikorkeakouluissa toimivista osa kuuluu myös tieteellisen professioon. Akateemiseen professioon heidän ei kuitenkaan voida katsoa kuuluvan, sillä rekrytointi ja tieteellinen päteyttäminen ei onnistu heidän omasta instituutiostaan käsin. Tieteellisen profession osuus (esim. korkeakouluissa työskentelemättömät dosentit, tutkimuslaitosten tutkimusprofessorit jne.), joita ei kyselyllä tavoitettu on merkitty kuvioon harmaana alueena (Kts. kuvio 2).

Vaikka akateeminen professio voidaan piirtää yhteen tasoon koko korkeakoululaitoksen osalta, on otettava huomioon tieteenalojen väliset erot. Light (1974, 12) on todennut, että yhtä akateemista professiota ei ole olemassa, koska akateemisen profession ydintehtävät keskittyvät tieteenaloille, joilla on oma historiansa ja luonteenomainen tapansa toimia. Hänen mukaansa voidaan, ainakin teoreettisesti, erottaa monta akateemista professiota, yksi jokaisella tieteenalalla (ibid). Tämä mutkistaa määrittelyä ja empiiristä tarkastelua edelleen. Tässä artikkelissa akateemista professiota tarkastellaan yhtenä kokonaisuutena. Seuraavassa pyritään akateemisen profession rajoja terävöittämään Lightin määritelmän hengessä työntekijöiden (i) professionaalisen vallan, (ii) muodollisen pätevyuden, (iii) työntekijäaseman, (iv) työnkuvan ja (v) tieteenalan arvostuksen avulla.

### Tieteellisen profession jäsenyy

Ammattikorkeakoulujen henkilökuntaa ei voida Lightin määritelmän mukaan pitää osana akateemista professiota. Ammattikorkeakoulujen henki-



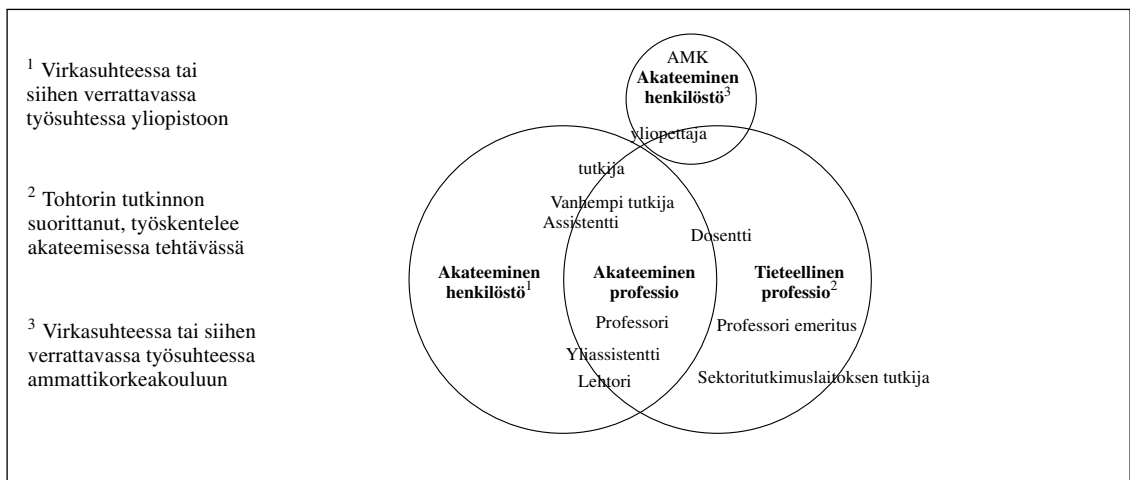


senen valtaan päättää, kuka on pätevä (Light 1974, 10–11). Suomessa lainsäädännöllä säädellään entistä vähemmän akateemisen henkilöstön pätevyksiä. Enää ei esimerkiksi yliopistovirkoihin, tiedeyliopistojen rehtoreita lukuun ottamatta, edellytetä ehdottomasti tohtorin tutkintoa. Käytännössä kuitenkin, taidealoja lukuun ottamatta, professorit ovat kaikki tohtoreita ja tohtorin tutkintoa pidetään muodollisena osoituksena lain vaatimasta ”osoitetusta pätevyydestä”. (Virtanen 1999, 66; YL 24.7.2009/558 18§.) Väitöskirjan arvioinnissa on käytännössä myös oltava tohtori. Tohtorin koulutuksen onkin usein katsottu olevan portti tieteelliseen professioon ja sitä kautta myös akateemiseen professioon.

Yliopistoissa vertaisarviointeihin (laadun varmistukseen) tohtoreista, jotka eivät olleet nimitettyjä professoreiksi, osallistui 61,6 %, mikä on yli nelinkertainen määrä muihin työntekijöihin nähden. Professoreista yhdeksän kymmenestä oli osallistunut vertaisarviointeihin. Myös muissa tieteellisissä tehtävissä on edellä mainituissa ammattiryhmissä samantyyppinen jakauma nähtävissä. (Taulukko 3.) Professoraatti muodostaa siis selkeästi akateemisen profession ytimen, mutta suurin osa tohtorintutkinnon suorittaneistakin on mukana tieteellisessä arvioinnissa. Assistentteista ja tutkijoista suurin osa ei ole suorittanut tohtorin tutkintoa ja lehtoreistakin ainoastaan vajaan puolet (Taulukko 4). Nämä am-

mattiryhmät jäävät usein professionaalisen arviointityön ulkopuolelle. Kuviossa kolme kyselyn ammattiluokat ja otoksen ulkopuolelle jääneet tieteellisen profession edustajat on sijoitettu tutkinnon mukaan Lightin määritelmän mukaiseen professioiden kenttään. Akateemiseen professioon kuuluisivat siis kaikki työsuhteessa yliopistoon olevat tohtorit, jotka osallistuvat tai joilla on mahdollisuus osallistua, akateemisen työn laadunvarmistukseen.

Koska akateeminen professio on instituutioidonomainen professio (Light 1974, 17), on tutkinnon lisäksi instituution täysjäsenyydellä merkitystä asemaan professiossa. Professiojäsenyyden kannalta on mielenkiintoista tarkastella sitä, onko tohtorintutkinnoilla merkitystä vaikutusvaltaisuuden eri organisaatiotasolla. Taulukossa kolme on verrattu tohtorintutkinnon suorittaneiden ja muiden yliopistovastaajien vaikutusvaltaisuutta. Tohtorintutkinnon suorittaneista vaikutusvaltaisia on yli kaksinkertainen määrä verrattuna muihin työntekijöihin. Suuri ero toistuu myös ryhmässä, josta professorit on erotettu omaksi luokakseen. Tohtorintutkinto vähentää myös todennäköisyyttä kuulua joukkoon, joka ei tunne olevansa osallinen akateemisten toimintatapojen muokkauksessa. Professorit erottuvat vastaajien joukosta selkeänä ydinryhmänä ja he ovat kaikilla organisaation tasoilla useimmiten vaikutusvaltaisia.



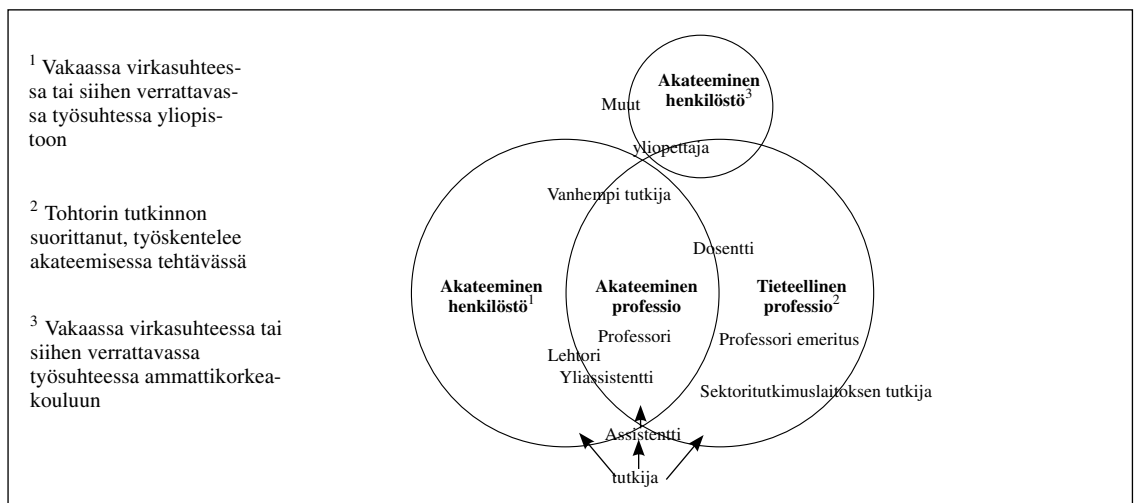
Kuvio 3: Yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen ammattinimikkeiden sijoittuminen Lightin professiomääritelmään, kun tohtorin tutkintoa pidetään tieteellisen profession portinvartijana

## Akateemisen henkilöstön jäsenyydet

Akateemisen profession jäsenyyden toisena ehtona, tieteellisen professioon kuulumisen lisäksi, Light piti työsuhdetta korkeakouluinstituutioon (Light 1974, 17). Mikäli akateemista vapautta pidetään ”vakuutuksena” virheitä ja epäonnistumisia vastaan, joka antaa mahdollisuuden innovatiiviseen työskentelyyn (vrt. Virtanen 1999, 71), on akateemisen vapauden toteutumisen merkittävä osa riittävä toimeentulo ja varmuus tulevaisuudesta. Shilsin (1991, 1–2) mukaan akateeminen vapaus tarkoittaa myös vapautta toimia niin, ettei akateemisella toiminnalla ole vaikutusta työsuhteeseen korkeakouluinstituutiossa, siviilielämään tai sosiaaliseen statukseen. Akateemisen professioon kuuluvan tulisi olla vakaassa työsuhteessa yliopistoon, jotta hän voi toteuttaa itseään ja saavuttaa yhteiskunnallisesti arvostetun aseman. Määräaikaisuus on suomalaiselle yliopistotyölle tyypillinen ilmiö. Yliopistojen akateemisesta henkilöstöstä vakituissa tai toistaiseksi solmitussa työsuhteessa yli puolet vastaajista oli ainoastaan professoreiden ja lehtoreiden ammattiryhmissä. (Taulukko 4.) Akateemisen profession jäsenyyden kohdalla onkin syytä pysähtyä katsomaan pelkän työsuhteen keston lisäksi myös työntekijöiden vaikutusvaltaisuutta.

Määräaikaisuus ei välttämättä tarkoita sitä, ettei työsuhte olisi vakaa, sillä jaottelu määräaikaisiin ja vakituisiin työntekijöihin on liian karkea. Määräaikainen työntekijä saattaa olla omassa määräaikaisessa professuurissaan oleva professori, asetuksella määräaikaiseksi säädettyssä virassa virkakaudeksi nimitetty assistentti tai yliassistentti tai muuttaman kuukauden pätkissä määräaikaisissa virkasuhteissa työskentelevä (projekti)utkija (vrt. VM 2003, Netra 2009, Puhakka & Rautapuro 2001 ja 2007). CAP-aineiston perusteella ei määräaikaisuuden laatua voida määrittellä. Aineisto antaa kuitenkin mahdollisuuden tarkastella vaikutusvaltaisuutta laitostasolla määräaikaisten osalta. Yliopistojen määräaikaista työntekijöistä erittäin tai jokseenkin vaikutusvaltaiseksi itsensä kokee valtaosa professoreista ja yliassistentteistakin yli puolet, mutta tutkijoista ainoastaan joka kymmenes (Taulukko 5).

Määräaikaisuus sinänsä onkin huono vaikutusvaltaisuuden selittäjä, mutta alemmissa virkaryhmissä yhteys on voimakas. Kun akateemisen profession jäsenyyden toisena ehtona pidetään vakaa- asemaa yliopisto-organisaatiossa (vakituinen virka/työsuhte tai määräaikainen virka/työsuhte, jonka hoitajalla on vaikutusvaltaa yksikkötasolla), voidaan ammattinimikkeet sijoittaa kuvion 4 mukaisesti Lightin määrittelyyn. Myös palkkauksen



Kuvio 4: Yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen ammattinimikkeiden sijoittuminen Lightin professiomäärittelyyn, kun tohtorin tutkintoa pidetään tieteellisen profession portinvartijana

taso antaa aihetta sijoittaa ammattiryhmät kuvion mukaisesti. Yliopistojen opetushenkilökunta jakautuu kolmeen toisistaan selvästi erottuvaan palkkaryhmään, joiden keskipalkkojen erot ovat kuukausitasolla yli tuhat euroa: assistentit ja tuntiopettajat, lehtorit ja yliassistentit sekä professorit (Tilastokeskus, 2008). Kyselyaineistossa ensimmäiseen ryhmään asettuvat myös tutkijat.

### **Työnkuva akateemisen profession määrittäjänä: opetuksen ja tutkimuksen yhteys**

Light kiinnittää huomiota myös työnkuvan merkitykseen akateemisen profession määrittelyssä (Light 1974, 14–13). Akateemiseen profession jäsenien työn on katsottu koostuvan opetuksen ja tutkimuksen ydintehtävistä. Näiden rinnalle on nostettu niin sanottu palvelutehtävä, mutta professionmäärittelyissä sitä ei ole nähty välttämättömänä tai riittävänä professionaalisen työn määrittäjänä. Akateemisen profession altruistiset (funktionaaliset) tehtävät liittyvät edelleen koulutustehtävään, nuorten (ja yhä useammin aikuisten) kouluttamiseen ja tutkimustehtävään eli tiedon määrän kasvattamiseen itseensä – ei niinkään arvon luontiin näiden kahden tehtävän avulla. Professiota määrittävänä tekijänä voitaneen edelleenkin pitää tieteellisen eetoksen sisäistämistä (vrt. Light 1974, 18; Merton 1973, 267–285). Käsitys saattaa tosin olla muuttumassa.

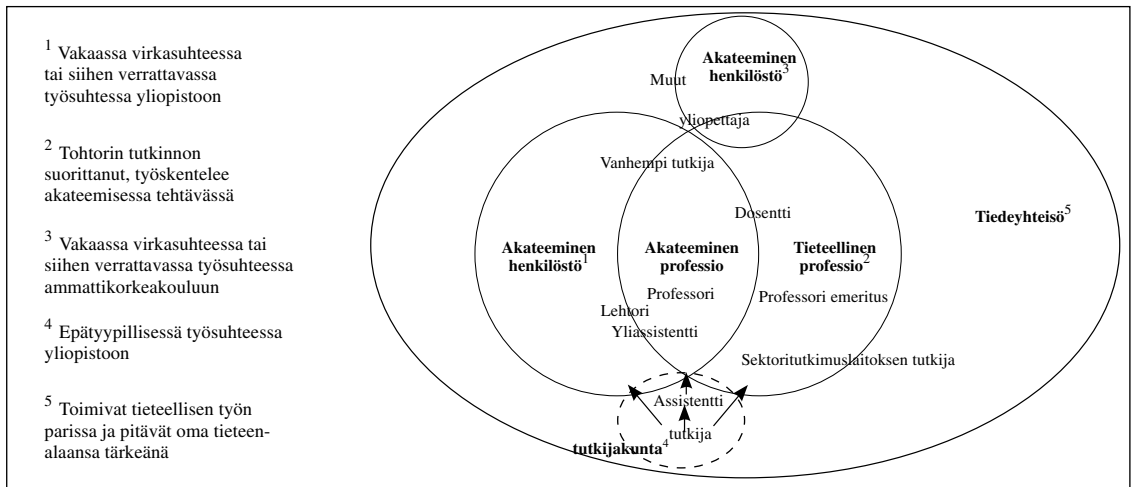
Kaikkien ammattiryhmien ajankäytön keskiarvoissa akateemisen työn molemmat elementit näyttäisivät olevan läsnä. Tutkijoiden kohdalla opetuksen määrä on kuitenkin varsin pieni, alle kymmenys kokonaisajankäytöstä. (Taulukko 4.) Suomalaisessa keskustelussa ammattikorkeakoulu ja yliopiston välisistä eroista, tutkimuksen rooli on ollut korostuneesti esillä (kts. Tura 2006, 44–45), eikä opetuksesta ole akateemisen profession määrittelyn mielessä juurikaan keskusteltu. Kuitenkin, kuten taulukosta neljä huomataan, tutkijoista kaksi viidesosaa ei vastannut ollenkaan opetusosioon<sup>6</sup>, mikä on yhtä suuri osuus kuin ammattikorkeakoulujen muusta henkilökunnasta<sup>7</sup> jätti vastaamatta tutkimusosioon. Esimerkiksi lehtoreista, joidenka akateemisuudesta on joskus oltu huolissaan, ainoastaan 17 % jätti vastaamatta tutkimusosioon. Yliopistoihin on siis muodostunut suu-

ri tutkijoiden joukko, joiden työnkuvaan ei kuulu opetusta. Tutkijoiden työssä myös muut tunnit<sup>8</sup> muodostavat kahdesta kolmeen kertaa pienemmän osuuden työstä kuin muilla ammattiryhmillä, mikä viittaa siihen että heidän työnsä ei ole professionaalille työlle tyypillisesti kompleksia erikoisosaamiseen perustuvaa kokonaisvaltaista työtä vaan erikoistunutta työtä. Tutkijoiden työnkuvan yksipuolisuus puoltaa myös heidän erottamistaan professiosta omaksi työntekijäryhmäkseen.

### **Tieteenalan kutsumus: tieteenalan arvostus**

Akateemisen profession määritelmästä käsin ei ole mahdollista kuvata kaikkia opetus- ja tutkimushenkilökuntaan kuuluvia yhtenä joukkona. CAP-aineistossa on kuitenkin joitain harvoja muuttujia, jotka eivät varioi juurikaan vastaajan asemasta riippuen. Akateemiselle työlle luonteenomaista on sen kutsumusluonne. Akateeminen professio on tyypillisesti sitoutunut tieteenalaansa ja tieteeseen, siis itse työhön, tiukemmin kuin työpaikkaansa (Clark 1987, 62). Työn ja tieteenalan tärkeys näyttäisikin kyselyn valossa olevan yksi koko akateemista kenttää, ei ainoastaan yliopistoja, yhdistävä tekijä.

Kaikista vastaajista omaa tieteenalaansa tärkeänä tai erittäin tärkeänä piti lähes 90 %. Korkeakoulusektoreiden välillä ei ollut tilastollisesti merkittäviä eroja. Molemmilla sektoreilla niitä, jotka eivät pitäneet tieteenalaansa tärkeänä, oli häviävän pieni määrä. Osgoodin-asteikon toisen ääripään – ei lainkaan tärkeä – vastauksia oli ainoastaan muutama koko kyselyaineistossa. (Taulukko 6.) Tieteenalan tärkeydessä ei ollut tilastollisesti merkittäviä eroja yliopistoissa tieteenaloittain, ikäryhmittäin tai sukupuolittain. Ammattiryhmittäin ja tutkinnoittainkin erot olivat hyvin pieniä. Ammattikorkeakouluissa sukupuolten, tutkintojen ja yliopettajien sekä muiden ammattiryhmien välillä ei ollut vastauksissa eroja. Kuviossa 5 on suomalainen tieteellinen kenttä piirretty Lightin mallia mukaillen yhteen tasoon. Kuviossa tutkijat on sijoitettu omaksi joukokseen erilleen akateemisesta henkilöstöstä ja tieteellisestä professiosta, sillä heidän asemansa työnkuvan, vaikutusvallan, palkkauksen ja työsuhteen osalta on epämääräinen. Kuitenkin he jakavat saman tieteenalan arvostuksen muiden ammattiryhmien kanssa.



Kuvio 5: Suomalainen akateeminen kenttä

## Johtopäätökset ja keskustelu

Empiirisessä tutkimuksessa akateeminen professio määritellään varsin usein jo otoksentekevaiheessa, eikä määritelmää problematisoida sen jälkeen. Otosta kuvaillaan ja näin saadaan paremminkin käsitys otoksesta kuin professiosta. On mahdollista, että profession toiminnalliset piirteet unohtuvat ja profession ominaisuudet yleistetään liian suureen joukkoon. Keskustelua akateemisesta professiosta on käyty yleensä koskien koko yliopistosektoria ja joskus mukaan on luettu myös ammattikorkeakoulut. Tahattomasti keskustelu yleistetään koskemaan kaikkia korkeakoulujen akateemisen työn tekijöitä, vaikka eri uravaiheissa ja eri tehtävissä työskentelevien ongelmat saattavat olla varsin erilaisia. Keskustelu on kohdistunut usein markkinoituvan yhteiskunnan akateemiselle työlle aiheuttamiin vaaroihin, jolloin keskustelu saattaa haudata alleen akateemisen maailman sisäiset jännitteet.

Yliopistojen tarkastelu kokonaisuutena, jossa akateeminen ja hallinnollinen henkilöstö asettuvat vastakkain, antaa akateemisesta henkilöstöstä liian yksipuolisen kuvan. Tällainen tarkastelu hautaa sen reunoilla työskentelevien ongelmat yleisiksi uusliberalismin lieveilmiöiksi, jotka hankaloittavat professoraatin työtä. Tämän vuoksi artikkelissa esitettyjen ammattiryhmien väliset erot aina syytä huomioida kun pohditaan yliopistojen ja akateemisen profession tilaa. Yliopistoihin on muodostunut

suuri tutkijoiden joukko, jonka sosioekonominen asema (palkkaus, työsuhteet, vaikutusvaltaisuus) on erittäin heikko verrattuna professoraattiin ja akateemisen profession toiseen kehään, johon kuuluu suuri osa lehtoreista, yliassistenteista ja vanhemmista tutkijoista sekä näihin verrattavat ammattiryhmät. Tutkijakunta eroaa muusta akateemisesta henkilöstöstä.

Artikkelissa esitetyn professiomääritelmän puitteissa ammattikorkeakoulujen henkilökuntaa ei ole aiheellista pitää akateemisen profession jäsenenä, sillä heillä ei ole mahdollisuuksia toteuttaa profession ydintehtäviä. Sen sijaan kyselytutkimus vahvistaa käsitystä siitä, että tieteellisen profession jäseniä on ammattikorkeakouluissa merkittävä määrä. Erityisesti yliopettajat ovat koulutustasonsa noustessa entistä useammin osa tieteellistä professiota. Retorinen erottelu on yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen välillä säilynyt melko vahvana (esimerkiksi suomenkieliset tutkintonimikkeet ja suomenkielinen korkeakoulunimike), mutta akateeminen imu on nähtävissä ammattikorkeakoulujen toiminnassa. Mikäli ammattikorkeakouluille annetaan jatkotutkintojen myöntöoikeus, saattaa se edelleen vaikeuttaa nykyisen akateemisen profession valta-aseman säilyttämistä ja retorisen erotte-lun perustelua sekä levittää profession tehtäviä laajemmalle yhteiskuntaan.

Yliopistoissa akateemisen henkilöstön ja akateemisen profession raja on häilyvä. Ainoastaan

professorit muodostavat ammattikunnan, jonka voidaan sanoa olevan professioasemassa. Tohtorin tutkinnon suorittaminen lisää vaikutusmahdollisuuksia professionaalisen työn muokkaamisessa sekä vähentää todennäköisyyttä tunteeseen siitä, ettei ole osallinen akateemisten toimintatapojen muokkaukseen. Tohtorin tutkinto lisää myös mahdollisuuksia osallistua vertaisarviointeihin ja pätevyuden arviointiin. Professionaalinen valta onkin pitkälti sidottu tohtorin tutkintoon, vaikka lainsäädäntö ei tutkintoa juuri mihinkään virkaan edellytä.

Työsuhde yliopistoon ei vielä takaa asemaa akateemisen henkilöstön jäsenenä. Määräaikaisuus yhdistettynä alhaiseen virka-asemaan näyttää olevan yhteydessä siihen, että useat vastaajat kokevat olevansa osattomia laitostasonkin toimintatapojen muokkaukseen. Saman ryhmän palkkaus on myös huomattavan alhainen. Osaa yliopistojen henkilökunnasta on siis vaikea pitää edes akateemisen henkilöstön jäsenenä, sillä heillä ei ole käytännön vaikutusmahdollisuuksia oman työnsä tai työsuhteensa kehittämiseen. Huomattava on, että tämän joukon lisäksi yliopistoissa työskentelee suuri määrä sivutoimisia työntekijöitä, joita kyselyllä ei tavoitettu.

Empiirisen tarkastelun perusteella on syytä toistaa kysymys, onko akateemisesta (academic) ja tutkimusprofessiosta (scholarly, research) erillinen tutkijakunta (researcher) syntymässä (vrt. Holvasti & Vähämäki 2005, 146, Steck 2003). Tässä joukossa tiedekäsityksen, joka sisältää uuden tiedon tuottamisen lisäksi sen siirron uusille akateemisille, saattaa korvata tutkimus-käsite, jolla tarkoitetaan uusien tutkimustulosten esittelyä, määrällistämistä ja kaupallistamista (vrt. Nokkala 2007, 59). Mikäli rinnakkaista arvorakennelmaa ja uutta kannustinjärjestelmää ei synny pitkällä aikavälillä, tyytymättömyys kasvaa. Jos yliopistojen sisälle muodostuu akateemisesta professiosta erillinen tutkijakunta, voidaan edelleen pohtia, onko siitä tulossa uusi yrittäjämäisen yliopiston dynaaminen ja erilaiselle arvo ja palkitsemiskulttuurille perustuva tuotantoyksikkö vai muodostuuko siitä akateeminen prekariaatti, joka yrittää toimia profession tavoin ilman professionaalisen työn edellytyksiä ja etenemismahdollisuuksia. Puolen vuosikymmenen mittainen opiskelu profession jäseneksi on

liian pitkä, mikäli se ei päteviä professioon eikä anna muita työelämävalmiuksia.

Kuvaa akateemisista työntekijöistä sotkee edelleen yliopistojen lakiin kodifioitu yhteisöllinen luonne, jonka mukaan yliopistoyhteisöön kuuluvat myös opiskelijat. Opiskelijoihin rinnastetaan varsin usein myös tohtorikoulutettavat, jatko-opiskelijat ja tutkijakoululaiset, vaikka he työskentelisivätkin täyspäiväisessä ansiotyössään. Lain henki korostaa eri ryhmien tasavertaisuutta tieteellisessä yhteisössä. Sen tarkoitus ei ole jakaa yliopistojen työntekijöitä kahteen kategoriaan. Yliopistot ovat silti tietystä mielessä työyhteisöinä edelleen mestari-noviisijärjestelmän piirissä (Ylijoki 1998,36). Tämä suojaa akateemisen profession ydintä ja estää reuna-alueilla työskentelevien mahdollisuuksia työskennellä täysvaltaisena instituution jäsenenä.

Koko artikkelin tarkastelu olisi turha, jos uran alkuvaiheen vaikeudet kuitattaisiin jatko-opiskeluun liittyvinä tyypillisinä hankaluuksina ja verrattaisiin jatko-opiskelijoiden ja projektitutkijoiden asemaa ainoastaan muiden maiden tohtoriopiskelijoihin. Tyypillisin tapa sivuuttaa ongelmat ja valtaristiriidat on todeta, että Suomessa asiat ovat hyvin, sillä täällä maksetaan jatko-opiskelusta palkkaa. Tällaiset kommentit niputtavat kaikki maisterin tutkinnolla työskentelevät tutkijat yhdeksi onnekkaaksi tohtorikoulutettavien joukoksi, sen sijaan että heitä pidettäisiin yliopistojen kolmannen luokan työntekijöinä, joiden harteilla on suuri osa laitosten tutkimuksen tuottavuudesta.

Suomessa näkyvässä on tutkijoiden valtaantumisen merkkejä, joista yksi on Tieteentekijöiden liiton aktiivinen tutkimus- ja tiedotustoiminta sekä tutkimuksessa lisääntynyt mielenkiinto alempia akateemisia ammattiryhmiä kohtaan. Esimerkiksi Hakala kysyy tuoreessa väitöstutkimuksessaan, kuinka akateeminen ympäristö saataisiin muokattua sellaiseksi, että se tarjoaisi jatkuvuutta ja hyviä uramalleja, jolloin parhaat ja kykenevimät resurssit saataisiin rekrytoitua yliopistoihin (Hakala 2009, 81, 84–85).

Yliopistoissa alempien virkaryhmien liittotoiminta tulee olemaan tulevaisuudessa entistäkin merkittävämmässä asemassa ratkaistaessa uuden yliopiston henkilöstöryhmien välisiä voimasuhteita, sillä nykyisillä tutkija- ja tutkijakoulutettavamäärillä kaikilla nuorilla akateemisilla ei voi

olla tulevaisuutta professoraatissa. Artikkelissa hahmotellun tutkijakunnan kohtalolle löytyy toivottavasti jokin kestävä ratkaisu. Kolmannen luokan akateeminen työ ilman tietoa tulevasta ei liianne akateemisen uran houkuttelevuutta.

Yliopistolain uudistus saattaa tuoda lisää yhden uuden, jatkossa seuraamisen arvoisen, professiota hajottavan ulottuvuuden. Profession täysjäsenyys saattaa määrityä tulevaisuudessa voimakkaammin instituution kuin tutkinnon ja ammattiaseman kautta, mikäli yliopistojen arvostuksessa tapahtuu suurta segregaatia. Tulevaisuus näyttää, millaiseksi yliopistojen henkilöstöryhmät ja urapolut muodostuvat uuden yliopistolain muuttuessa ja virkojen vaihtuessa työsuhteiksi. Yliopistoilla itsellään on paljon valtaa kun ne kirjoittavat uusia henkilöstöjohtosäntöjään. Toivot-

tavasti valtiontaloudelliset välttämättömyydet eivät vaihdu markkinatalouden välttämättömyydeksi yliopistojen uudessa henkilöstösuunnittelun retoriikassa. Nähtäväksi myös jää, murtuuko akateemisen profession professioasema ulkoisten paineiden ja arvostuksen vähenemisen myötä. Tiede ainakin demystifioituu ja akateemisen yhteisön jäsenyys laimentuu edelleen automaattisesti, kun akateemisesti koulutettujen ja tohtoreiden määrä kasvaa. Mikäli akateeminen professio heikkenee, tarkoittaa se yhden (säätty)yhteiskunnallisen privilegoidun ryhmän vallan vähenemistä. Toisaalta selkeän vallankeskittämisen taustalla ollut yhteinen arvopohja saattaa asteittain rapistua ja muuttua esimerkiksi vaihdantatalouden arvoiksi, mikäli akateeminen professio menettää eksklusiivisen luonteensa.<sup>9</sup>

## TAULUKOT

Taulukko 2. Tohtoreiden osallistuminen tieteelliseen toimintaan korkeakoulusektoreittain.

Mitä seuraavista olet tehnyt kuluvan lukuvuoden aikana? (kyllä vastanneiden osuus kaikista vastaajista: puuttuneet tiedot tulkittu ei vastauksiksi)			Yliopisto	AMK	p-arvo
Toiminut tieteellisenä arvioijana (esim.tieteellisessä aikakauslehdessä, tutkimusrahoituksessa, yliopistojen tai korkeakoulujen arvioinnissa)	Kyllä	%	70,8	41,8	<,001
		N	414	23	
	Ei	%	29,2	58,2	
		N	29,2	58,2	
Toiminut kansallisen/kansainvälisen tieteellisen komitean/johtokunnan/elimen jäsenenä	Kyllä	%	41,4	21,8	<,01
		N	242	12	
	Ei	%	58,6	78,2	
		N	343	43	
Toimittanut tieteellistä aikakauslehteä/kirjasarjaa.	Kyllä	%	25,3	12,7	> ,05
		N	148	7	
	Ei	%	74,7	87,3	
		N	437	48	
Oletko osallistunut kuluneen tai edellisen lukuvuoden aikana ? (kyllä vastanneiden osuus kysymykseen vastanneista: puuttuneet tiedot tulkittu ei vastauksiksi)					
Tutkimustiimin tai tutkijakoulun tutkijoiden ohjaukseen	Kyllä	%	75,0	43,8	< ,001
		N	414	21	
	Ei	%	25,0	56,3	
		N	138	27	

Taulukko 3. Yliopistovastaajien vaikutusvaltaisuus laitos-, tiedekunta- ja korkeakoulutasolla sekä osallistuminen professionaaliseen toimintaan henkilöstöryhmittäin.

Vaikutusvaltaisuus	Org.taso	Muut		Tohtori		Professori		
		%	N	%	N	%	N	
Vaikutusvaltainen (sis. erittäin ja jokseenkin vaikutusvaltainen)	Laitos	18,1	85	44,2	150	82,1	161	<,001
	Tiedekunta	4,1	19	8,3	28	48,5	84	<,001
	Korkeakoulu	2,3	11	4,8	16	23,3	45	<,001
Vain vähän vaikutusvaltainen	Laitos	48,7	229	38,2	13	12,2	24	
	Tiedekunta	16,5	76	28,2	95	33,5	65	
	Korkeakoulu	11,6	54	14,9	50	39,9	77	
Ei ollenkaan vaikutusvaltainen	Laitos	16,6	78	10	34	4,6	9	
	Tiedekunta	36,1	166	35,9	121	11,9	23	
	Korkeakoulu	38,4	179	42,9	144	26,4	51	
Ei osallinen	Laitos	16,6	78	7,6	26	1	2	
	Tiedekunta	43,3	199	27,6	93	6,2	12	
	Korkeakoulu	47,6	222	37,5	126	10,4	20	
Yhteensä	Laitos	100	470	100	340	100	196	
	Tiedekunta	100	460	100	347	100	194	
	Korkeakoulu	100	466	100	336	100	193	
Professionaalinen toiminta		Muut		Tohtori		Professori		
		%	N	%	N	%	N	
Toiminut tieteellisenä arvioijana (esim.tieteellisessä aikakauslehdessä, tutkimusrahoituksessa, yliopistojen tai korkeakoulujen arvioinnissa)	Kyllä	14,6	76	61,6	233	87,2	184	<,001
	Ei	85,4	445	38,4	145	12,8	27	
Toiminut kansallisen/kansainvälisen tieteellisen komitean/johtokunnan/elimen jäsenenä	Kyllä	6,9	36	29,4	111	63,5	134	<,001
	Ei	93,1	485	70,6	267	36,5	77	
Toimittanut tieteellistä aikakauslehteä/kirjasarjaa.	Kyllä	5,0	26	18,3	69	38,4	81	<,001
	Ei	95,0	495	81,7	309	61,6	130	
Tutkimustiimin tai tutkijakoulun tutkijoiden ohjaukseen	Kyllä	25,6	115	66,9	236	89,1	52,9	<,001
	Ei	74,4	334	33,1	117	10,9	22	

Taulukko 4. Yliopiston ja ammattikorkeakoulujen henkilöstön sosioekonomisia tunnuslukuja ammattinimikkeittäin.

Tutkija										
Suku­puoli			Tutkinto			Työ­su­hde**			Keski­palkka	
Mies	%	44	Tohtori	%	20,8	Vakinainen/toistaiseksi	%	14,4	€/v	27512
Nainen	%	56	Muu	%	79,2	Määräaikainen	%	85,6		N
	N	384		N	390		N	376		
		34								
Ajankäytön rakenne*			Vastasi tutkimusosioon			Vastasi opetusosioon			Keski-ikä	
Opetus	%	11,9	Kyllä	%	99,2	Kyllä	%	58,6	v	34
Tutkimus	%	77,4	Ei	%	0,8	Ei	%	41,4		
Muu	%	10,7		N	391		N	391		
	N	308								
Assistentti										
Suku­puoli			Tutkinto			Työ­su­hde**			Keski­palkka	
Mies	%	40	Tohtori	%	17,3	Vakinainen/toistaiseksi	%	6,8	€/v	27622
Nainen	%	60	Muu	%	82,7	Määräaikainen	%	93,2		
	N	75		N	75		N	74		
Ajankäytön rakenne*			Vastasi tutkimusosioon			Vastasi opetusosioon			Keski-ikä	
Opetus	%	37,3	Kyllä	%	97,3	Kyllä	%	89,3	v	35
Tutkimus	%	44,5	Ei	%	2,7	Ei	%	10,7		
Muu	%	18,2		N	75		N	75		
	N	67								
Vanhempi tutkija										
Suku­puoli			Tutkinto			Työ­su­hde**			Keski­palkka	
Mies	%	62	Tohtori	%	93,1	Vakinainen/toistaiseksi	%	30,4	€/v	40502
Nainen	%	38	Muu	%	6,9	Määräaikainen	%	69,6		
	N	71		N	72		N	69		
p-arvo										
Ajankäytön rakenne*			Vastasi tutkimusosioon			Vastasi opetusosioon			Keski-ikä	
Opetus	%	16,3	Kyllä	%	97,2	Kyllä	%	70,8	v	44
Tutkimus	%	56	Ei	%	2,8	Ei	%	28,2		
Muu	%	27,7		N	72		N	72		
	N	54								



Lehtori									
Sukuoli			Tutkinto			Työsuhde**			Keskipalkka
Mies	%	45,2	Tohtori	%	47,2	Vakinainen/toistaiseksi	%	69,7	€/v 42731
Nainen	%	54,8	Muu	%	52,8	Määräaikainen	%	30,3	
	N	177		N	180		N	175	
Ajankäytön rakenne*			Vastasi tutkimusosioon			Vastasi opetusosioon			Keski-ikä
Opetus	%	61,2	Kyllä	%	82,9	Kyllä	%	98,9	v 49
Tutkimus	%	17,1	Ei	%	17,1	Ei	%	1,1	
Muu	%	21,7		N	181		N	181	
	N								
Yliassistentti									
Sukuoli			Tutkinto			Työsuhde**			Keskipalkka
Mies	%	55,2	Tohtori	%	79,3	Vakinainen/toistaiseksi	%	5,5	€/v 41704
Nainen	%	44,8	Muu	%	20,7	Määräaikainen	%	94,5	
	N			N	58		N	55	
Ajankäytön rakenne*			Vastasi tutkimusosioon			Vastasi opetusosioon			Keski-ikä
Opetus	%	51,2	Kyllä	%	100,0	Kyllä	%	98,3	v 42
Tutkimus	%	29,6	Ei	%	0	Ei	%	1,7	
Muu	%	19,2		N	58		N	58	
	N	53							
Professori									
Sukuoli			Tutkinto			Työsuhde**			Keskipalkka
Mies	%	74,5	Tohtori	%	98,6	Vakinainen/toistaiseksi	%	79,1	€/v 66624
Nainen	%	25,5	Muu	%	1,4	Määräaikainen	%	20,9	
	N	204		N	210		N	206	
Ajankäytön rakenne*			Vastasi tutkimusosioon			Vastasi opetusosioon			Keski-ikä
Opetus	%	37,6	Kyllä	%	98,1	Kyllä	%	96,7	v 54
Tutkimus	%	29,2	Ei	%	1,9	Ei	%	3,3	
Muu	%	33,2		N	211		N	211	
	N	191							



Taulukko 6. Tieteenalan tärkeys korkeakoulusektoreittain

Tieteenalani on	Yliopisto	AMK	Yhteensä
1 Erittäin tärkeä	50,6%	50,2%	50,5%
2	38,7%	37,7%	38,4%
3	8,9%	10,3%	9,3%
4	1,5%	1,6%	1,5%
5 Ei lainkaan tärkeä	,4%	,3%	,4%
Yhteensä	100,0%	100,0%	100,0%
N	1084	321	1405
p> ,05			

## LÄHTEET

- Aarveaara Timo 2009. Akateeminen ura ja laajentuva korkeakoulutus. Teoksessa Huotari Maija-Leena & Lehto Anne (toim.) Johtamishaasteena muutos – kirjasto akateemisissa yhteisöissä. Tampere: Tampere University Press.
- Aarveaara Timo & Hölttä Seppo 2008. The Changing Academic Profession in International Comparative and Quantitative Perspective. Report of The international Conference on the Changing Academic Profession Project, 2008. RIHE international Seminaire Reports no. 12. Hiroshima: Research Institute for Higher Education Hiroshima University.
- Aarveaara Timo & Hölttä Seppo 2007. Massification, Steering by Results and New Division of Labor. Teoksessa: Locke William & Ulrich Teichler (toim.). The Changing Conditions for Academic Work and Careers in Select Countries. Kassel: International Center for Higher Education Research Kassel.
- Aarveaara Timo & Pekkola Elias 2009. Akateemisen profession muutos Suomessa – maaraportti. Julkaisematon käsikirjoitus. Tampere: Higher Education Group.
- Alasuutari Pertti 2006. Suunnittelutaloudesta kilpailutalouteen. Miten muutos oli ideologisesti mahdollinen. Teoksessa: Heiskal Risto & Eeva Luhtikallio (toim.). Uusi Jako, Miten suomesta tuli kilpailukyky-yhteiskunta? Helsinki: Gaudeamus Kirja/ Oy Yliopistokustannus University Press Finland Ltd.
- Altbach G. Phillip 1980. The Crisis of The Professorate. The Annals of The American Academy, 448, March/1980.
- Arimoto Akira 2008. International Implications of Changing Academic Profession in Japan. The Changing Academic Profession in International, Comparative and Quantitative Perspective. Report of the International Conference on the Changing Academic Profession Project, 2008. Research Institute for Higher Education, Hiroshima University. International Seminar Reports No. 12, 2–31.
- Becher Tony & Paul R. Trowler 2001. Academic Tribes and Territories, 2nd edition. SRHE and Open University Press: Buckingham.
- Ben-David Joseph 1992. Centers of Learning, Britain, France, Germany, United States. London: Transaction Publishers.
- Brennan John, Locke William & Rajani Naidoo 2007. An Increasingly Differentiated Profession. Teoksessa: Locke William & Ulrich Teichler (toim.), The Changing Conditions for Academic Work and Careers in Select Countries. Kassel: International Center for Higher Education Research Kassel.
- Clark R. Burton 1987. The Academic Life, Small Worlds, Different Worlds. NJ: Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.
- Clark R. Burton 1998. Creating Entrepreneurial Universities, Organizational Pathways of Transformation. Oxford: Elsevier science Ltd.
- Dill, David 1982. The Structure of the Academic Profession: Towards a Definition of Ethical Issues. The Journal of Higher Education, Vol. 53, No.3, 255–267.
- Driver Felix 1998. Bodies in Space, Foucaults Account for Disciplinary Power. Teoksessa: Jones Coling & Porter Roy (toim) Reassessing Foucault, Power, Medicine and Body. London : Routledge
- Enders Jürgen 1999. Crises? What crises? The academic profession in the ‘knowledge’ society. Higher Education 38 : 71–81. Kluwer Academic Publishers
- Enders Jürgen 2006. The Academic Profession. In Forest James J.F. ja Phillip G. Altbach (toim.), International Handbook of Higher Education, 5–21. Dordrecht: Springer.
- Eriksson-Piela Susan 2003. Tunnetta, tietoa vai hierarkiaa. Tampere: Tampereen yliopistopaino, Oy Juvenes Print
- Eräsaari Leena 2002. Julkinen tila ja valtion yhtiöittäminen. Helsinki: Gaudeamus.
- Eräsaari Risto 1996. Keskustelua asiantuntijaposition muuttumisesta. Jyväskylän yliopiston työpapereita 94. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.
- Etzkowitz, H. 2004 The evolution of the entrepreneurial university. Technology and Globalisation, Vol. 1, No. 1. 64–77.
- Foucault Michel 1986. Disciplinary Power and Subjection. Teoksessa: Lukas Steven (toim.) Power. Oxford: Basil Blackwell Ltd.

- Foucault Michel 2005. Tarkkailla ja rangaista. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Gibbons Michael, Limoges Camille, Nowotny Helga, Schwartzman Simon, Scott Peter and Martin Trow 1994. The New production of knowledge, The dynamics science and research in contemporary societies. London: Sage.
- Hakala Johanna, Erkki Kaukonen, Mika Nieminen & Oili-Helena Ylijoki 2003. Yliopisto, Tieteen kehdestä projektimyllyksi? Helsinki: Gaudeamus.
- Heiskala Risto 2006. Kansainvälisen toimintaympäristön muutos ja yhteiskunnallinen murros. Teoksessa: Heiskala Risto & Eeva Luhtakallio (toim.). Uusi Jako, Miten suomesta tuli kilpalukyky-yhteiskunta? Helsinki: Gaudeamus Kirja/ Oy Yliopistokustannus University Press Finland Ltd.
- Julkunen Raija 2008. Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosesseista. Vastapaino: Tampere.
- Kivistö Jussi 2008. Agency Theory as a Framework for the Government-University Relationship. Tampere: Tampereen yliopistopaino.
- Kogan Maurice 2007. Academic Profession and its Interface with Management. Teoksessa: Kogan Maurice & Ulrich Teichler (eds.) Key Challenges to the Academic Profession. Paris & Kassel : UNESCO Forum on Higher Education Research and Knowledge and International Center for Higher Education Research Kassel.
- Konttinen Esa 1997. Professionaalinen asiantuntijatyö ja sen haasteet myöhäismodernissa. Teoksessa: Kirjonen Juhani, Pirkko Remes, Etäpelto Anneli (toim.) Muuttuva asiantuntijuus. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino
- Light Donald Jr 1974. Introduction: The Structure of the Academic Profession. pp 2–28. Sociology of Education vol 74 (1).
- Luhman Niklas (1995). Poliittinen teoria hyvinvointivaltiossa. Teoksessa: Eräsaari Risto ja Keijo Rahkonen (toim.) Hyvinvointivaltion tragediaa keskustelua eurooppalaisesta hyvinvointivaltiosta. Helsinki: Gaudeamus.
- Merton, King Robert 1973. The Sociology of Science. Chicago: The University of Chicago Press.
- Netra 2008. Netra – Valtionhallinnon internetraportointi. Valtiokonttori. Viitattu 20.12.2008. <http://www.netra.fi>
- Nokkala Terhi 2007. Constructing the Ideal University – The internationalisation of higher education in the competitive knowledge society. Tampere: Tampere University Press.
- Olsen, J.P. 2007. The Institutional Dynamics of the European University. In: P. Maassen and J.P. Olsen (eds.) University Dynamics and European Integration, Dordrecht: Springer, pp. 25–54.
- OPM 2008. Korkeakoulujen rakenteellisen kehittämisen suuntaviivat vuosille 2008–2011. Muistio 7.3.2008. Opetusministeriö. Helsinki. Saatavissa: [http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/artikkelit/Korkeakoulujen\\_rakenteellinen\\_kehittaminen/liitteet/KK\\_rak\\_kehitt\\_suuntaviivat\\_muistio.pdf](http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/artikkelit/Korkeakoulujen_rakenteellinen_kehittaminen/liitteet/KK_rak_kehitt_suuntaviivat_muistio.pdf)
- OPM 2009. Korkeakoulujen kansainvälistymisstrategia. Moniste. Helsinki: Opetusministeriö. Saatavissa: <http://www.kansainvalistymisstrategia.fi/files/download/Korkeakoulujenkansainvalistymisstrategia2009-2015-20090127.pdf>
- Parsons Talcot & Gerold M. Platt 1973. The American University. Cambridge: Harvard University Press.
- Patomäki, Heikki 2005. Yliopisto Oyj, Tulosohjauksen ongelmat – ja vaihtoehto. Helsinki: Gaudeamus.
- Patomäki Heikki 2007. Uusliberalismi Suomessa, lyhyt historia ja tulevaisuuden vaihtoehdot. Vantaa: Dark Oy.
- Pihlanto Pekka 2003. Markkina-ajattelun harhat yritysjohtonpalkitsemisessa ja yliopistojen ohjauksessa. Sarja Keskusteluja ja raportteja 2:2003, Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja.
- Pirttilä Ilkka & Susan Eriksson-Piela 2004. Yliopistotyön kirot ja tähtihetket. Jyväskylä: Minerva Kustannus Oy.
- Professoriliitto 2006. Professoriliiton edustaja toiminnanjohtaja Jorma Virkkala kuultuna 15.12.2006 koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmasta vuosille 2007–2012. Kannanotto opetusministeriölle 15.12.2006. Helsinki.
- Professoriliitto 2008. Professoriliiton kommentteja yliopistolakiluonnoksesta 14.5.2008. Kannanotto opetusministeriölle 14.5.2008. Helsinki.
- Puhakka Antero & Rautapuro Juhani 2001. Pätkillä tieteen huipulle, Tieteentekijöiden liiton jäsenkysely 2001. Tieteentekijöiden liitto.
- Puhakka Antero & Rautapuro Juhani 2007. Työ tekijäänsä kiittää – entäs työnantaja?, Tieteentekijöiden liiton jäsenkysely 2007. Tieteentekijöiden liitto.
- Ruostesaari Ilkka 2003. Valta muutoksessa. Vantaa: WSOY.
- Shils Edward 1991. Academic Freedom. Teoksessa: Althbach Phillip G.(toim.) International Higher Education: An Encyclopedia, 1–22. New York : Garland.
- Siltala Juha 2004. Työelämän huonontumisen lyhyt historia, Muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun. Helsinki: Otava.
- Sipilä Jorma 2007. Valta yliopistossa. Tampere: Vastapaino.
- SK 2007. Ammattien arvostus 2007, kätten työ. Suomenkuvalehti 45/2007.
- Slauther and Leslie 1997. Academic Capitalism, Politics, Policies and the Entrepreneurial University. Maryland: The Johns Hopkins University Press.
- Steck Henry 2003. Corporatization of the University: Seeking Conceptual Clarity. The Annals of the American Academy. 585 January/2003.
- Summa Hilikka & Turo Virtanen 1998. Tulosojohtaminen yliopistojen ainelaitoksilla: yleisen johtamismallin soveltuvuus akateemisen vapauden kontekstiin. Teoksessa: Mälkiä Matti & Jarmo Vakkuri (toim.) Strateginen johtaminen yliopistoissa. Tampere: Tampereen yliopisto, TAJU.
- Teichler, Ulrich 2003. The Future of Higher Education and the Future of Higher Education Research. Tertiary Education and Management 9, 171–185.
- Tieteentekijöiden liitto 2006. Koulutus ja tutkimus 2007–2012, Kehittämissuunnitelma. Kannanotto opetusministeriölle
- Tieteentekijöiden liitto 2009. Perustietoa liitosta. Luettu 3.5.2009. <http://www.tieteentekijoidenliitto.fi/modules/system/stdreq.aspx?P=17&VID=default&SID=874285867092475&S=0&C=23736>.
- Tilastokeskus 2008. Valtion kuukausipalkat 2007. Luettu 12.12.2008 <http://pxweb2.stat.fi/Dialog/Saveshow.asp>
- Treuthardt Leena 2005. Tulosojohtaminen yliopistossa – muotia ja seurustelua. Teoksessa: Aitola Helena & Oili-Helena Ylijoki, tulosojohtajaa autonomiaa, akateemisen työn muuttuvat käytännöt. Tampere: Tamperpaino.

- TTN 2008. Linjaus 2008. Tiede ja teknologia neuvosto. Helsinki.
- Tura Tomi 2006. Duaalimallin mallin rajoilla? Yliopistot ja ammattikorkeakoulut yliopistokeskusalueilla. Teoksessa: Aarrevaara Timo ja Jatta Herranen (toim), Mikä meitä ohjaa, Artikkelikokoelma Jyväskylässä 5.–6.9.2005 järjestetystä korkeakoulututkimuksen IX symposiumista. Jyväskylä: Korkeakoulututkimuksen seura ry.
- Turner S Bryan 1995. *Medical Power and Social Knowledge*, London: SAGE Publications Ltd.
- Vabø Agnette 2007. *The Principal-Agent Relationship and Its Impacts on the Autonomy of the Academic Profession*. Teoksessa: Locke William & Ulrich Teichler (toim.), *The Changing Conditions for Academic Work and Careers in Select Countries*. Kassel: International Center for Higher education Research Kassel.
- Virtanen Turo 1999. *Finland: Searching for Performance and Flexibility*. Teoksessa: Farnham David (toim.), *Managing Academic Staff in Changing University Systems, International Trends and Comparisons*. Buckingham: The Society for Research into Higher Education & Open University Press.
- VM 2003. Valtion määräaikaiset palvelussuhteet. Työryhmämuistioita 15 / 2003. Valtionvarain ministeriö, henkilöstöosasto.
- Vähämäki Jussi 2006. *Yliopisto*. Teoksessa: Jakonen, Peltoskoski & Virtanen (toim). *Uudentyön sanakirja*. Helsinki: Tutkijaliitto.
- Vähämäki Jussi & Holvas Jakke 2005. *Odotustila, Pamfletti uudesta työstä*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Teos.
- Välilä Jussi 1995. *Higher Education Cultural Approach*. Jyväskylä Studia in Education, Psychology and Social Research 113. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Ylijoki Oili-Helena 1998. *Akateemiset heimokulttuurit ja noviisien sosialisatio*. Tampere: Vastapaino.
- Ylijoki Oili-Helena 2008. *A Clash of Academic Cultures: The Case of Dr. X*. Teoksessa: Välilä Jussi & Oili Helena Ylijoki, *Cultural Perspectives on Higher Education*. S.I: Springer.
- <sup>4</sup> Näiden henkilöstöryhmien lisäksi korkeakouluissa toimii luonnollisesti myös muissa tehtävissä olevia työntekijöitä kuten hallinnon ja tukipalveluiden henkilöstöä. Aarrevaara (2009, 24) on kutsunut ylempää hallintovirkamiehistöä hallinnolliseksi professioksi. Tässä artikkelissa keskitytään ainoastaan opetus- ja tutkimushenkilökuntaan.
- <sup>5</sup> Ylemmän korkeakouluasteen tutkinnon suorittaneesta ammattikorkeakoulun henkilökunnasta ainoastaan muutama prosentti osallistui tieteelliseen arviointiin. Tämä joukko on kuitenkin kiinteä osa ammattikorkeakouluinstituutiota.
- <sup>6</sup> Vastaajaa pyydettiin siirtymään seuraavaan osioon, mikäli hän ei ollut opettanut tänä tai edellisenä vuonna.
- <sup>7</sup> Kaikki muut vastaajat paitsi yliopettajat.
- <sup>8</sup> Muodostuu luokista: hallinto, palvelutehtävät ja muut akateemiset toiminnot.
- <sup>9</sup> Muodostuu luokista: hallinto, palvelutehtävät ja muut akateemiset toiminnot.

## VIITTEET

<sup>1</sup> Esimerkiksi Max Weber puhui akateemisen uran vaikeuksista luennoissaan ”Science as a vocation”. Weber kuvailee akateemisen uran aloittamiseen liittyviä vaikeuksia 1900-luvun alun Saksassa. Hänen mukaansa nuori akateeminen kohtaa epävarmuutta jatkosta, uranäkymistä ja toimeentulosta. Weberin aikojen jälkeen korkeakoulutus on kuitenkin massoitunut ja korkeakoulutuksen takaama yhteiskunnallinen asema yliopistosektorin ulkopuolella heikentynyt. Vaikka ilmiö ei ole sinänsä uusi, se on saanut uusia piirteitä.

<sup>2</sup> Parsson ja Platt kuvailevat teollisen vallankumouksen ja koulutusvallankumouksen analogiaa jo 1970-luvulla ja ennustivat koulutuksen vallankumouksen johtavan myös korkeakoulutuksen universalismiin (Parson & Platt 1973, 3–6).

<sup>3</sup> Aikaisemmalta nimeltään Korkeakouluassistenttien liitto, josta nimi vaihtui Assistentti- ja tutkijaliitoksi.

# Kollegiaalinen ja manageriaalinen johtaminen suomalaisissa yliopistoissa

Elias Pekkola

## ABSTRACT

Collegial and managerial management in Finnish universities

This article is based on the Changing Academic Profession Survey conducted in Finland in 2007–2008. In the article, the two major types of management in Finnish universities (managerial and collegial) are studied, and the effects of management on academic work are examined. The article questions the dichotomist view of management in universities and argues that collegial and managerial management each include distinct cultural and structural aspects that should not be confused with each other.

## JOHDANTO: KOLLEGIAALISEN JA MANAGERIAALISEN JOHTAMISEN RISTIRIITA

Artikkeli perustuu vuosina 2007–2008 toteutettuun Muuttuva akateeminen professio -kyselyyn (tarkemmin ks. Aarrevaara & Pekkola 2010). Artikkelissa tarkastellaan yliopistojohdattamisen manageriaalista ja kollegiaalista ulottuvuutta arvo- ja rakennäkökulmasta sekä suhteutetaan yliopistojohdattaminen osaksi valtionhallinnon johtamisparadigman muutosta. Analyysin perusteella manageriaalisen ja kollegiaalisen johtamisen välinen dikotominen vastakkainasettelu on kyseenalainen. Artikkelissa tarkastellaan, mitä manageriaalinen ja kollegiaalinen johtaminen ovat tämän päivän suomalaisissa yliopistoissa, ja minkälaisia vaikutuksia manageriaalisilla rakenteilla ja johtamiskulttuurilla on akateemiseen työhön.

Yliopistojohdattamisen on nähty olevan muuttumassa kollegiaalisesta kohti manageriaalista johtamista (Aarrevaara & Hölttä 2008, 119). Tässä mielessä yliopistojen johtamisesta käyty keskustelu eroaa muilla julkisen sektorin aloilla käydyistä keskustelusta, joissa vastakkain asetetaan usein vanha legalistinen (byrokraattinen) johtamisjärjestelmä ja uudet manageriaaliset julkisjohtamisen järjestelmät. Keskusteluja yhdistää kuitenkin uuden ja vanhan vastakkainasettelu (vrt. Julkunen 2008), josta usein muodostuu taloudellisten välttämättömyyksien ja arvofundamenttien leimaama hyvä-pahaväittely. Yliopistojen johtamisesta käytävä keskustelu on Suomessa kansainväliseen tapaan asemoitu-

nut varsin dikotomiseksi ja yksinkertaistavaksi (vrt. Kolsaker 2008, 14). Argumentoinnin erilaisten johtamistapojen puolesta ja vastaan tekee erityisen kiivaaksi se, että johtamisesta käytävä keskustelu on kietoutunut yliopistojen arvoista käytävään keskusteluun (Kogan & Teichler 2007, 11). Yliopistojen kohdalla erityisesti akateemisen vapauden loukkaaminen ja suojeleminen ovat nousseet johtamiskeskustelussa kantavaksi teemaksi.

Suomessa manageriaalisia johtamisvälineitä on implementoitu byrokraattisen valtionhallinnon sisällä myös yliopistoihin osana julkishallinnon uudistuksia. Myös meillä johtamisen käytänteet ovat rakentuneet yliopistoille tyypilliseen tapaan kerroksittain toistensa päälle ja niiden erottelu on vaikeaa (vrt. Farnham 1999, 29). Manageriaalisen johtamisen rantautuminen yliopistoihin on liittynyt voimakkaasti valtion ohjaukseen, eikä yliopiston johtoa ja valtion ohjausta ole voitu erottaa täysin toisistaan. Valtion keskushallinnon tasolla tehdyt johtamisratkaisut, kuten uuden palkkausjärjestelmän käyttöönotto, tulosneuvottelut ja value for money -ajattelu on valutettu myös yliopistoihin, kuten muihinkin valtion tilivirastoihin (mm. VM 2007; vrt. Summa & Virtanen 1998; Virtanen 1996). Yliopistojen johtamisjärjestelmistä käyty keskustelu onkin jäänyt liian usein varsin yleiselle tasolle ja se on koskenut yhteiskuntapolitiista muutosta johtamisen sijaan.

Yliopistojen johtamisjärjestelmiä ja niihin läheisesti liittyviä laatukäsityksiä sekä hallintakulttuureita on tyyppitelty varsin usealla tavalla. Monitahoisetkin luokittelut asettuvat yleensä polarisaatiojanalle kollegiaalisen (heterarkkisen) ja manageriaalisen (toimitusjohtajamallin) johtamistavan löytyessä janan vastakkaisista päistä. (mm. Farnham 1999; Ursin 2007; Yelder & Codling 2004; Mälkiä & Vakkuri 1998, 21). Manageriaalinen johtaminen liitetään uusliberaaliin politiikkakäsitykseen ja kontrolliin, kun taas perinteinen yliopistojohtaminen liitetään liberaaliin traditioon ja kollegiaaliseen päätöksentekoon. Kollegiaalinen ulottuvuus liitetään usein vanhaan humboldtilaiseen ja manageriaalinen uuteen yrittäjämäiseen yliopistokäsitykseen. Manageriaalisen johtamisen tyypillisiä tunnuspiirteitä ovat ”kova” ammattijohtajuus, linjajohtaminen, tuloksien maksimointi, yksityistäminen, kilpailuttaminen ja omistautumi-

nen instituutiolle. Traditionaalinen kollegiaalinen johtaminen sen sijaan perustuu ”pehmeälle” johtamiselle, professionaalille konsensukselle ja johtamiselle, omistautumiselle professionaalisille arvoille ja luottamukselle. Manageriaalinen tilivelvollisuus on luonteeltaan ex-post -tyyppistä kun kollegiaalinen tilivelvollisuus rakentuu ex-ante -asetelman varaan. (Olssen 2002, 45.)

Käsitys yliopistojohtamisesta kantaa varsin usein mukanaan ajatuksen ideaaliyliopistosta mutta myös (talous)poliittisia käsityksiä. Lähes maailmankatsomuksellisten näkökulmaerojen vuoksi korkeakoulututkimuksen artikkeleissa vastakkain asetetaan usein manageriaalinen toimitusjohtajamalli ja työyhteisön autonomisiin kehittämisspyrkimyksiin ja henkilöstön osaamisen hyödyntämiseen perustuva heterarkkinen johtamismalli (vrt. Mälkiä & Vakkuri 1998, 21), jotka kuitenkin ovat vain ideaalisia konstruktioita, eivätkä siten toisiaan poissulkevia. Dikotomisoituneessa johtamiskeskustelussa myös johtamisen taustalla olevat arvot on jaettu markkina-arvoiksi ja akateemiksiksi arvoiksi, vaikka jaon ei välttämättä tarvitse olla näin selkeä. Mustajoki (2002, 136) on osuvasti todennut, ettei humboldtilaisen yliopistoperinteen vaalimisen tarvitse automaattisesti tarkoittaa sitä, että yliopistoinstituutiota ei voisi tai tulisi aktiivisesti johtaa. Se ei myöskään sulje pois mahdollisuutta, että hallintohenkilöstö tai ammattijohtaja ei voisi toimia traditionaalisten päämäärien saavuttamiseksi.

Osa tutkijoista on nähnyt yliopistojohtamisen ajautuneen umpikujaan. Heidän mukaansa nykyisiä massayliopistoja ei enää kyetä johtamaan eliittiyliopistojen ajalta periytyvällä perinteisellä kollegiaalisella tavalla. Yliopistojen kasvamisen myötä myös niiden kytkökset yhteiskuntaan ovat muuttuneet. Kasvavat paineet hankkia ulkopuolista rahoitusta ja ylläpitää yhteyksiä sidosryhmiin ovat tehneet ammattimaisen johtajuuden elinehdoksi yliopistoille. Monien korkeakouluhallinnon teoretikoiden ja käytännön toimijoiden mielestä yliopistot ovat jo kapitalisoituneet. Muutos kohti yrittäjämäistä yliopistoa tai akateemista kapitalismia on nähty välttämättömänä. (Clark 1998; Slaughter & Leslie 1997; Winter 1995; Gibbons ym. 1994; Hölttä 2000; Etzkowitz & Leydesdorff 1998.) Toisaalta kriittiset äänet ovat varoitelleet, että uuden johtamistavan myötä julkishallinto

läpikapitalisoituu, markkinoituu tai mcdonaldisoituu, minkä yliopistokontekstissa on pelätty tarkoittavan riippumattoman tutkimuksen loppua (mm. Ritzer 2004; Parker & Jary 1995; Julkunen 2006; Patomäki 2007; Eräsaari 2002; vrt. Rinne & Koivula 2005; Raunio 2007; Power 1997; Rekilä 1998).

Suomessa käsitykset manageriaalisesta johtamisesta vaihtelevat. Toiset ovat sitä mieltä, että manageriaalisesta tulosperustaisesta johtamisesta tulisi luopua, jotta yliopistoyhteisöt eivät hajoaisi (Patomäki 2005, 148; Pirttilä & Eriksson-Piela 2004, 94). He näkevät manageriaalisen johtamisen vastakkaiseksi akateemiselle johtamiselle. Manageriaalisen johtamisen vastustamisella he puolustavat professionaalista autonomiaa ja tavoitteenasettelua. Toiset taas argumentoivat varovasti tulosjohtamisen puolesta nojautuen lähinnä tulosindikaattorein mitattuihin tuottavuuden kasvuihin (Kuoppala 2005, 353; Hölttä & Rekilä 2003, 69). Heidän näkemyksensä mukaan manageriaalinen johtaminen on vaihtoehto kankealle sisäänpäin kääntyneelle byrokralialle. Kannattamalla tulosperustaista johtamismallia he painottavat, että tehokkuus ja tavoitteet tulisi määrittellä yhteistyössä yliopistoja ympäröivän yhteiskunnan kanssa. Manageriaalisen tulosjohtamisen tilalle on ehdotettu esimerkiksi tieteellistä itsehallintoa (Patomäki 2005, 148) ja kokonaisvaltaista laatujohtamista (Pirttilä & Eriksson-Piela 2004, 94), joiden avulla – professionaalisen autonomian lisäksi – voitaisiin taata henkilöstön osallistuminen.

Aikalaiskeskustelussa perinteinen kollegiaalinen johtaminen asetetaan usein uusia trendejä paremmaksi (ks. esim. Tomperin 2009 toimittama teos). Se lienee kuitenkin enemmänkin osa kollektiivista nostalgista käsitystä akateemisesta työstä (vrt. Ylijoki 2005) kuin todellinen kuva yliopiston toiminnasta aiemmin. Tyypillistä onkin niputtaa kaikki organisaation ominaisuudet manageriaalinen–kollegiaalinen–käsiteparin alle. Retoriikan ja profession voimasta korkeakoulukeskustelussa hyvän esimerkin antaa Maurice Kogan (2000, 211), joka on huomauttanut että kollegiaalisuutta käytetään varsin usein kiertoilmauksena eliitille. Kollegiaalisuuden konnotaatiot ovat selvästi myönteisempiä kuin epätasa-arvoiselta haiskahtavan eliitin konnotaatiot.

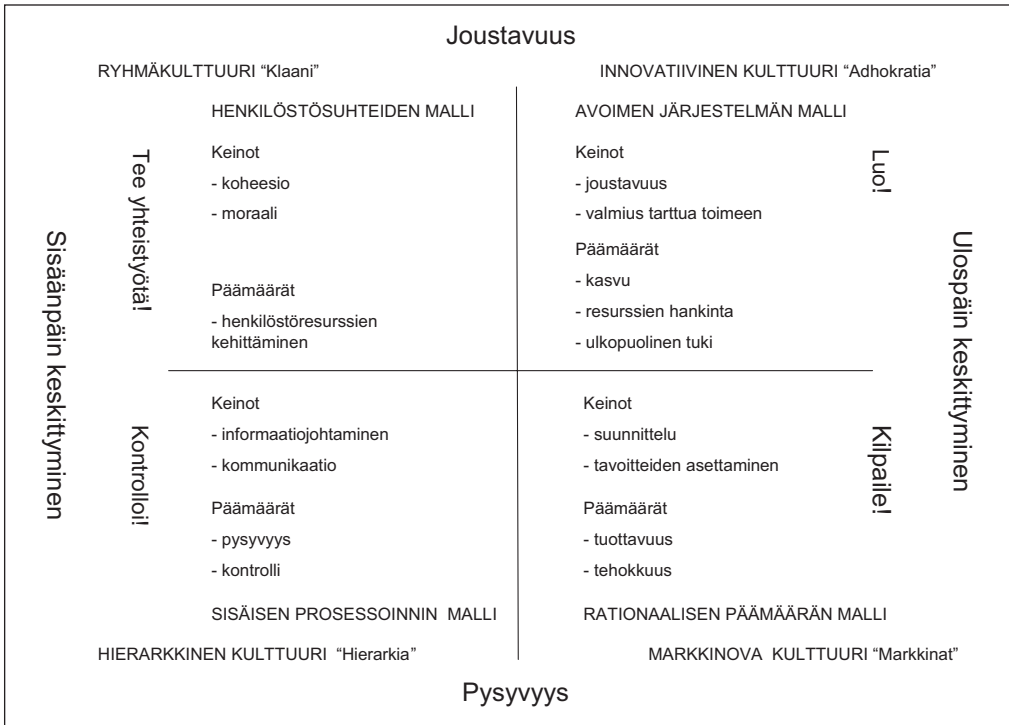
## KOLLEGIAALISUUS JA MANAGERIAALISUUS KULTTUURINA

Yliopisto-organisaatiolle on tyypillistä, että sen sisällä työskentelee joukko melko autonomisia ryhmittymiä, jotka ovat riippuvaisia toisistaan. Tämä tekee yliopisto-organisaatiosta luonteeltaan selvästi poliittisen joskin konsensusorientoituneen. Yliopistoinstituutiota onkin syytä tarkastella ja tulkita poliittisten mallien, sosiaaliskognitiivisten mallien tai kulttuurin käsitteen kautta. (Steck 2003, 66, 77.) Kuten edellä on kuvattu, johtamiskeskustelussa ei voida sivuuttaa kysymystä johtamisen päämääristä ja arvoista. Quinin ja Rohrbaughin (1983) organisaatioiden tehokkuuskäsityksiä typologisoivasta tutkimuksesta on saanut alkunsa monivivahteinen ja empiirisesti hyvin dokumentoitu kilpailevien arvorakenteiden tutkimus. Kilpailevien arvorakenteiden viitekehys auttaa hahmottamaan dikotomista keskustelua, jonka taustalla lähes aina vaikuttavat erilaiset arvot ja lopulta vaikuttavuuskäsitykset.

Quinin ja Rohrbaughin mukaan organisaatioteoriaa on vaikea rakentaa ottamatta huomioon vaikuttavuutta (effectiveness<sup>1</sup>). Quinin ja Rohrbaugh painottavat, että vaikuttavuus on arvosidonnainen konstruktio, jolle voidaan antaa samassakin organisaatiossa monenlaisia merkityksiä. Vaikuttavuuden määritelmien moninaisuudesta on seurannut huomattavaa epätietoisuutta ja hämmennystä alan kirjallisuudessa. (Quinn & Rohrbaugh 1983, 363.) Vastaava hämmennys on havaittavissa myös käytännön yliopistomaailmassa. Hallintohenkilöstön ja akateemisen henkilöstön erilaiset käsitykset toiminnan tarkoituksenmukaisuudesta ja vaikuttavuudesta tuntuvat usein ratkaisemattomilta. Tässä mielessä vaikuttavuuden ja päämäärien määrittely avoimesti on tärkeää ja helpottaa keskustelua johtamisesta.

Quinn ja Rohrbaugh (1983) esittelivät jo 1980-luvulla varsin kattavan tyypittelyn organisaatioiden erilaisista keskenään ristiriitaisista tehokkuuskäsityksistä. Heidän mukaansa organisaatioiden arvoja voidaan tyypitellä kolmella ulottuvuudella: organisaation dynaamisuuteen liittyvällä joustavuus–pysyvyys-ulottuvuudella, organisaation suuntautumista kuvaavalla sisäisen–ulkoisen-ulottuvuudella ja kolmannella





Kuvio 1. Kilpailevien arvojen lähestymistapa ja erilaiset organisaatiokulttuurit (mukaillen Quinn & Rohrbaugh 1983; Cameron & Quinn 1999; Quinn ym. 2007).

ullottuvuudella, joka erottelee vaikuttavuuden päämäärät ja keinot. (ks. kuvio yksi).

Ullottuvuuksien avulla voidaan muodostaa neljä toisistaan poikkeavaa arvomallia, organisaatiokulttuuria ja toiminnan imperatiivia. Joustavan ja sisäänpäin kääntyneen organisaation arvot perustuvat henkilöstösuhteille. Organisaatioon muodostuu ryhmäkulttuuri, jonka ensisijainen toiminnan imperatiivi on yhteistyö. Joustavan mutta ulospäin suuntautuneen organisaation arvot suuntaavat organisaatiota kohti ulkopuolista yhteiskuntaa ja muodostavat avoimen järjestelmän mallin. Organisaatiota luonnehtii innovatiivinen kulttuuri. Toiminnallinen imperatiivi on uuden luomisen vaatimus. Pysyvyyteen ja kontrolloihin tähtäävä organisaatio, joka on kuitenkin suuntautunut ulospäin, rakentaa toimintansa päämäärärationaalisten arvojen varaan. Organisaatiossa vallitsee markkinoiva kulttuuri ja toimintaa ohjaa kilpailun vaatimus. Organisaation, joka

on kontrolloiva ja sisäänpäin suuntautunut, arvojen pohjalta muotoutuu sisäiseen prosessiin tukeutuva (byrokraattinen) malli. Kulttuuria kuvailee hierarkkisuus, ja toiminnan imperatiivi on kontrolli. (Quinn & Rohrbaugh 1983; Cameron & Quinn 1999; Quinn ym. 2007.)

Quinnin ja kumppaneiden mallin taustalla on ajatus siitä, että kuviossa kaksi ristikkään olevaa mallia ovat kauimpana toisistaan ja niiden välille muodostuvat suurimmat jännitteet. Yliopistojen tapauksessa henkilöstösuhteiden mallia voitaisiin kuvata kollegiaalisena heterarkkisena mallina, ja rationaalisen päämäärän mallia manageriaalisena toimitusjohtajamallina. Näiden mallien välinen arvoristiriita on kaikkein syvimpänä. Yliopistojen kohdalla tarkastelusta tekee mielenkiintoisen tieteenala- ja instituutioullottuvuuden ero. Tieten arvot ja päämäärät ovat erilaisia kuin yliopistoorganisaation arvot ja päämäärät. Mikäli näitä kahta ei kyetä erottamaan toisistaan, ovat ne jatkuvas-

ti ristiriidassa keskenään. Ylipistoissa työnjako onkin perinteisesti perustunut implisiittiseen matriisirakenteeseen, jossa tieteenalajakoa leikkaavat yliopistohallinnon tehtäväalueet.

### **KOLLEGIAALISUUS JA MANAGERIAALISUUS PÄÄTÖSENTEKORAKENTEINA**

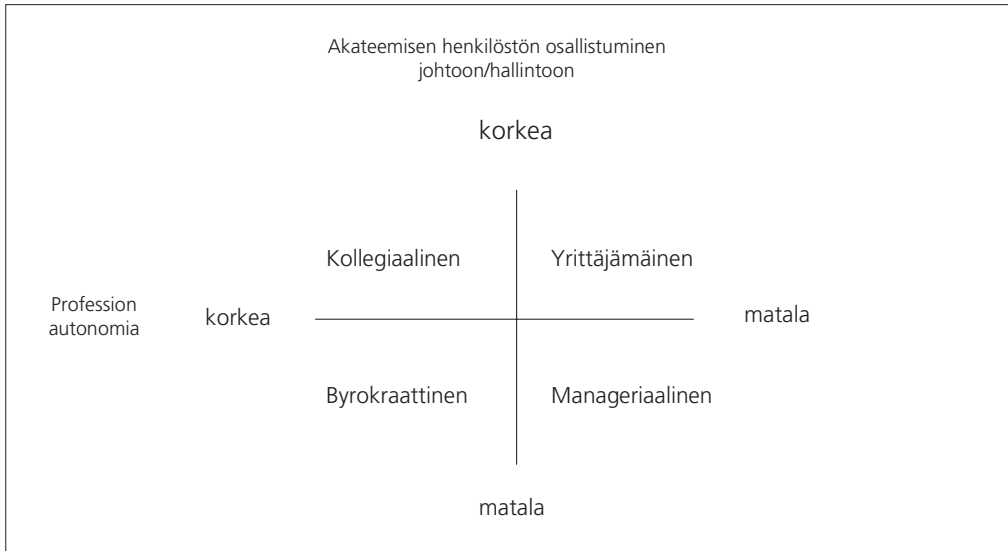
Yliopistojen johtamiskeskustelun polarisoinnin taustalla voidaan nähdä yleisen yhteiskunnallis-hallinnollisen muutoksen sekä vaikuttavuus- ja arvokeskustelun lisäksi niiden matriisirakenne. Yliopistojen matriisiorganisaation varmasti tunnetuin luonnehdinta löytyy Clarkin (1983) klassikkoteoksesta *The Higher Education System*. Clarkin mukaan yliopistot ja niissä tehtävä työ organisoituvat kahdella ulottuvuudella: tieteenalojen ja instituutioiden mukaan. Tieteenalat ovat Clarkin mukaan ”tuotantolinjoja”, jotka eivät tunne välttämättä edes valtion rajoja. Sen sijaan instituutiot (enterprises) ovat keskittyneet fyysisesti tiettyihin tiloihin. Vaikka yliopistolaiset ovat palvelusuhteessa yliopistoihin, tieteenalat ovat heille ensisijaisia identiteetin lähteitä. (Clark 1983, 28–34.) Matriisirakenteen johdosta hallinto- ja akateeminen työvoima erotellaan vahvasti toisistaan ja niiden päämäärät nähdään erilaisina. Yksinkertaisin tapa tarkastella akateemisen ja hallinnollisen johtamisen dikotomiaa on kiinnittää huomio siihen kuka päätöksiä tekee, ja ovatko päätökset ensisijaisesti akateemisia vai hallinnollisia.

Klassiseen kahden ulottuvuuden muodostamaan johtamisongelmaan tarjotaan kirjallisuudessa ratkaisuksi varsin usein kaksi vastakkaista johtamisjärjestelmää tai niiden kombinaatio, jossa vastakkaisuus on huomioitu (vrt. Kogan & Teichler 2007, 11). Yhtenä ratkaisuna vastakkainasetteluun on esitetty kahden ulottuvuuden erottamista toisistaan. Esimerkiksi Yelder ja Codling ehdottavat, että akateeminen johtaminen ja manageriaalinen johtaminen tulisi pitää erillään. Jaetun johtajuuden mallissa molemmat johtamisen muodot ovat yhtä tärkeitä, mutta tehtävät ovat eriytettyjä ja johdon auktoriteetti perustuu eri asioihin. Akateemisen johdon asema perustuu kokemukseen, oppineisuuteen, henkilökohtaisiin ominaisuuksiin ja tieteelliseen meritoitumiseen. Manageriaalinen johto

taas nojaa muodolliseen asemaan, tehtävä- ja tulosvastuuseen, kontrolliin sekä muodolliseen asemaan liitettyyn toimivaltaan. Toimiva johtamisjärjestelmä muodostuu, kun nämä kaksi saadaan toimimaan yhteistyössä (vrt. Yelder & Codling 2004, 322–24). Yksittäisen johtajan ei näin ollen tarvitse jatkuvasti tasapainotella kahden erilaisen, akateemisen ja hallinnollisen, johtajaposition välillä.

Farnham (1999, 18–20) on tiivistänyt johtamisesta käytyä keskustelua. Hän luokittelee yliopistojohtamista kahdella ulottuvuudella: professionaalisen autonomian ja akateemisen henkilöstön osallistumisen kautta. Hänen luokittelunsa tuloksena saadaan kuviossa kaksi esitetty nelikenttä, jossa tiivistyy neljä heuristista johtamisen mallia. Farnhamin jaottelu tuo keskusteluun tärkeän ulottuvuuden: akateemisten työntekijöiden autonomian. Professoreiden puolustama autonomia laskee siirryttäessä vanhasta kollegiaalis-byrokraattisesta järjestelmästä kohti manageriaalista johtamismallia, mikä aiheuttaa muutosvastarintaa. Toisaalta siirryttäessä massayliopistojen byrokraattisista rakenteista kohti yrittäjämäisiä käytänteitä, erityisesti hierarkiassa alempien henkilöstöryhmien osallistumismahdollisuudet saattavat kasvaa. Tämä saattaa jakaa yliopistolaisten suhtautumista johtamisen uudistuksiin. Vaikka Farnham luokittelee johtamista kahdella ulottuvuudella, hänkin on valmis asettamaan johtamismallit yksiuolotteiselle tasolle, jonka ääripäässä ovat kollegiaalinen ja manageriaalinen johtamismalli.

Farnhamin ja Quinin typologioilla on yhtymäkohtansa, vaikka ne on rakennettu eri ulottuvuuksien varaan: edellinen kuvaa organisaation arvoja ja kulttuuria, jälkimmäinen organisaation päätöksentekoa ja valtarakenteita. Innovatiivinen organisaatiokulttuuri arvoineen on lähellä yrittäjämäisen yliopiston käsitettä. Rationaalisen päämäärän malli ja markkinoiva kulttuuri voidaan liittää manageriaaliseen yliopistoon. Sisäisen prosessoinnin malli ja hierarkkinen johtamiskulttuuri viittaa byrokraattiseen organisaatioon (tilivirastoyliopistoon) ja ryhmäkulttuuria voitaneen pitää kollegiaalisuuden serkkuna. Kulttuuria ja päätöksentekorakenteita ei kuitenkaan voida samaistaa toisiinsa, eikä toinen vaikuta vain toiseen, vaan vaikutus on kahdensuuntaista.



Kuvio 2. Johtamisjärjestelmien ideaalimallit (Farnhamn 1999, 18).

Yhdistämällä kaksi edellä mainittua mallia voitaisiin siis sanoa, että sisäänpäin suuntautuneeseen organisaatiokulttuuriin ja arvorakennelmiin liittyy korkea profession autonomia (norsunluutorni, temppele) ja ulospäin suuntautuneeseen kulttuuriin rajoitettu autonomia (markkinayliopisto, basaari). Tämä on hyvin ymmärrettävää resurssiriippuvuusteorian näkökulmasta. Erilaiset vaikuttavuuskäsitykset ja arvorakenteet muokkaavat myös johtajan roolista erilaisia. Yliopistoissa nämä johtajan roolit ovat varsin usein ristiriidassa. Juuri tähän ongelmaan Yelder ja Codling (2004) esittävät ratkaisuksi akateemisen ja manageriaalisen johtamisen erottamista.

### Manageriaalinen johtaminen osana valtionhallinnon uudistusta

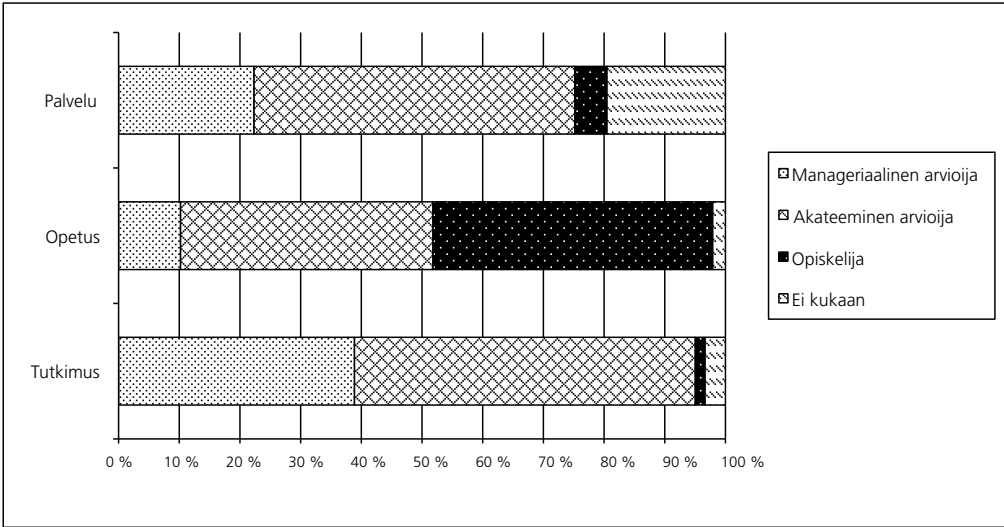
Yliopistoista tekee omaleimaisia organisaatioita yrityksiin verrattuna se, että erilaiset päämäärät ovat ainakin retoriikan tasolla voimakkaasti sidottuja valtiollisiin rakenteisiin. Ulospäin suuntautuneet tehtävät on mielletty usein ministeriöstä annetuiksi hallinnon tehtäviksi. Yliopistoissa käytävä keskustelu organisaation tavoitteista ja johtamistavoista ei ole ainoastaan korkeakoulusektorin kysymys vaan se liittyy

laajemmin valtionhallinnon uudistukseen. Yliopiston ns. kolmas tehtävä ja muut yritykset määritellä yliopistojen päämääriä myös yliopistojen ulkopuolisia tahoja palveleviksi ja hyödyttäviksi ovat osoituksia tarpeista jäsentää yliopistojen päämääriä ulkopuolisten silmin.

Tulosajattelu on avainkäsite hahmotettaessa yliopistojohtamisen ja valtiollisen ohjauksen välistä suhdetta, sillä tulosajattelun sateenvarjon alle tiivistyy uuden julkisjohtamisen logiikka. Se liittyy yliopistoissa käydyin johtamiskeskustelun voimakkaasti yleiseen uuden julkisjohtamisen doktriiniin. Tulosajattelun voidaan katsoa konkretisoituvan ainakin kahdella tavalla: tulosohjauksena ja tulosjohtamisena, joita arki kielessä käytetään varsin usein synonyymeinä. Tulosohjaus voidaan kuitenkin käsitteellisesti erottaa tulosjohtamisesta.

Tulosohjauksella viitataan yleensä valtionhallinnossa koko hallinnon läpi kulkevaan ohjauksetjuun, joka muodostuu tulosneuvotteluista ja erilaisista suunnittelulasiakirjoista. Tulosjohtamisella taas viitataan organisaation yksilöön tai yksikköön kohdistuvaan sisäiseen johtamisprosessiin, jolla pyritään vahvistamaan tuotavaa ja taloudellista toimintaa. (Vrt. Treuthardt 2005, 207–210; Virtanen 1996, 3.) Suomalaisessa yliopistokontekstissa näiden erottaminen on





Kuvio 4. Akateemisten tahojen, manageriaalisten tahojen ja opiskelijoiden ensisijainen vaikutusvalta eri päätöksentekoaalueilla.

ja 334 ammattikorkeakoulujen työntekijää. Aineisto vahvistaa käsitystä siitä, että korkeakoulusektorit ovat keskenään hyvin erilaisia ja että niiden johtamista on syytä käsitellä erillisinä asioina. Ammattikorkeakouluihin verrattuna yliopistojen johtamiselle on tyypillistä löyhä koordinointi ja vastuun jakautuminen yksikkötasolle. Yliopistojen vastaajat mielsivät myös ammattikorkeakoulujen vastaajia useammin korkeakoulun päätöksentekojärjestelmän kollegiaaliseksi ja harvemmin ylhäältä alas-suuntautuneeksi. (Aarrevaara & Pekkola 2010, 95–103.)

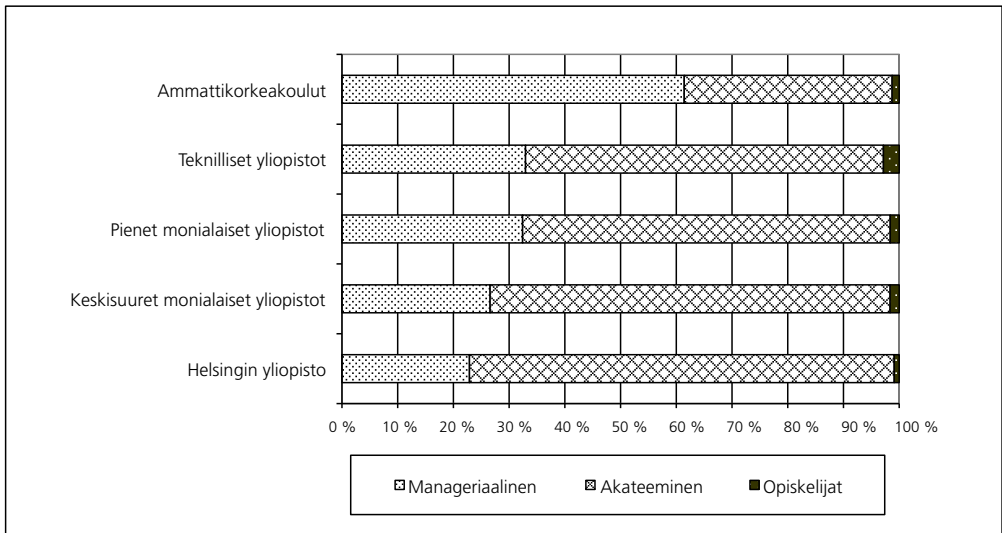
Yliopistojen osalta aineisto muodostaa melko hyvin edustavan otoksen Suomen yliopistokentästä. Silloisista opetusministeriön hallinnonalaan kuuluvista yliopistoista yhdeksäntoista kahdestakymmenestä osallistui kyselyyn. Myös tieteenalat olivat verrattain hyvin edustettuina, joskin luonnontieteet olivat hieman yliedustettuina ja tekniset tieteet aliedustettuina. (Aarrevaara & Pekkola 2010, 21–23.)

### Kollegiaalinen ja manageriaalinen päätöksentekorakenteina

Yksinkertaisimmillaan akateeminen päätöksenteko on rinnastettu kollegiaaliseen johtamiseen.

Empiirinen tarkastelu onkin mielekästä aloittaa kartoittamalla eri päätöksentekijäryhmien vaikutusvaltaa yliopistoissa. Aineisto antaa mahdollisuuden tarkastella manageriaalisen ja akateemisen päätöksenteon suhdetta yhdellätoista keskeisellä päätöksentekoaueella<sup>2</sup>. Kyselylomakkeessa esitetyt päätöksentekijät voidaan luokitella manageriaalisiin<sup>3</sup> ja akateemisiin<sup>4</sup> päätöksentekotahoihin sekä opiskelijoihin. Korkeakoulun johto on perusteltua luokitella manageriaaliseksi päätöksentekijätahoksi sen strategisen roolin vuoksi ja siksi, että ylimmän johdon työn ensisijainen fokus on instituutioulottuvuudessa tieteenalulottuvuuden sijaan. Yksiköt, laitokset ja tiedekunnat ovat edelleen Suomessa pääosin organisoituneet tieteenalojen mukaan hierarkkiseksi rakenteeksi, joskin perinteiset rakenteet on kyseenalaistettu monissa yliopistoissa. Kuten kuviosta neljä voidaan huomata, ensisijainen päätösvalta on vastaajien mukaan edelleen akateemisten päätöksentekijöiden käsissä.

Eri päätöksentekoaueiden vastauksien avulla voidaan laskea suhdeluku kuvaamaan manageriaalista ja akateemista päätöksentekoa<sup>5</sup>. Kuviossa viisi yliopistoa on ryhmitelty neljään ryhmään. Helsingin yliopisto on pidetty omana ryhmänään sen suuren vastaajamäärän ja erityis-



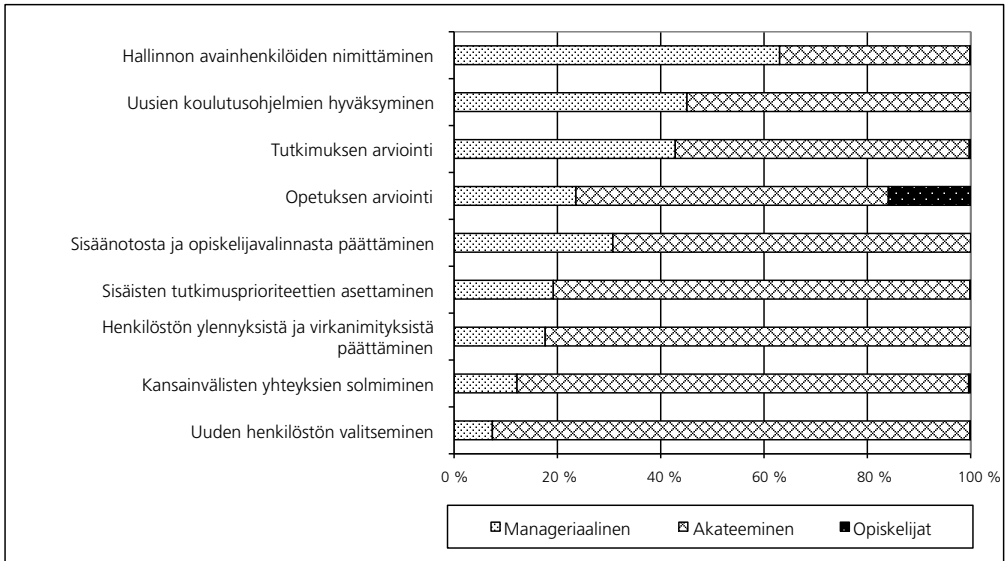
Kuvio 5. Manageriaalisten tahojen, akateemisten tahojen ja opiskelijoiden yhteenlaskettu ensisijainen vaikutusvalta päätöksenteossa korkeakoulujen mukaan.

aseman vuoksi. Turun, Tampereen, Jyväskylän ja Oulun yliopisto on luokiteltu keskisuuriksi monialayliopistoiksi. Kuopion, Lapin, Joensuun ja Vaasan yliopistot on luokiteltu pieniksi monialayliopistoiksi. Teknilliset korkeakoulut muodostavat oman ryhmänsä<sup>6</sup>. Kuvioon on otettu mukaan myös ammattikorkeakouluvastaajat yhtenä kokonaisuutena yliopistojohtamisen omaleimaisuuden esiin saamiseksi.

Kuten kuvioista viisi huomataan, kaikissa yliopistoissa ensisijainen päätöksenteko on vastaajien mukaan useimmiten akateemisella johdolla, toisin kuin ammattikorkeakouluissa. Teknilliset yliopistot profiloituvat päätöksentekorakenteiltaan manageriaalisemmiksi yliopistoiksi. Voidaan myös huomata, että yliopiston koon kasvaessa manageriaalisten päätöksentekijöiden merkitys vähenee. Suuri koko lisää yksiköiden autonomisuutta ja vähentää keskushallinnon ja ulkoisten sidosryhmien mahdollisuutta vaikuttaa päätöksentekoon. Suurien yliopistojen hallinto vaikuttaa tulosten perusteella olevan löyhemmin koordinoitua (coupled) kuin pienten yksiköiden hallinto (vrt. Birnbaum 1988). Tämä näkyy selkeästi kuvion viisi jakaumissa, sillä yliopistojen koon kasvaessa akateemisten yksiköiden ensisijainen vaikutusvalta päätöksenteossa kasvaa.

Opetuksen, tutkimuksen ja palvelutehtävän arvioinnit ovat keskeinen osa yliopistohallintoa ja johtamisen väline. Arviointien suorittajat voidaan myös luokitella asemansa perusteella manageriaalisiksi<sup>7</sup> arvioitsijoiksi, akateemiksi<sup>8</sup> arvioitsijoiksi ja opiskelijoiksi. Akateeminen arviointi on käytännössä kollegiaalista vertaisarviointia ja manageriaalinen arviointi ulkoisten sidosryhmien ja yliopiston keskushallinnon arviointia. Tutkimuksen kohdalla akateemisen lähiyhteisön ulkopuoliset arvioijat arvioitsivat säännöllisesti vastaajista 60 %:n työtä. Ulkoisten arvioitsijoiden ja korkeakouluhallinnon rooli opetuksen arvioinnissa on huomattavasti pienempi. Kolmannen tehtävän kohdalla tulokset kertovat lähinnä tehtävän selkiytymättömyydestä. Palvelua koskevaan kysymykseen vastasi ainoastaan puolet yliopistovastaajista ja heistäkin yli viidennes raportoi, ettei kukaan arvioi heidän palvelutyötään. On mielenkiintoista huomata, että sekä arviointia koskevien väittämien että päätöksentekoa koskevien kysymysten kohdalla opetuksen katsotaan olevan huomattavasti vahvemman akateemisen päätöksenteon aluetta kuin tutkimuksen. Arvioinnin väittämässä vastaukset eivät eronneet korkeakoulutyypeittäin.

Sillä, että vastaaja koki manageriaalisilla päätöksentekotahoilla olevan vaikutusvaltaa useilla



Kuvio 6. Vastaajien tutkimusta arvioivat manageriaaliset, akateemiset ja opiskelija-arvioijat.

päätöksentekoaueilla, ei näytä olevan yhteyttä työtyytyväisyyteen, työolosuhteiden kehittymiseen tai työn kuormittavuuteen. Manageriaalisten päätöksentekijöiden vaikutusvaltaisuuksella näyttää olevan käytännössä merkityksetön (vaikkakin tilastollisesti merkitsevä) yhteys julkaisukurin kasvuun ( $r=0.075$ ). Manageriaalisella päätöksenteolla ei käytännössä ole yhteyttä myöskään tulosohjausorientaatioon korkeakoulu- ja yksikkötasolla, hankaliin hallintoprosesseihin ja ulkopuolisen rahoituksen hankkimiseen (korrelaatiot vain  $0.1 - 0.15$ ).<sup>9</sup>

### Kollegiaalinen ja manageriaalinen kulttuurina

Aineiston korkeakoulun johtamista ja hallintoa välittömästi koskevien väitteiden informaatiota tiivistettiin Varimax-pääkomponenttianalyysin<sup>10</sup> avulla siten, että aineistosta muodostettiin kaksi pääkomponenttia. Tällä ratkaisulla saatiin muodostettua henkilöstösuhteita korostava (kollegiaalinen) ja rationaalista päämäärää korostava (manageriaalinen) komponentti, joiden voidaan katsoa olevan arvoperusteiltaan suurimmassa ristiriidassa. Aineisto faktorioituu hyvin<sup>11</sup>. Faktorointi osoittaa, että yliopistoista on löydettävissä kaksi erillistä johtamisen

luottuvuutta, joista ensimmäinen liittyy yhteisöllisyyteen, henkilöstölähtöisyyteen sekä tiedonkulkuun, ja toinen asiajohtamiseen, rahoitukseen sekä tulosajatteluun (ks. faktorit liite 1). Pääkomponenttianalyysin avulla luokitelluista muuttujista voidaan muodostaa kaksi komponentteja vastaavaa summamuuttujaa<sup>12</sup>; henkilöstöorientoitunut johtamisympäristö ja päämäärarationaalinen johtamisympäristö<sup>13</sup>.

Vastaajista 15 % arvioi johtamiskulttuurin olevan korkeakoulussaan henkilöstöorientoitunutta (summamuuttujan arvot 1 ja 2). Puolet vastaajista (56 %) oli sitä mieltä, että heidän korkeakoulunsa johtamisympäristö oli rationaalista päämäärää korostava. Jakaumissa ei ollut korkeakoulutyyppittäin tilastollisesti merkitseviä eroja. Sen sijaan henkilöstöryhmittäin eroja oli havaittavissa. Kun vastaajia tarkastellaan kolmessa eri luokassa (tohtorit [ilman professoreita], professorit ja muut) voidaan todeta, että professorit pitivät johtamisympäristöä vastaajista useimmiten henkilöstöorientoituneena ja väittelemättömät (muut) vastaajat vähiten.

Summamuuttujien avulla voidaan tarkastella kahden koetun johtamisympäristön korrelaatiota korkeakoulun hallintoon, akateemiseen vapauteen, korkeakoulun päämääriin sekä yksilöiden työolosuhteisiin ja tuottavuuteen.

Henkilöstöorientoitunut johtamisympäristö on yhteydessä korkeakouluihin, joissa on opetusta ja tutkimusta tukeva hallintohenkilökunta ja joissa hallinto tukee akateemista vapautta. Henkilöstöorientoituneisuus on myös yhteydessä siihen, että korkeakouluissa hallinnon johtotehtävissä toimivat henkilöt ovat päteviä. Henkilöstösuhteita korostavassa organisaatiossa henkilökunnan osallistumisen puute on myös päämäärärationaalisia organisaatioita harvemmin todellinen ongelma (ks. liite 2).

Henkilöstöorientoituneisuus näyttäisi olevan yhteydessä myös mahdollisuuksiin kehittyä ammatillisesti hallinnon johtotehtävissä. Henkilöstösuhteita korostavassa ympäristössä rekrytoinnissa otetaan huomioon paremmin opetus-, tutkimus- ja käytännöntaidot sekä kannustetaan yrittäjämäiseen toimintaan. Henkilöstöorientoituneisuus on siis yhteydessä ryhmäkulttuuria korostavaan ja yhteistyöhön tähtäävään organisaatiokulttuuriin myös aineistossa (ks. liite 2).

Tulokset eivät liene yllättäviä. Toimiva henkilöstölähtöinen työyhteisö on hallinnon tukema ja näyttää mahdollistavan henkilöstön kehittymisen sekä huomioivan henkilöstön taidot. Mielenkiintoisempaa onkin se, että vaikka rationaalista päämäärää korostava johtaminen nähdään usein vastakkaisena ilmiönä kollegiaalisuudelle, se ei näytä vaikuttavan vastakkaisesti edellä mainittuihin muuttujiin. Rationaalista päämäärää korostava ilmapiiri korkeakoulussa ei näytä olevan yhteydessä henkilöstöpolitiikkaan ja hallinnon toimivuuteen. Silloinkin kun tilastollisesti merkitseviä korrelaatioita esiintyy, ovat ne matalia ja pääosin samansuuntaisia kuin kollegiaalisen johtamistavan korrelaatiot. Tarkastelua tosin hankaloittaa manageriaalisuuden yleisyys korkeakouluissa. Henkilöstöorientaatio on yhteydessä myös työolosuhteiden parantumiseen ja työtyytyväisyyteen. Näyttää myös siltä, että henkilöstöorientaatio vähentää työnkuormittavuutta ja on yhteydessä uravalinnan onnistuneisuuteen.

Kumpikaan mittareista ei korreloi korkeakoulun kaupallisen tutkimuksen painotuksen kanssa. Tämä viittaa siihen, ettei päämäärärationaalisen johtamistavan tarvitse itse asiassa olla markkinasuuntautunutta vaan ulospäin suuntautuneisuus voi tarkoittaa esimerkiksi orientaatiota kohti ministeriötä. Tässä mielessä

yliopistoissa yhdistyykin mielenkiintoisella tavalla pysyvyyttä ja kontrollia tavoittelevien organisaatioiden arvorakenteissa sisäänpäinsuuntautuneisuus (byrokrazia) ja ulospäin suuntautuneisuus (markkinat ja markkinoiden kaltaiset mekanismit).

Tuottavuus on korkeakouluissa paljon puhuttu teema. Yliopistoissa tuottavuutta voidaan mitata muun muassa tutkimustuloksina. Kummallakaan summamuuttujalla ei ole yhteyttä julkaisumääriin (artikkelit, konferenssiesitykset, monografiat). Johtamisympäristöllä ei ole myöskään yhteyttä tehtyihin työtunteihin tai opetuksen, tutkimuksen ja hallinnon osuuteen työstä. Tarkastelu tukee tulkintaa, ettei hyvä yliopistohallinto välttämättä ole yksittäiselle johtamistavalle tai kulttuurille tyypillinen ominaisuus.

Vaikka kaikki päätökset tehtäisiin akateemisen henkilöstön piirissä, voi organisaation kulttuuri olla varsin manageriaalinen. Organisaation johtamisen arvojen määrittely prosessi saattaa olla toteutettu ylhäältä alas -tyyppisesti. Tältä tilanne näyttääkin aineiston valossa. Se, että yliopistoissa ensisijaisia päätöksentekijöitä ovat akateemisen henkilöstön edustajat, ei tarkoita välttämättä sitä, että yliopistossa vallitsisi ryhmäkulttuuri, jossa koheesion ja yhteisen moraalien avulla pyritään entisestään parantamaan henkilöstövoimavaroja. Akateemisen eliitin vallan rinnastaminen kollegiaaliseen valtaan onkin nähtävä tyypillisenä professionaalisen vallan ylläpidon tapana.

Organisaation arvorakenteiden ja kulttuurin kannalta mielenkiintoisempaa on se, kuinka organisaatiota tosiasialisesti johdetaan kuin se, kuka päätökset muodollisesti tekee. Vapaan tutkimuksen tekemisen edellytyksiin liittyvät väittämät olivat ainoita, joiden kanssa henkilöstöorientoituneisuuden ja päämäärärationaalisesti orientoituneisuuden summamuuttujat saivat vastakkaiset, yli 0,1 korrelaatiot (positiivinen vapaus). Päämäärärationaalinen johtamisympäristö on yhteydessä vastaajien tunteeseen siitä, että kasvaneet tuloksellisuuteen kohdistuneet odotukset koetaan uhkaksi tutkimuksen laadulle ja että paineet ulkopuolisen rahoituksen lisäämiseksi ovat kasvaneet ensimmäisen nimityksen jälkeen. Sen sijaan voimakas henkilöstöorientaatio liittyy siihen, ettei tuloksellisuus vaateiden tutkimusta uhkaavana tekijänä koeta



kasvaneen eikä paineiden rahoituksen hankkimiseksi lisääntyneen. Vastaavanlainen mutta heikompi korrelaatio on löydettävissä myös tutkimuksen ulkopuoliseen sääntelyyn viittaavan väitteen kanssa (negatiivinen vapaus). (ks. liite 2.) Vaikka korrelaatiot ovat melko heikkoja, ovat ne mielenkiintoisia, sillä päämäärarationaalisella ympäristöllä ei ole yhteyttä varsinaiseen tuottavuuteen vaan ainoastaan tuottavuuden vaatimuksen tunteeseen.

Lopuksi voidaan myös tarkastella tulosorientoituneen johtamisen yhteyttä siihen, että korkeakoulujen manageriaaliset tahot (ministeriö tai sidosryhmä ja korkeakoulun johto) ovat ensisijaisia vaikutusvallan käyttäjiä päätöksenteossa. Korkeakoulun tulosorientoituneen johtamisen voisi olettaa liittyvän siihen, että korkeakouluissa manageriaalisilla tahoilla on vaikutusvaltaa. Näin näyttäisi olevankin, tosin korrelaatio ei ole kovin vahva ( $r=0,133$ ). Henkilöstövoimavaroihin keskittyvä johtamistapa ei sen sijaan korreloi manageriaalisen päätöksenteon kanssa.

## PÄÄTELMÄT

Yliopistojen opetus- ja tutkimushenkilökunnan mielestä yliopistoissa keskeisimmillä päätöksentekoaalueilla ensisijainen vaikutusvalta oli akateemisilla päätöksentekijöillä. Akateemisten päätöksentekijöiden vaikutusvaltaisuus näyttäisi kasvavan yliopistojen koon myötä ja olevan suurempaa monialayliopistoissa kuin teknillisissä korkeakouluissa. Ammattikorkeakoulut erottuvat varsin selvästi tiedekorkeakouluista keskusjohtoisempina yksikköinä. Uusi yliopistolaki keskittää valtaa yliopiston hallitukselle ja rehtorille, mikä saattaa viedä yliopistoja ammattikorkeakoulujen tapaan kohti toimitusjohtajamallin mukaista johtamistapaa. Huomattava kuitenkin on, ettei uudenkaan lain hengessä yliopiston rehtoriksi voida valita puhtaasti ammatijohtajaa (Miettinen 2009, 108).

Yliopistojen markkinoitumisesta ja valtionhallinnon uusista hallinnan menetelmistä huolimatta akateemisella henkilöstöllä näyttäisi olevan ensisijainen vaikutusvalta lähes kaikilla kyselyssä kartoitetuilla päätöksentekoaalueilla. Vaikka vaikutusvalta yliopistoissa näyttääkin olevan akateemisella henkilöstöllä, on yliopis-

tojen johtamisympäristö jokseenkin päämäärarationaalinen. Päätöksentekijöiden taustaa ei siis tule sotkea korkeakoulussa vallitsevaan johtamiskulttuuriin. Yliopistojen tarkastelussa mielenkiintoisempaa onkin se, minkälainen on yksikköjen johtamiskulttuuri kuin se, kuka varsinaiset päätökset muodollisesti tekee. Korkeakoulujen henkilöstöorientoituneisuus ei vaihtele samassa suhteessa kuin manageriaalisten päätöksentekijöiden vaikutusvalta. Vaikuttaa siltä, etteivät korkeakoulut, joissa manageriaalisilla tahoilla on vahvempi päätöksentekovalta, ole juurikaan muita korkeakouluja päämäärarientoituneempia. Johtamiskäytännöt näyttävät olevan siten samantyyppisiä päätöksentekovaltan orientaatiosta riippumatta. Tämä voi johtua siitä, että käytännöt ovat valtionhallinnon yleisiä käytäntöjä – ja ikäänkuin valuneet keskushallinnosta korkeakouluihin.

Opetuksen arviointi on yliopistoissa selkeästi alue, johon ulkopuoliset tahot ja keskushallinto eivät juuri ole ulottaneet arviointitoimintaansa. Maksullisuuskokeilu ja maksullisen tilauskoulutuksen mahdollisuus saattavat muuttaa tätä käytäntöä. Kun opiskelu tulee maksulliseksi, sen ulkopuolinen arviointi todennäköisesti lisääntyy samalla tavoin kuin tutkimuksen ulkopuolinen arviointi on lisääntynyt kilpaillun tutkimusrahoituksen osuuden kasvaessa. Arvioinneilla saattaa olla myönteinen vaikutus opetukseen, sillä Suomessa opetuksen arviointitoiminnan perusteella tapahtuva opetuksen kehittäminen, joka siis voisi olla kollegiaaliskin, on annettujen vastausten perusteella varsin harvinaista (Aarrevaara & Pekkola 2010, 100). Vaarana on kuitenkin se, että opetuksen arvioinnin tekijät tai kohteet samaistavat sen kontrollikeinoksi.

Aineiston perusteella ei voida sanoa, että kokemus manageriaalisesta, päämäärarationaalista johtamisympäristöstä heikentäisi työssä viihtyvyyttä tai tuottavuutta. Managerismi ei ole myöskään suorassa yhteydessä tuottavuuden kasvuun. Sen sijaan manageriaaliset johtamisen tavat ovat yhteydessä tutkimuksen vapauden vaarantumiseen. Uudessa toimintaympäristössä tulisikin taata riittävä työrauha ja mahdollisuus pitkäjänteiseen työskentelyyn. Tämä tulee olemaan haaste yliopistojen sisäiselle alokaatiolle, sillä ulkopuolinen rahoitus tullee jatkossakin olemaan epäjatkovaa.

## KESKUSTELU

Korkeakoulujen johtamiskeskustelun dikotominen vastakkainasettelu saattaa johtua osittain ajattelun johtumisesta väärille raiteille. Myös korkeakouluissa kuten oppilaitoksissa, joiden johtamista Ilpo Ojala (2003, 57) on tutkinut, siirtymää johtamisparadigmoissa voidaan kuvata professionaalis-byrokraattisesta kohti professionaalis-manageriaalista. Tällöin on virheellistä kuvata muutosta siirtymiseksi kollegiaalisesta johtamisesta kohti manageriaalista johtamista. Analyttisesti järkevämpää olisi keskittyä tarkastelemaan kollegiaalisen kulttuurin säilymistä ja byrokraattisten rakenteiden korvautumista manageriaalisilla rakenteilla ja tämän muutosdynamiaan vaikutusta akateemiseen työhön ja sen arvoihin.

Kollegiaalinen johtaminen perustuu vahvaan tasavertaisuuteen akateemisen profession edustajien kesken. Professionaalisuus sinällään on kuitenkin tyypillisesti elitististä ja eksklusiivista suhteessa korkeakoulujen muuhun henkilöstöön. Eksklusiivinen ydin tarvitsee ympärilleen implementointikoneiston. Vielä 1980-luvun alussa se oli voimakas valtionhallinnon byrokraatia. Kirjoitukset, joissa haikaillaisiin takaisin menolajibudjetoinnin momenttien maailmaan, ovat harvassa. Vaikka taloushallinnon ihmisille menolajibudjetointi saattoi olla selkeää ja loo-

gista, vaikeutti se käytännön toimijoiden työtä ja teki yliopistojen kehittämisen vaikeaksi. Jäykät hallinnolliset toimintamallit, jotka estävät muut kuin inkrementaaliset muutokset, ovatkin muodostaneet korkeakoulujen kehittämisessä yhden keskeisen perusteen siirtyä uuteen järjestelmään ja johtamiseen, jossa korostetaan tuloksia ponnosten sijasta (vrt. Birnbaum 2001, 21–23).

Esimerkiksi Tirronen ja Kivistö (2009, 67) ovat argumentoineet, että markkinayliopisto voidaan erityisesti Euroopassa nähdä virastoyliopiston perillisenä. Ilmiötä selittää myös se, että tulosohjaus on liimattu valtion byrokraatian päälle, ja yliopistoihin se on implementoitu osana valtionhallinnon uudistamista. Suomessa markkinointuminen ei ole ollut markkina- vaan valtiotavoista (vrt. Tirronen ym. 2007, 10).

Markkinoiden ja valtion välinen raja onkin entisestään hämärtyntä ja muuttanut muotoaan (Henkel 2007, 191). Kyse on rakenteisiin ja johtamiseen vaikuttavan valtio-ohjauksen muutoksesta, ei niinkään profession sisäisen toimintalogiikan muutoksesta. Akateemiset arvot ovat pysyvämpiä kuin valtionhallinnon kehittämistrendit. Näiden trendien muutokset vaikuttavat kuitenkin päätösten implementointiin ja toiminnan retoriikkaan, mikä muokkaa käsityksiä johtamisesta peilattuna nostalgiseen menneisyyteen.

## VIITTEET

<sup>1</sup> Esimerkiksi Mauno ja Ruokolainen (2003) ovat kääntäneet ’efficiency’n tehokkuudeksi. Quinn ja Rohrbaugh (1983) haluavat kuitenkin erottaa tulkintani mukaan vaikuttavuuden ja teknisen tehokkuuden käsitteet.

<sup>2</sup> Hallinnon avainhenkilöiden nimittäminen, uuden henkilöstön valitseminen, henkilöstön ylennyksistä ja virkanimityksistä päättäminen, budjetin priorisoinnista päättäminen, henkilöstön opetusmääristä päättäminen, sisäisestä ja opiskelijavalinnasta päättäminen, uusien koulutusohjelmien hyväksyminen, opetuksen arviointi, sisäisten tutkimusprioriteettien asettaminen, tutkimuksen arviointi, kansainvälisten yhteyksien solmiminen.

<sup>3</sup> Ministeriö ja sidosryhmät sekä korkeakoulujen johto, joiden voidaan katsoa olevan hierark-

kisissa, ei kollegiaalisessa, suhteessa akateemisen työn tekijöihin.

<sup>4</sup> Akateemisten yksikköjen johto, tiedekunnan päättävät elimet, yksittäinen laitos, joissa päätöksentekijät ovat pitkälti edelleen primus inter pares -asemassa ainakin osaan johdettavistaan, vaikkakin hallintoelimistä sinällään muodostuu hierarkia.

<sup>5</sup> Suhdeluku on laskettu jakamalla ensisijaisia vaikutusvaltaa käyttävien managerialisten ja akateemisten tahojen sekä opiskelijoiden vastauksien summat eri päätöksentekotilanteissa päätöksentekotilanteiden määrällä. Jos yksittäinen vastaaja siis ilmoitti esimerkiksi, että opiskelijoilla oli ensisijainen vaikutusvalta yhdessä päätöksentekotilanteessa, akateemisilla tahoilla seitsemässä ja manageriaalisilla kolmessa on

suhdeluku silloin manageriaalisen päätöksen-  
teon kohdalla 3/11 eli 0,27 jne.

<sup>6</sup> Kauppakorkeakoulujen, ruotsinkielisten yli-  
opistojen ja taideyliopistojen vastaajia ei otettu  
pienien vastaajamäärien vuoksi vertailuun mu-  
kaan.

<sup>7</sup> Ulkoiset arvioitsijat ja oman korkeakoulun  
ylimmät hallintovirkamiehet.

<sup>8</sup> Kollegat laitoksessa, yksikönjohtaja, muiden  
laitosten kollegat.

<sup>9</sup> Korrelaatiot ovat suuntaa antavia, sillä ma-  
nageriaalisen vaikutusvallan mittari on ordinaa-  
liasteikollinen muuttuja.

<sup>10</sup> Pääkomponenttianalyysillä pyritään tiivis-  
tämään jokin muuttujajoukko uusiin keskenään  
korreloimattomiin varianssikimppuihin (Joki-  
vuori & Hietala 2008, 88). Pääkomponentti-  
analyysin luonteen vuoksi rotaatiomenetelmäksi  
valittiin suorakulmainen Varimax-menetelmä,  
sillä se ei salli komponenttien korrelaatiota (vrt.  
Jokivuori & Hietala 2008, 95).

<sup>11</sup> Kaiser-Meyer-Olkin-testin perusteella voi-  
daan todeta, että muuttuja aineisto faktorioituu  
hyvin. KMO testin arvo on 0,704. Esimerkiksi  
Jokivuoren ja Hietalan (2008) mukaan arvon tu-  
lee olla vähintään 0,600. Arvoa voidaan siis pitää  
hyvänä, eli pääkomponenttianalyysin muuttuja-  
parien korrelaatiot eivät selity muiden muut-  
tujen avulla (Jokivuori & Hietala 2008, 96).  
Barletin sfäärisyystestin, joka testaa korrelaatio-  
matriisin diagonaalisuutta eli sitä, että muuttajat

korreloivat vain itsensä kanssa, tulos on erittäin  
merkitsevä ( $p < 0,001$ ). Diagonaalisuusoletus on  
siis erittäin epätodennäköinen (vrt. Jokivuori  
& Hietala 2008, 96). Kaikki muuttajat tulivat  
hyvin selitetyiksi valitussa pääkomponenttirat-  
kaisussa (vrt. emt., 97). Muuttujien kommu-  
naliteetit vaihtelivat 20,8 %–62,5 %:n välillä.  
Pääkomponenttien määräksi valittiin kaksi.  
Kolmannenkin komponentin ominaisarvo (eigen-  
value) olisi ylittänyt yhden, juuri ja juuri,  
mutta komponentin lataukset olivat alhaisia.  
Ominaisarvo kuvaa pääkomponentin kykyä  
selittää muuttujan vaihtelua (vrt. emt., 99).  
Kahden pääkomponentin mallilla saatiin ko-  
konaisselitysteeksi 47,5 %. Tätä voidaan pitää  
tyypillisenä ja varsin hyvänä tasona yhteiskunta-  
tieteissä (vrt. emt., 98).

<sup>12</sup> Summamuuttuja muodostetaan keskiarvo-  
muuttujina siten, että summa jaetaan vastattu-  
jen kysymyksien määrällä. Faktoreista muodos-  
tetut mittarit (summamuuttajat) eivät siis kor-  
reloi keskenään, eli kyseessä on toistaan erilliset  
ilmiöt. Molemmilla komponenteilla latautunut  
muuttuja ”korkeakoulukseni on vahva tuloso-  
hauksen suuntaus” on reliabiliteettitarkastelussa  
selkeästi kakkoskomponentin muuttuja, sillä se  
huonontaa (käännettynä) toisen summamuut-  
tajan reliabiliteettia merkittävästi.

<sup>13</sup> Cronbachin alfa-testin mukaan faktoreilla  
latautuneista muuttujista voidaan muodostaa  
koherentit mittarit ( $\alpha = 0,733$  ja  $\alpha = 0,632$ ).

## LÄHTEET

- Aarrevaara, Timo & Hölttä, Seppo (2008). Changes  
in the Finnish academic profession reflect re-  
forms in higher education. The changing aca-  
demic profession in international, comparative  
and quantitative perspective. Report of the inter-  
national conference on the changing academic  
profession project. *Research Institute for Higher  
Education, Hiroshima University. International  
Seminar Reports No. 12, 117–129.*
- Aarrevaara, Timo & Pekkola, Elias (2010). *Muuttu-  
va akateeminen professio Suomessa -maaraportti.*  
Tampere: Tampere University Press.
- Birnbaum, Robert (1988). *How colleges work, the  
cybernetics of academic organization and leader-  
ship.* San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Birnbaum, Robert (2001). *Management fads in  
higher education.* San Francisco: Jossey-Bass.
- Cameron, Kim & Quinn, Robert (1999). *Diagnosing  
and changing organizational culture.* Reading:  
Addison-Wesley.
- Clark, R. Burton (1983). *The higher education sys-  
tem. Academic organization in cross-national  
perspective.* Berkeley: University of California  
Press.
- Clark, R. Burton (1998). *Creating entrepreneurial  
universities: Organizational pathways of trans-  
formation.* Oxford: Elsevier science Ltd.
- Eräsaari, Leena (2002). *Julkinen tila ja valtion  
yhtiöittäminen.* Helsinki: Gaudeamus
- Etzkowitz, Henry & Leydesdorff, Loet (1998). The  
endless transition: A ”triple helix” of univer-  
sity-industry-government relations. *Minerva,*  
36(3), 203–208.
- Farnham, David (1999). Managing universities and  
regulating academic labour markets. Teoksessa  
Farnham, David (Ed.), *Managing academic*

- staff in changing university systems, international trends and comparisons.* Buckingham: The Society for Research into Higher Education & Open University Press.
- Gibbons, Michael & Limoges, Camille & Nowotny, Helga & Schwartzman, Simon & Scott, Peter & Martin, Trow (1994). *The new production of knowledge: The dynamics science and research in contemporary societies.* London: Sage.
- Henkel, Mary (2007). Shifting boundaries and the academic profession. Teoksessa Kogan, Maurice & Teichler, Ulrich (Eds.), *Key challenges to the academic profession* (s. 191–206). Kassel: UNESCO Forum on Higher Education Research and Knowledge / International Center for Higher Education Research Kassel. Haettu sivulta [http://portal.unesco.org/education/en/files/54977/11970234265Key\\_Challenges\\_Academic\\_Profession\\_REV.pdf/Key\\_Challenges\\_Academic\\_Profession\\_REV.pdf](http://portal.unesco.org/education/en/files/54977/11970234265Key_Challenges_Academic_Profession_REV.pdf/Key_Challenges_Academic_Profession_REV.pdf)
- Hölttä, Seppo (2000). From ivory towers to regional networks in Finnish higher education. *European Journal of Education*, 35(4), 465–474.
- Hölttä, Seppo & Rekilä, Eila (2003). Ministerial steering and institutional responses: Recent developments of the Finnish higher education system. *Higher Education Management & Policy*, 15(1), 57–70.
- Jokivuori, Pertti & Hietala, Risto (2008). *Määrällisiä tarinoita. Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta.* Helsinki: WSOY.
- Julkunen, Raija (2006). *Kuka vastaa? Hyvinvointivaltion rajat ja julkinen vastuu.* Helsinki: Stakes.
- Julkunen, Raija (2008). *Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosesseista.* Vastapaino: Tampere.
- Kogan, Maurice (2000). Higher education communities and academic identity. *Higher Education Quarterly*, 54(3), 207–216.
- Kogan, Maurice & Teichler, Ulrich (Eds.) (2007). *Key challenges to the academic profession* (s. 9–19). Kassel: UNESCO Forum on Higher Education Research and Knowledge / International Center for Higher Education Research Kassel. Haettu sivulta [http://portal.unesco.org/education/en/files/54977/11970234265Key\\_Challenges\\_Academic\\_Profession\\_REV.pdf/Key\\_Challenges\\_Academic\\_Profession\\_REV.pdf](http://portal.unesco.org/education/en/files/54977/11970234265Key_Challenges_Academic_Profession_REV.pdf/Key_Challenges_Academic_Profession_REV.pdf)
- Kolsaker, Ailsa (2008). Academic professionalism in the managerial era: A study of English universities. *Studies in Higher Education*, 33(5), 513–525.
- Kuoppala, Kari (2005). Management by results at Finnish universities. *Journal of Higher Education Management and Policy*, 27(3), 345–355.
- Mauno, Saija & Ruokolainen, Mervi (2005). Organisaatiokulttuurin yhteys henkilöstön työhyvinvointiin ja työasenteisiin. Teoksessa Kinnunen, Ulla & Feld, Taru & Mauno, Saija (toim.), *Työ leipälajina – työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (s. 142–165). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Miettinen, Tarmo (2009). Yliopisto hallinto-organisaationa. Teoksessa Miettinen, Tarmo & Muukkonen, Matti & Myrsky, Matti & Pohjolainen, Teuvo, *Uusi yliopistolainsäädäntö.* Helsinki: Lakimiesliiton kustannus.
- Mustajoki, Arto (2002). *Tuloksena yliopisto. Kokemuksia ja näkemyksiä yliopiston hallinnosta.* Helsinki: Helsinki University Press.
- Mälkiä, Matti & Vakkuri, Jarmo (1998). Strateginen johtaminen yliopistoissa: Uuden toimintatavan mahdollisuudet ja haasteet. Teoksessa Mälkiä, Matti & Vakkuri, Jarmo (toim.), *Strateginen johtaminen yliopistoissa* (s. 5–32). Tampere: Tampereen yliopisto.
- Ojala, Ilpo (2003). Managerialismi ja oppilaitosjohtaminen. Acta Wasaensia 119: Hallintotiede 8. Vaasan yliopisto.
- Olssen, Mark (2002). *The neo-liberal appropriation of tertiary education policy in New Zealand: Accountability, research and academic freedom.* State-of-the-art monography no. 8. Wellington: New Zealand Association for Research in Education.
- Parker, Martin & Jary, David (1995). The McUniversity: Organization, management and academic subjectivity. *Organization*, 2(2), 319–338.
- Patomäki, Heikki (2005). *Yliopisto Oyj, Tulostulojen ongelmien – ja vaihtoehto.* Helsinki: Gaudeamus.
- Patomäki, Heikki (2007). *Uusliberalismi Suomessa. Lyhyt historia ja tulevaisuuden vaihtoehdot.* Vantaa: WSOY.
- Pirttilä, Ilkka & Eriksson-Piela, Susan (2004). *Yliopistotyön kirot ja tähtihetket.* Jyväskylä: Minerva Kustannus Oy.
- Power, Michael (1997). *The audit society: Rituals of verification.* Oxford: Oxford University Press.
- Quinn, Robert & Faerman, Sue & Thompson, Michael & McGrath, Michael (2007). *Becoming a master manager. A competency framework.* Third edition. Hoboken : Wiley.
- Quinn, Robert & Rohrbaugh, John (1983). A spatial model of effectiveness criteria: Towards a competing values approach to organizational analysis. *Management Science*, 29(3), 363–377.
- Raunio, Kyösti (2007). *Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujärjestelmä. Katsaus peruskäsitteisiin, palveluiden tuottamiseen ja palveluiden käyttäjän asemaan.* Tampereen yliopiston sosiaali-

- ja terveysalan moniammatilliset johtamisopinnot 2007, ongelma 7. Moniste. Tampere.
- Rekilä, Eila (1998). Korkeakoulujen valtion ohjaus ja korkeakoulujen johtaminen. Teoksessa: Mälkiä Matti & Jarmo Vakkuri (toim.), *Strateginen johtaminen yliopistoissa* (s. 67–82). Tampere: Tampereen yliopisto, TAJU.
- Rinne, Risto & Koivula, Jenni (2005). The changing place of the university and a clash of values: The entrepreneurial university in the European knowledge society. A review of the literature. *Journal of Higher Education Management and Policy*, 17(3), 91–123.
- Ritzer, George (2004). *The McDonaldization of society*. Thousand Oaks: Pine Forge Press.
- Slaughter, Sheila & Leslie, R. Larry (1997). *Academic capitalism, politics, policies and the entrepreneurial university*. Maryland: The Johns Hopkins University Press.
- Summa, Hilkka & Virtanen, Turo (1998). Tulosjohtaminen yliopistojen ainelaitoksilla: Yleisen johtamismallin soveltuvuus akateemisen vapauden kontekstiin. Teoksessa Mälkiä, Matti & Vakkuri, Jarmo (toim.), *Strateginen johtaminen yliopistoissa* (s. 121–176). Tampere: Tampereen yliopisto.
- Steck, Henry (2003). Corporatization of the university: Seeking conceptual clarity. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 585(1), 66–83.
- Tirronen, Jarkko & Kivistö, Jussi (2009). Uusi hyödyn aikakausi ja yliopiston kolmas tie. Teoksessa Aarrevaara, Timo & Saarinen, Tanja (toim.), *Kilvoittelusta kilpailuun? Artikkelikokoelma Korkeakoulututkimuksen juhlasymposiumista 25.–26.8.2008* (s. 57–82) Koulutuksen tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto.
- Tirronen, Jarkko & Nokkala, Terhi & Hölttä, Seppo (2007). *Korkeakoulujen rakenteellinen kehittäminen korkeakoulupolitiikan välineenä*. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä. Haettu sivulta Saatavissa: <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2007/liitteet/tr21.pdf?lang=fi>
- Tomperi, Tuukka (toim.) (2009). *Akateeminen kysymys? Yliopistolain kritiikki ja kiista uudesta yliopistosta*. Tampere: Vastapaino.
- Truthardt, Leena (2004). *Tulosohjauksen yhteiskunnallisuus Jyväskylän yliopistossa. Tarkastelunäkökulmina muoti ja seurustelu*. Jyväskylä studies in education, psychology and social research 245. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Ursin, Jari (2007). *Yliopistot laadun arvioitsijoina, akateemisia käsitteitä laadusta ja laadun varmistuksesta*. Koulutuksen tutkimuslaitos, Tutkimuskeskusta 35. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.
- Virtanen, Turo (1996). *Johtamiskulttuurin muutokset ja tuloksellisuus*. Valtionhallinnon seuranta-tutkimus 1995–1998, esitutkimusraportti. Helsinki: Valtionvarainministeriö.
- Winter, Richard (1995). The university of life plc: The 'industrialization of higher education. Teoksessa John Smyth (Ed.), *Academic work: The changing labour process in higher education*. Buckingham: The Society for Research into Higher Education & Open University Press.
- VM (2007). *Tulospalkkiohankkeen loppuraportti*. Moniste 31.8.2007. Valtionvarainministeriö, valtiontyömarkkinalaitos. Helsinki. Haettu sivulta [http://www.vm.fi/vm/fi/04\\_julkaisut\\_ja\\_asiakirjat/03\\_muut\\_asiakirjat/Tulospalkkiohankkeen\\_loppuraportti.pdf](http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/03_muut_asiakirjat/Tulospalkkiohankkeen_loppuraportti.pdf)
- Yielder, Jill & Codling, Andrew (2004). Management and leadership in the contemporary university. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 26(3), 315–328.
- Ylijoki, Oili-Helena (2005). Academic nostalgia: A narrative approach to academic work. *Human Relations*, 58(5), 555–576.

## Liite 1. Rotatoidut pääkomponentit.

Rotatoidut pääkomponentit***		
	Pääkomponentti	
	1	2
Korkeakoulussani on hyvä kommunikointi akateemisten työntekijöiden ja johdon välillä	,780	
Korkeakoulussani on ylhäältä alas johtamisen tapa *	-,700	
Korkeakoulussani on kollegiaalinen päätöksentekotapa	,713	
Korkeakoulussani on hankalat hallintoprosessit *	-,645	
Saan hyvin tietoa korkeakouluni asioista	,632	
Tulosohjaukseen perustuva resurssien jakaminen yksiköille		,790
Arviointiin perustuva resurssien jako yksiköille		,670
Laitosten / osastojen rahoittaminen perustuen oleellisesti opiskelijamääriin		,448
Laitosten / osastojen rahoittaminen perustuen oleellisesti valmistuvien tutkintojen määrään		,707
Korkeakoulussani on vahva tulosohjauksen suuntaus**	-,318	,540
Eigen value	2,598	2,15
* käännetty summamuuttujia muodostettaessa ** summamuuttujassa 2		
Varianssin selitysaste		47,5
***Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization. Rotation converged in 3 iterations.		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,704
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1758
	Df	45
	Sig.	,000

## Liite 2. Johtamisympäristön yhteys korkeakouluhallinnon, rahoituksen ja rekrytoinnin kysymyksiin.

KORRELAATIOT		Henkilöstö- orientoitunut		Päämäärä- orientoitunut	
Korkeakoulussani painotetaan vahvasti perustehtävän merkitystä	r	,306	***	,078	*
	Sig.	,000		,013	
	N	1009		1003	
Korkeakoulussani hallinto- henkilöstö tukee opetustoimintaa	r	,414	***	,046	
	Sig.	,000		,153	
	N	995		988	
Korkeakoulussani hallinto- henkilöstö tukee tutkimustoimintaa	r	,412	***	,065	*
	Sig.	,000		,039	
	N	1003		998	
Hallinnon johtotehtävissä toimivat ovat päteviä	r	,495	***	,081	*
	Sig.	,000		,010	
	N	1016		1007	
Henkilöstön vähäinen osallistuminen on todellinen ongelma	r	-,290	***	-,002	
	Sig.	,000		,957	
	N	1000		991	
Korkeakoulussani on mahdollisuus ammatilliseen kehittymiseen hallinnollisissa johtotehtävissä yksilötasolla	r	,398	***	,081	*
	Sig.	,000		,011	
	N	969		966	
Tutkimuksen laadun asettaminen kriteeriksi valittaessa henkilöstöä eri tehtäviin	r	,265	***	,146	***
	Sig.	,000		,000	
	N	908		908	
Opetustaitojen asettaminen kriteeriksi valittaessa henkilöstöä eri tehtäviin	r	,266	***	,106	**
	Sig.	,000		,001	
	N	909		909	
Käytännön relevanssin / soveltuvuus työyhteisöön valittaessa henkilöstöä eri tehtäviin	r	,262	***	,067	*
	Sig.	,000		,044	
	N	903		903	

Ulkoisilla rahoittajilla tai asiakkailla ei ole vaikutusvaltaa tutkimustyöhöni	r	-,074	*	,079	*
	Sig.	,024		,016	
	N	921		912	
Paineet ulkopuolisen tutkimusrahoituksen lisäämiseksi ovat kasvaneet ensimmäisen akateemiseen tehtävään nimittämiseni jälkeen	r	-,121	***	,119	***
	Sig.	,000		,000	
	N	918		912	
Korkeakouluni / yliopistoni painottaa kaupallisesti suuntautunutta tai soveltavaa tutkimusta	r	-,051		,042	
	Sig.	,123		,209	
	N	922		914	
Tutkimukseni on toteutettu eettisten suositusten mukaisesti	r	,107	**	,100	**
	Sig.	,001		,002	
	N	930		920	
Tutkimusrahoitus tulisi kohdistaa tuotteliimmille tutkijoille	r	,035		-,062	
	Sig.	,285		,058	
	N	932		923	
Korkeat tutkimuksen tuottavuuteen kohdistuvat odotukset ovat uhka tutkimuksen laadulle	r	-,116	***	,150	***
	Sig.	,000		,000	
	N	945		934	
Tutkimuksen tuloksiin ja soveltamiseen kohdistetut korkeat odotukset ovat uhka tutkimuksen laadulle	r	-,074	*	,097	**
	Sig.	,023		,003	
	N	939		928	



Elias Pekkola

## Nuorten yliopistolaisten työn palkitsevuus ja sen merkitys akateemisen uran houkuttelevuudelle

**A**rtikkelissa tarkastellaan nuorten yliopistolaisten työn palkitsevuutta kolmen ulottuvuuden kautta. Nämä ulottuvuudet ovat raha, arvostus ja statuskontrolli. Artikkelin perustuu vuosina 2007–2008 toteutetulle ”Muuttuva akateeminen professio”-kyselytutkimukselle (CAP). Akateemisen uran houkuttelevuutta pohditaan akateemisen työn palkitsevuuden avulla. Nuorten akateemisten työn palkitsevuus on rajoitettua erityisesti ansioiden ja työnvarmuuden osalta. Työn palkitsevuus ei riitä takaamaan akateemisen uran houkuttelevuutta, vaikka itse akateeminen työ näyttäytyisi mielenkiintoisena. Mikäli yliopistot haluavat menestyä kilpailuilla tutkimusmarkkinoilla, tulisi tutkijan uria monipuolistaa.

### Johdanto

Seuraava artikkeli pohjautuu ”Muuttuva akateeminen professio” -tutkimushankkeeseen (CAP). Hankkeen yhtenä tutkimuskysymyksenä oli, mitä seurauksia on akateemisen uran houkuttelevuuden muutoksilla (Aarrevaara & Hölttä 2007). Timo Aarrevaaran (2009, 22) mukaan pätkittäisyys on johtamassa tutkijan uran houkuttelevuuden vähenemiseen. Uuden työn rikkonaisella luonteella onkin merkittäviä vaikutuksia akateemisen uran houkuttelevuuteen ja työn palkitsevuuteen. Artikkelin tavoitteena on tuoda esiin nuorten akateemisten työhön liittyviä palkitsevuuden elementtejä ja pohtia palkitsevuuden avulla akateemisen uran houkuttelevuutta ja tulevaisuutta. Kirjallisuudessa on varsin usein viitattu akateemisen työn muutostendensseihin. Akateemisen työn yliopistoissa on katsottu pakkotahdistuneen, päätkiytyneen ja tulleen riippuvaiseksi ulkopuolisista rahoittajista. (Aarrevaara & Hölttä 2007; Gibbons ym. 1994; Julkunen 2008; Patomäki 2005, 2007; Rouhelo 2006; Siltala 2004; Slaugh-

ter & Leslie 1997; Vähämäki 2006.) Uuden työn vaatimukset koskettavat yliopistoissa erityisesti nuoria, sillä heillä on harvoin viran, arvostuksen tai yhteiskunnallisen aseman tuomaa suojaa työmarkkinoiden oikukkaita tuulia vastaan (vrt. Hakala 2009, 174). Tästä syystä artikkelin fokuksessa ovat nuoret yliopistolaiset.

Artikkeli rakentuu seuraavasti. Ensin määritellään mitä palkitsevuudella tarkoitetaan ja pohditaan sen yhteyttä uran houkuttelevuuteen. Toiseksi esitellään artikkelin empiirinen aineisto ja rajaukset, minkä jälkeen palkitsevuus pyritään operationalisoimaan käyttäen artikkelin taustalla olevan kyselytutkimuksen muuttujia. Analyysissä lähestytään nuorten akateemisten työtä seuraavien työn palkitsevuuden osa-alueiden kautta: palkkaus, työn arvostus ja statuskontrolli. Artikkelin johtopäätöksissä pohditaan palkitsevuuden elementtien yhteyttä akateemisen uran houkuttelevuuteen ja akateemisen työn tulevaisuuteen.

## Työn palkitsevuus

Artikkelissa tarkastellaan työn palkitsevuutta akateemisen työn houkuttelevuuden kannalta. Tämän vuoksi palkitsevuus on mielekkäintä rajata sisällöllisesti, eli pyrkiä vastaamaan ainoastaan kysymykseen, miksi ihmiset tekevät valitsemaansa työtä, eikä prosessiteorioille tyypilliseen tapaan, mikä saa ihmiset tekemään ahkerasti töitä (Foster 2000, 311).

Palkitsevuus voidaan tiivistää kolmeen eri työn piirteeseen. Palkitsevuus on työn ominaisuus, jonka avulla yksilö uskoo kykenevänsä tyydyttämään ihmiselle tyypillisiä biologisia, materiaalisia ja sosiaalisia tarpeita (vrt. Maslow 1954, 80–98), tekemään työstä mielekäästä ja sosiaalisesti arvostettua (vrt. Jahoda 1982, 83–84, 86; Mayo 1945, 68–73) sekä mahdollistamaan elämänpiirin kontrolloinnin (vrt. McClland 1967, 36–46; Warr 1994). Palkitsevana työnä voidaan siis pitää työtä, joka mahdollistaa materiaalistien ja biologisten tarpeiden täytön, antaa tekijälleen halutunlaisen sosiaalisen aseman sekä mahdollistaa riittävässä määrin itsen ja ympäristön hallinnan. Johannes Siegrist (1996) on onnistunut omassa stressiteoreettisessa mallissaan tiivistämään työn palkitsevuuden olottuvuudet kolmen käsitteen alle, jotka ovat raha, arvostus ja statuskontrolli (money, esteem, status control).

Siegrist ei avaa rahan ja arvostuksen käsitteitä. Rahan voidaan katsoa liittyvän läheisesti inhimillisten perustarpeiden tyydyttämiseen. Arvostus taas liittyy työn sosiaaliseen mielekkyyteen ja palkitsevuuteen. Statuskontrollilla viitataan työntekijän itsesääteilyä tukeviin (tai uhkaaviin) tekijöihin ja se liittyy identiteetin ja minuuden ylläpitoon (Siegrist 1996, 30). Statuskontrolli liittyy yksilön omaan mahdollisuuteen kontrolloida toimintaympäristöään.

Ammatilliset roolit ja asemat ovat suurelle osalle aikuisista erittäin merkittävä osa sosiaalista elämää. Ammatillisen aseman epävarmuus ja pelkon jatkuattomuudesta ovat merkittäviä stressin aiheuttajia. Työsuhteen epävarmuus tai varmuus onkin yksi statuskontrollin merkittävimmistä tekijöistä. Siihen on kuitenkin liitettävissä myös muita mekanismeja. (Siegrist 1996, 29–31.)

Siegristin malli poikkeaa monista aikaisemmista työn palkitsevuutta käsitelleistä stressi- ja

motivaatioteoreettisista malleista. Malli lähestyy työtä palkitsevuuden eikä siis kontrollin käsitteestä lähtien (Siegrist 1996, 29). Työn vapaus ja itsenäisyys eivät Siegristin mukaan ole työn palkkioita, vaan sen tekemisen edellytyksiä. Tämän tunnustaminen myös yliopistojen ja akateemisen työn kohdalla olisi terveellistä. Akateemisen vapauden, kollegiaalisen perinteen ja löyhästi sidonnaisen yliopisto-organisaation mukanaan tuomaa tavallista suurempaa vapautta tehdä työtä ei käsitellä tässä artikkelissa, sillä vapauden ei voida katsoa olevan osa työn palkitsevuutta.

Ilmiötä selkeyttää vapauden suhteuttaminen vastuuseen. Vaikka vapautta ja joustoa on paljon, ei työ välttämättä ole palkitsevaa, sillä työtehtävät saattavat olla liian vaativia eikä organisaatiossa ole resursseja tai rakenteita tukea, delegoida ja rajata työtä. Työn vaativuus, vapaus sekä työntekijän kyvyt niihin suhteutettuna muodostavat työssä tarvittavien ponnistelujen, ei palkitsevuuden, määrän. (vrt. Siegrist 1996.) Akateemisen työn palkitsevuudesta puhuttaessa eksytäänkin usein harhapoluille ja palkkiona mainitaan vapaat työajat ja itsenäisyys.

Koska uralla etenemistä on pidetty tavoittelemisen arvoisena, ura-termi on liitetty työmotivaatioon (Rouhelo 2008, 56) ja näin myös palkitsevuuteen. Korkeakoulututkimuksessa uran houkuttelevuutta on tavallisesti määritelty negatiivisesti. Länsimaissa on yleistynyt näkemys, etteivät akateemisen työn arvostus ja sen mukanaan tuoma asema enää täytä palkkakuilua korkeakoulusektorin ja muun yhteiskunnan välillä (Enders 2006, 14–15). Mitä ilmeisimmin myös Suomessa kirjavisivystykseen perustuvien ammattien arvostus on laskenut (SK 2007, 50) ja näin huoli on myös meillä perusteltu.

Yliopistoissa erityisesti akateemisella urala aloittelevien työn varmuus on heikentynyt ja palkat ovat laskeneet (Enders 2001, 2). Opetusministeriön Tuleva tohtori -kyselyssä jatko-opiskelijat<sup>1</sup>, joita suuri osa nuorista yliopistolaisista on, olivat yleisesti tyytymättömiä palkkaukseensa (OPM 2006a, 61). Muiden sektoreiden paremman palkkauksen onkin pelätty houkuttelevan lahjakkaita nuoria toisille työnantajille. Rekrytointiongelmien ovat koskeneet erityisesti aloja, jotka ovat todellisessa kilpailu-

<sup>1</sup> I län mediaani 30 v.

tilanteessa muiden yhteiskunnan sektoreiden kanssa (Enders 2006, 14–15).

Palkkauksen ja vähenevän arvostuksen lisäksi tutkijanuran epävarmuus asettaa suuren haasteen sen houkuttelevuudelle. Epävarmuus vähentää työntekijöiden statuskontrollia. Opetusministeriön asettama työryhmä piti yhtenä suurimpana haasteena tutkijan uralle sen enakoimattomuutta ja koostumista useista päätöksistä (OPM 2008, 13). Myös tälle huolelle on empiiristä näyttöä. Tieteentekijöiden liiton (ent. assistentti- ja tutkijaliitto) vuoden 2007 jäsenkyselyssä<sup>2</sup> määräaikaisuus, palvelusuhteen jatkumisen epävarmuus ja rahoituksen hankkimisen ongelmat liittyivät selkeästi toisiinsa erityisesti yliopistoissa. Nämä kaikki olivat kyselyssä neljän yleisimmän haitallista työstressiä aiheuttavan tekijän joukossa. (Puhakka & Rautapuro 2007, 45.)

Tutkijoiden uranäkymistä ja uran palkitsevuudesta ollaan oltu huolissaan koko Euroopan tasolla (EY KOM 2008, 5). Kuten monessa muussa länsimaassa tutkijanuran houkuttelevuusongelmat eivät Suomessa todennäköisesti ole akateemisen työn houkuttelevuuden puutteesta johtuvia, vaan palkitsevuuden ja itse uran houkuttelevuuden ongelmia, sillä tiede sinänsä koetaan kiinnostavana. Suomalaisista 26–35-vuotiaat ovat kaikista kiinnostuneimpia tieteestä, tutkimuksesta ja teknologiasta. Koko väestössä kiinnostus tieteeseen kasvaa koulutustason myötä. (Tiedebarometri 2007, 7–8.) Potentiaaliset yliopistoihin rekrytoitujat ovat siis kiinnostuneita akateemisen työn sisällöistä.

Suomalaisten nuorten kiinnostusta tiedettä kohtaan voidaankin pitää poikkeuksellisena, sillä useissa muissa OECD-maissa on kiinnitetty huomiota nuorten vähentyneeseen kiinnostukseen tiedettä kohtaan (OPM 2006b, 70). Kiinnostus itse työhön on siis todennäköisesti Suomessa edelleen suuri, mutta akateeminen ura ei välttämättä houkuta.

### Artikkelin aineisto ja rajaukset

”Muuttuva akateeminen professio” -kyselytutkimus (CAP) toteutettiin vuosien 2007 ja 2008 taitteessa.<sup>3</sup> Kyselyn perusjoukkona oli yliopis-

tojen ja ammattikorkeakoulujen päätoiminen opetus ja tutkimushenkilökunta, joista otokseen otettiin joka viides. Kyselyyn vastasi 1 115 yliopistojen päätoimista opetus- ja tutkimushenkilökuntaan kuuluvaa työntekijää ja 334 ammattikorkeakoulujen työntekijää. Kysely toteutettiin elektronisena kyselynä ja viimeinen karhukierros perinteisenä postikyselynä. Kysely oli kolmikielinen (suomi, ruotsi, englanti). Sen vastausprosentti oli 28. (ks. tarkemmin Aarrevaara & Hölttä 2007, 2008; Aarrevaara & Pekkola 2009.)

Aineisto antaa varsin hyvän kuvan korkeakoulusektoreiden erilaisuudesta. Ammattikorkeakoulut muodostavat selvästi yliopistoja homogeenisemmän työ- ja toimintaympäristön, jossa työsuhteet ovat pysyvämpiä ja palkkauksen sekä uravaiheiden erot pienempiä. Yliopistoissa iällä on suurempi merkitys niin palkkauksessa kuin työsuhteen ja työnkuvan muodostumisessa. (Aarrevaara & Pekkola 2009.) Nämä merkittävät erot sektoreiden välillä loivat tarpeen tarkastella tarkemmin nuorten, uransa alkuvaiheessa olevien työntekijöiden asemaa yliopistoissa. Näkökulman valintaa perustelee myös se, että nuorten tutkijoiden työstä tiedetään varsin vähän (vrt. Hakala 2009, 176). Uran houkuttelevuutta pohditaan kansallisessa työmarkkinaperspektiivissä, sillä kyselyn vastaajat ovat päätoimisia yliopistolaisia. Mikäli nuorten yliopistolaisten uraa verrattaisiin kansainvälisesti jatko-opiskelun näkökulmasta, muodostuisi tarkastelusta varsin erilainen.<sup>4</sup>

Artikkelin fokuksessa ovat siis nuoret päätoimiset yliopistolaiset. Pitkittäisaineistoa ei ole ja aiheen aikaisempi kvantitatiivinen tutkimus on hyvin vähäistä. Ainoa tapa saada nuorten työn erikoispiirteet esiin onkin heidän työnsä vertaaminen vanhempien akateemisten työhön. On siis määriteltävä, mitä tarkoitetaan nuorilla akateemisen työn tekijöillä. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa nuoriksi akateemisiksi voidaan perustellen valita tietyssä uravaiheessa olevat ja tietyn kokemuksen omaavat akateemiset heidän ikäänsä katsomatta (esim. Hakala 2009, 179). Suureen otokseen perustuvassa kvantitatiivisessa tutkimuksessa valikoinnista tulisi kuitenkin hatara.

<sup>2</sup> Iän mediaani 40 v.

<sup>3</sup> Aineistonkeruun ajankohdan takia artikkelissa viitataan edelleen vanhaan valtion tiliviraston virkajärjestelmään.

<sup>4</sup> Keskustelua jatko-opiskelijan asemasta työntekijänä on käyty laajasti, ja eri maissa käsitykset ja käytännöt poikkeavat merkittävästi (vrt. Fant 2003)

Tässä artikkelissa nuoret erotellaan varttuneemmista akateemisista yksiselitteisesti iän avulla. Nuoriksi valikoitiin alle 35-vuotiaat ensinnäkin siitä johtuen, että heidän tietojaan voidaan verrata olemassa oleviin tilastoihin ja tutkimuksiin. Toiseksi 35-vuotiaista jatkotutkiminnon suorittaneita on aineistossamme alle viidennes, kun 35–39-vuotiaissa heitä on jo yli kolme viidennestä. Myös vakinaisesti palkattuja on alle 35-vuotiaissa selkeästi vähemmän kuin seuraavassa ikäluokassa. Kahdesta alimmasta virkaryhmästä, assistenteista ja tutkijoista, yli puolet on alle 35-vuotiaita. Tilastollisen vertailtavuuden lisäksi 35 ikävuotta on siis myös laadullisesti hyvä jakaja. Koska artikkelissa pohditaan uran houkuttelevuutta, on nuorten erottelu iän avulla järkevää. läkkäät, mutta kokemukseltaan nuoret akateemiset, ovat näet varsin usein hakeutuneet uralle jostakin erityisestä syystä tai sattumuksesta johtuen.

Jotta tarkastelusta ei tulisi liian kategorinen, vastauksia pyritään nuorten osalta tarkastelemaan myös sukupuolittain, sillä sukupuolierot palkitsevuudessa saattavat olla merkittävä tekijä tulevaisuuden akateemisten urien kannalta (vrt. Hakala 2009, 188). Myös tieteenalaerot pyritään huomioimaan aina, kun se on mahdollista, koska tieteenalojen välillä on merkittäviä kulttuuriin (vrt. Becher & Trowler 2001) ja työmarkkina-asemaan liittyviä eroja (vrt. Slaughter & Leslie 1997). Tutkiminnon vakioinnilla pyritään myös saamaan nuorten työstä yksi ulottuvuus esiin. Professioteorian valossa voisi olettaa, että täysivaltainen muodollinen profession jäsenyys tohtorintutkiminnon myötä lisäisi arvostuksen tunnetta ja sitä kautta näkyisi vastauksissa (Pekkola 2009; vrt. Light 1974; Ylijoki 1998). Vastauksia tarkastellaan myös sen mukaan, ovatko vastaajat ensisijaisesti kiinnostuneita opeutuksesta vai tutkimuksesta.

Artikkelissa muuttujien välisiä eroja ja yhteyksiä tarkastellaan ristiintaulukoiden, korrelaatioiden ja keskiarvovertailujen avulla. Tilastollisen merkitsevyyden rajana pidetään ihmistieteille tyyppilliseen tapaan kaikkia vertailuja, joiden  $p < ,05$ . Tilastollista merkitsevyyttä testaan khiineliötestillä, pareittaisella t-testillä ja Kruskal-Wallis -testillä. Vertailut valtakunnallisiin aineistoihin ovat suuntaa antavia, sillä aineistot ovat heterogeenisiä. Seuraavissa kappaleissa tarkastellaan työn palkitsevuuden kolmen ulottuvuuden – raha, arvostus ja statuskontrolli – avulla

nuorten työn palkitsevuutta ja pohditaan niiden suhdetta akateemisen uran houkuttelevuuteen. Kaikista ulottuvuuksista on keskusteltu laajasti, mutta empiirinen tutkimus on ollut vähäistä ja kohdistunut yleensä johonkin nuorten akateemisten osaryhmään.

## Työn palkitsevuuden ulottuvuudet – empiirinen tarkastelu

### Raha – välttämätön edellytys

Tilastokeskuksen työolotutkimuksessa palkkaus työviihtyvyyden lisääjänä oli yhdeksästätoista muuttujasta vasta sijalla 17. Sen sijaan kun kysymys esitettiin toisin päin, mitkä seikat heikentävät työssä viihtymistä, palkka oli heti kiireen jälkeen toiseksi yleisin työviihtyvyyden heikentäjä. (Tilastokeskus 2008, 195.) Tulosta voisi tulkita siten, että palkkauksella ei voida loputtomiin nostaa työviihtyvyyttä, mutta palkkauksen mataluus ja koulutusta vastaamattomuus heikentävät sitä. Tällainen tulkinta ilmiölle on annettu Peter Warrin (1984) niin sanotussa vitamiinimallissa, jonka mukaan palkkaus lisää työntekijän hyvinvointia, mutta tietyn rajan jälkeen sillä ei enää ole tätä vaikutusta. Palkkauksen voidaan siis jossain määrin todeta olevan hygieniatekijä (vrt. Herzberg 1971, 74), jonka vaikutus tietyn rajan jälkeen on ensisijaisesti tyytymättömyyttä ehkäisevä eikä tyytyväisyyttä lisäävä. Vaikka palkka ei siis suomalaisessa yhteiskunnassa ole työviihtyvyyden ensisijainen tekijä, näyttää siltä, että sen heikkous on merkittävä viihtyvyyden vähentäjä. Pieni palkka todennäköisesti vähentää siis myös työn palkitsevuutta.

Kun nuorten akateemisten palkkoja verrataan kansallisiin tilastoihin, erot ovat suuria (taulukko 1). Yksityiseen ja kunnalliseen sektoriin verrattuna palkat eivät ole missään suhteessa kilpailukykyisiä. Ylemmän korkeakoulututkiminnon suorittaneilla yliopistolaisilla palkkakehitys on muihin aloihin nähden uran alkuvaiheessa negatiivista. Perheenperustamisissä palkka pienenee verrattuna koko valtion keskivertopalkkoihin sekä kunta- ja yksityiseen sektoriin. Maisterin tutkiminnon suorittaneilla yliopistolaisilla palkka vakiintuu noin 70 prosenttiin koko valtion ylemmän korkeakoulututkiminnon suorittaneiden palkkauksesta 35 ikävuoden jälkeen. Alle 35-vuotiaiden jat-

kotutkinnon suorittaneiden palkat ovat reilut neljä viidennestä koko valtion keskiarvoista. Jatkotutkinnon suorittaneiden osalta eläkeikää lähestyttäessä palkkakuilu kapenee lähes olemattomaksi yliopistosektorin valtiotyönantajan ja yksityisen sektorin keskiarvoihin verrattuna. Ainoastaan kunnissa palkat ovat selkeästi

korkeammat. Tulevaisuudessa palkkaerot voivat toki siirtyä myös jatkokoulutettujen palkkoihin, sillä yksityinen sektori ja yliopistojen ulkopuoliset julkiset työnantajat työllistänevät enemmän jatkotutkinnon suorittaneita. Tällä hetkellä palkkauksen ongelmat ovat kuitenkin erityisesti nuorten akateemisten ongelmia.

Taulukko 1. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden keskimääräiset kuukausiansiot koulutusasteen ja työnantajasektorin mukaan.

		Yksityinen Sektori*	Valtio*	Kunta*	Yliopisto CAP	CAP	Valtio	Yksityinen sektori	Kunta- sektori
	ikä	€ / kk	€ / kk	€ / kk	€ / kk *	N	%	%	%
Ylempi kk- tutkinto	25 - 29	3133	2533	2950	2034	111	80,3 %	64,9 %	69,0 %
	30 - 34	3694	2844	3127	2069	107	72,8 %	56,0 %	66,2 %
	35 - 39	4315	3270	3436	2280	48	69,7 %	52,8 %	66,3 %
	40 - 44	4569	3561	3606	2462	27	69,2 %	53,9 %	68,3 %
	45 - 49	4884	3824	3865	2546	11	66,6 %	52,1 %	65,9 %
	50 - 54	4739	4100	4124	2906	17	70,9 %	61,3 %	70,5 %
	55 - 59	4689	4288	4160	3034	14	70,8 %	64,7 %	72,9 %
60 - 69	4552	4518	4289	-	-	-	-	-	
						Kruskal-Wallis		p< ,001	
Jatko- tutkinto	25 - 29	3627	2827	4100	2327	24	82,3 %	64,2 %	56,8 %
	30 - 34	4022	3173	4666	2610	65	82,2 %	64,9 %	55,9 %
	35 - 39	4465	3570	4859	3134	79	87,8 %	70,2 %	64,5 %
	40 - 44	4788	3933	5422	3373	92	85,8 %	70,5 %	62,2 %
	45 - 49	4881	4351	5789	4023	86	92,5 %	82,4 %	69,5 %
	50 - 54	5083	4618	5787	4527	72	98,0 %	89,1 %	78,2 %
	55 - 59	5111	4891	5681	4775	63	97,6 %	93,4 %	84,0 %
60 - 69	4976	5140	5727	4936	57	96,0 %	99,2 %	86,2 %	
						Kruskal-Wallis		p< ,001	

\* Vuoden 2007 keskimääräiset kuukausiansiot. Lähde: Tilastokeskus 2009.

\*\* Ikäryhmittäin keskimääräiset opetus- ja tutkimushenkilökunnan kuukausiansiot omasta korkeakoulusta CAP-tutkimuksen mukaan. Vuosiansiot on jaettu 12,5:llä.

Alle 35-vuotiaiden keskipalkkauksessa ei ole tilastollisesti merkitseviä eroja sukupuolittain. Keskiensiot eroavat kuitenkin kuukaudessa noin sadalla eurolla miesten eduksi. Ero selittyy lähinnä tieteenalojen välisillä palkkaeroilla. Miesvaltaisissa teknisissä tieteissä nuorten palkkaus on muita tieteitä parempi. Tosin erot tieteenalojen välillä eivät ole tilastollisesti merkitsevällä tasolla. CAP-tutkimus antaa myös mahdollisuuden tarkastella sivutuloloja. Keski-kuukausiansiot omasta korkeakoulusta eivät välttämättä muodosta koko ansioita. Alle 35-vuotiailla lisäansiot kasvattavat palkkaa keskimäärin ainoastaan viidellä prosentilla. CAP-aineiston mukaan pro-

fessorien vastaava osuus on yli kaksinkertainen (12 %) ja absoluuttisesti moninkertainen.

Kun verrataan 25–29-vuotiaan keskipalkkaa muilla aloilla työskentelevien keskipalkkaan, huomataan sen olevan todella huono. Ammatillisen koulutuksen suorittaneen mieshitsarin, jolla on työkokemusta vähemmän kuin viisi vuotta, keskiensiot ovat lähes täsmälleen samansuuruiset kuin 25–29-vuotiaan yliopistossa työskentelevän jatkotutkinnon suorittaneen (vrt. Palkkalaskuri 2009). Tilastokeskuksen mukaan 25–29-vuotiaan perusasteen tutkinnon suorittaneen keskiensio on 2 230 euroa kuukaudessa ja 30–34-vuotiaan 2 436 euroa kuukaudessa (Tilastokeskus 2008).

Palkat ovat siis selkeästi ei-väitteleiden yliopisto-laisten palkkoja paremmat.

OECD:n mukaan korkeakoulutuksen ansiohyöty on Suomessa kasvanut prosenttiyksiköllä 25–64-vuotiaiden keskuudessa vuodesta 1997 vuoteen 2004. Tästä voitaisiin päätellä, että korkeakoulutus on kasvaneista koulutusmääristä huolimatta edelleen järkevä sijoitus tulevaisuuteen. (OECD 2008.) Valitettavasti OECD:n tilastot kertovat ainoastaan koko maan tilanteesta, eikä työnantajasektoria voida erotella. Olisi mielenkiintoista tarkastella ansiohyödyn määrää yliopistosektorilla. Vaikka akateeminen tutkinto edelleenkin olisi myös yliopistossa työskentelevälle järkevä sijoitus, ei yliopiston palkkataso voi olla vaikuttamatta työn palkitsevuuteen ja houkuttelevuuteen.

Yliopistojen palkkauksen houkuttelemattomuutta lisää se, että yliopiston sisäiset palkkaerot ovat huomattavia. Antero Puhakka ja Juhani Rautapuro ovat havainneet, että yliopistojen palkkausjärjestelmä ei ole ikä- eikä sukupuolineutraali (Puhakka & Rautapuro 2007, 34–35). Erot voi havaita erityisen selkeästi verrattaessa yliopiston palkkausta esimerkiksi ammattikorkeakoulujen palkkaukseen. Iän ja palkkauksen välisessä voimakkaassa yhteydessä on kyse ennen kaikkea yliopistomaailman ilmiöstä. Yliopistossa iän ja palkkauksen välinen korrelaatio on .660 ( $p < .001$ ) ja ammattikorkeakouluissa .291 ( $p < .001$ ). Korrelaatiot kertovat yliopistosektorin ja ammattikorkeakoulusektorin välisistä suurista urakehityksen eroista. Ammattikorkeakouluissa ei ole erillistä matalapalkkaisten nuorten joukkoa.

Raha on kiistatta yksi työstä palkitsemisen muoto. Sen asema on korostunut nyky-yhteiskunnassa, jossa varakkuus yhä useammin tulkitaan menestyksen merkiksi. Yliopistosektorilla on, hieman ironisesti, siirrytty tulospalkkausjärjestelmään. Rahallisen palkitsemisen merkitystä on näin korostettu, vaikka palkat laahaavat muiden sektoreiden perässä. Heikki Patomäen mukaan uuden palkkausjärjestelmän taustalla olevassa ajattelussa rahallinen palkitsevuus nousee kaikkien muiden arvojen ohi ja yli. Uudella palkkausjärjestelmällä valtio on pyrkinyt nostamaan kilpailukykyään työnantajana. (Patomäki 2005, 26,

29.) Voidaan kuitenkin perustellusti kysyä, onko rahan merkitystä kannustimena ja palkitsevana tekijänä korostava palkkausmalli mielekäs kannustinjärjestelmä palkkakuopassa oleville nuorille. Lisääkö palkkaustapa houkuttelevuuden sijaan närää, kun palkat kuitenkin ovat matalia?

### Arvostus, ura ja kutsumus

Työolotutkimuksen mukaan työn saama arvostus on palkkaa tärkeämpi työviihtyvyyttä lisäävä tekijä (Tilastokeskus 2008, 192). Arvostus on, toisin kuin palkkaus, luokiteltu perinteisestikin työn motivaatiotekijäksi (Herzberg 1971, 73–74). Akateemisen työn arvostuksesta ei juuri ole aikaisempaa empiiristä tutkimusta. CAP-tutkimuksessa työntekijöiden käsityksestä akateemisen uran arvostuksesta voidaan saada kuva tarkastelemalla, pohtivatko nuoret alan vaihtoa, millaisena mahdollisuutena he näkevät akateemisen uran muille nuorille ja ovatko he tyytyväisiä uravalintaansa. Näihin kysymyksiin vastatessaan vastaajan on täytynyt suhteuttaa oma uransa mielikuviin muista uramahdollisuuksista. Koska aikaisempaa tutkimusta ei juuri ole ja vertailu muiden alojen välillä on vaikeaa, näkemyksiä on mielekästä vertailla kokeneiden yliopistolaisten vastaaviin, jolloin uuden ja vanhan yliopistosukupolven näkemyserot saadaan esille. Vertailussa vakioidaan myös koulutustaso.

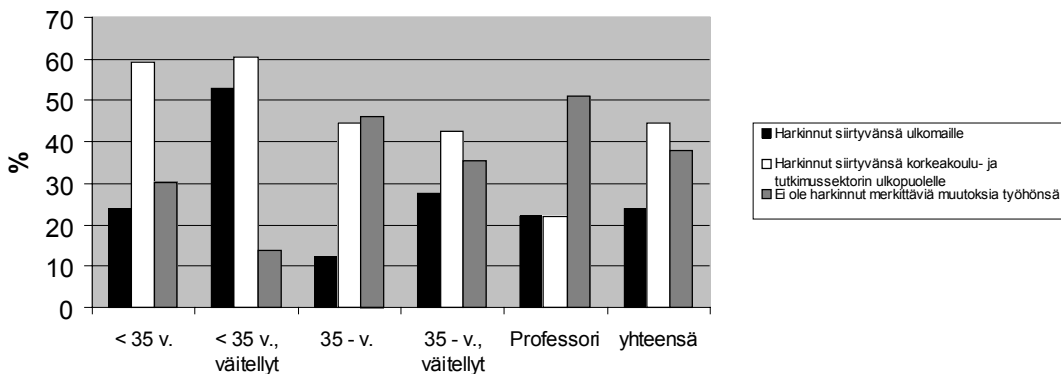
Kuten kuviosta 1 huomataan, erityisesti nuoret, alle 35-vuotiaat tohtorit ovat harkinneet urallaan radikaaleja muutoksia.<sup>5</sup> Heistä kolme viidestä on harkinnut jättävänsä korkeakoulu- ja tutkimussektorin ja siirtyvänsä muualle töihin. Yli puolet näki myös ulkomaille siirtymisen houkuttelevana vaihtoehtona, sillä he olivat harkinneet siirtymistä akateemisiin tehtäviin Suomen rajojen ulkopuolelle. Ainoastaan kymmenen prosenttia nuorista tohtoreista ei ollut harkinnut merkittäviä muutoksia työssään. Alle 35-vuotiaista ei-väitelleistä lähes yhtä usea oli harkinnut siirtymistä pois akateemiselta alalta. Sen sijaan ulkomaille siirtyminen ei heille vielä ole yhtä varteenotettavana uravaihtoehto. Heistä kolmasosa ei ollut harkinnut merkittäviä muutoksia urallaan. Tästä ryhmästä todennäköisesti suurin osa on tutkijakoululaisia, joiden oman edun mukaista on suorittaa tohtorintutkinto loppuun.

5 Mikäli vastaaja on vastannut ainakin yhteen kysymyspatterin kysymykseen, puuttuvat tiedot muiden väitteiden kohdalla on tulkittu ei-vastauksiksi

Nuorten ja vanhemman polven urasuunnitelmat poikkeavat selkeästi toisistaan. Luonnollisesti eniten joukosta erottuva ryhmä on professorit, joilla ei uran huipulla ole merkittäviä paineita uranvaihtoon. Nuorten ja vanhempien väitelleiden välillä on myös merkittäviä eroja: 16 prosenttia suurempi osuus nuorista tohtoreista

on harkinnut siirtyvänsä korkeakoulusektorin ulkopuolelle. Väittelemättömien kohdalla erot olivat myös lähes yhtä selkeitä. Huomattavaa on, että vanhemmat ikäluokat eivät pitäneet ulkomaille siirtymistä yhtä merkittävänä vaihtoehtona kuin nuoremmat. Kaikki erot ovat tilastollisesti merkitseviä.

### Urasuunnitelmia



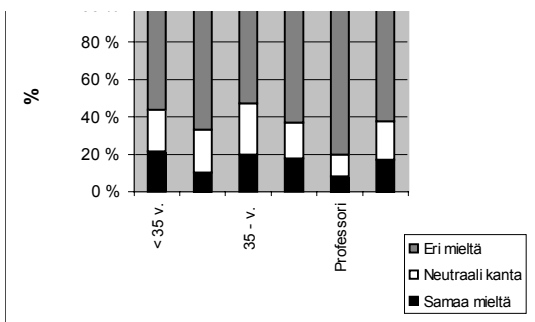
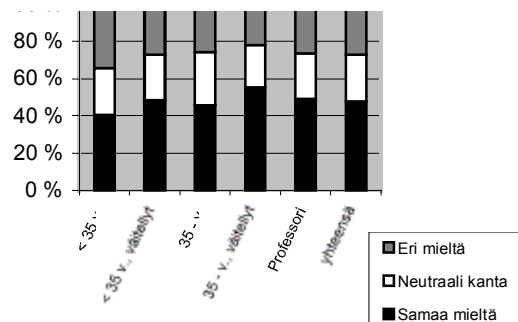
Kuvio 1. Urasuunnitelmat eri vastaajaryhmissä. <sup>6</sup>

Nuoret pitävät uramahdollisuuksiaan edelleen melko hyvinä omilla akateemisilla aloillaan. Itse asiassa heidän käsityksensä ovat positiivisempia kuin vanhemman polven. Maisterin tutkinnolla työskentelevät nuoret olivat voimakkaimmin eri mieltä väitteen kanssa huonoista uramahdollisuuksista. Tieteenalakohtainen tarkastelu nuorten näkemyksistä kuitenkin antaa paremman kuvan tilanteesta. Yhteiskuntatieteis-

sä kuusi kymmenestä ja humanistisissa tieteissä ja taidealalla peräti seitsemän kymmenestä nuoresta pitää uranäkymiä huonoina omalla alallaan. Uranäkymät näyttivät parhailta teknisissä tieteissä ja lääketieteissä. Nuoret yliopistonaiset näkivät uranäkymät omalla akateemisella alallaan synkempinä kuin miehet (N 46 % / M 34 % p < ,05). Vastaavaa eroa ei ollut yli 35-vuotiaiden vastaajien joukossa.

### Nuorien uramahdollisuudet ovat huonot

### En valitsisi uudelleen akateemista uraa



Kuvio 2. Urakäsityksiä vastaajaryhmittäin. <sup>7</sup>

6 Oletko harkinnut merkittäviä muutoksia työssäsi viimeisen viiden vuoden aikana? Siirtyminen akateemiseen tehtävään toisessa maassa (p < ,001), Siirtyminen työhön korkeakoulu- ja tutkimussektorin ulkopuolelle (p < ,001) ja En ole harkinnut merkittäviä muutoksia (p < ,001). (kyllä/ei).

7 ”Jos voisin valita uudestaan, en valitsisi enää akateemista uraa.” (kyllä/ei) (p < ,001); ”Nuorten uramahdollisuudet ovat huonot omalla akateemisella alallani” vastaajaryhmittäin. (kyllä/ei) (p < ,001).

Vaikka suurella osalla nuorista oli suunnitelmissa vaihtaa alaa, heistä alle viidennes ei valitsisi akateemista uraa enää uudelleen. Nuorista tohtoreista ainoastaan yksi kymmenestä katuu päätöstään. Ainoastaan professorit ovat nuoria tohtoreita varmempia siitä, että he ovat aikoinaan tehneet oikean valinnan siirtyessään akateemiselle alalle. Sen sijaan nuoret, jotka eivät ole suorittaneet tohtorin tutkintoa olisivat useimmiten valmiit pyörtämään päätöksensä akateemisesta urasta (kuvio 2). Naisista lähes kaksi kertaa suurempi osuus (24 %) kuin miehistä (13 %) ( $p < ,01$ ) ei valitsisi enää akateemista uraa, jos päätöksen voisi tehdä uudelleen. Vastaavaa eroa ei ollut yli 35-vuotiaiden vastaajien joukossa.

Uranäkymien lisäksi kyselyssä tiedusteltiin, kuinka tärkeänä vastaajat pitävät omaa tieteenalaansa, korkeakouluaan ja yksikköään. Vastaukset tieteenalaan liittyvään kysymykseen kertovat melko suoraan akateemisen työn arvostuksesta, sillä akateeminen professio on tyypillisesti sitoutunut tieteenalaan ja tieteeseen, siis itse työhön, tiukemmin kuin työpaikkaan (Clark 1987, 62). Nuorista lähes kaikki (87 %) piti omaa tieteenalaansa tärkeänä, kuten vanhemmistakin vastaajista. Kaksi kolmannesta nuorista ja vanhemmista vastaajista piti omaa korkeakouluaan ja yksikköään tärkeänä. Nuorilla ei siis ole negatiivisempaa kuvaa akateemisen matriisin ulottuvuusiensa tärkeydestä kuin vanhemmilla työntekijöillä. Tieteenalan ja korkeakouluinstituution tärkeänä pitäminen ei variointunut myöskään tieteenaloittain tai koulutuksen suhteen. Sen sijaan selkeä ero vastauskäyttäytymisessä oli ensisijaisesti opetuksesta ja tutkimuksesta kiinnostuneiden nuorten välillä.<sup>8</sup> Opetuksesta kiinnostuneista nuorista (N 32, 66 %) harvempi piti omaa tieteenalaansa tärkeänä kun tutkimuksesta kiinnostuneista (N 316, 89 %  $p < ,01$ ). Naisista tieteenalaansa tärkeänä piti hieman harvempi kuin miehistä (84 % / 90 %  $p < ,05$ ). Opetuksesta ensisijaisesti kiinnostuneista hieman alle puolet piti korkeakouluaan tärkeänä verrattuna tutkimuksesta ensisijaisesti kiinnostuneiden yli kahteen kolmannekseen.

Uraan ja työn tärkeyteen liittyvät kysymykset vahvistavat käsitystä siitä, että itse akateemisen

työn arvostus ei ole yliopistoissa nuorten eikä kenenkään muunkaan ongelma. Oma tieteenala pidetään tärkeänä, joskin opetuksesta kiinnostuneet nuoret eivät pidä tieteenalaansa yhtä tärkeänä kuin tutkimuksesta ensisijaisesti kiinnostuneet. Tätä voidaan pitää huolestuttavana, sillä todennäköisesti juuri he ovat useimmiten yhteydessä opiskelijoihin. Uran houkuttelevuuden kannalta keskeisessä asemassa ovat koulu- ja opiskeluajan tutkijakuvat ja mentorit (OPM 2006b, 72).

Uraansa nuoret akateemiset ovat jossakin määrin pettyneitä, ja uranvaihdon harkinta on nuorten keskuudessa muita vastaajia yleisempää. Erityisesti nuoret tohtorin tutkinnon suorittaneet ovat harkinneet siirtymistä ulkomaille. Tämä kertoo ulkomaiden houkuttelevimmista työmahdollisuuksista post doc -vaiheen tutkijoille. Tieteentekijät ja asiantuntijat ovat niitä harvoja ryhmiä, joiden kohdalla työmarkkinat toimivat globaalisti (Rouhelo 2008, 19). Tästä syystä ulkomaille siirtymishalut juuri nuorten tohtoreiden ryhmässä voivat olla merkittävä tekijä suomalaisen akateemisen profession tulevaisuudelle.

Nuoret näkevät kuitenkin oman tieteenalansa urakehitysmahdollisuudet vanhempia kirrkaampina. Tieteenalaerot ovat tässäkin selkeitä. Aloilla, joilla uranäkymiä on yliopiston ulkopuolellakin, suhtautuminen nuorien mahdollisuuksiin on paljon myönteisempää kuin humanistis-yhteiskunnallisilla aloilla.

Humanistiset tieteet samoin kuin yhteiskuntatieteet ovat tyypillisiä generalistialoja, jotka ovat professionaalisia aloja herkempiä työelämän muutoksille (Rouhelo 2006, 122). Epävarma työtilanne pakottaa nuoria etsimään uusia vaihtoehtoisia ratkaisuja. Tämä on suuri haaste yliopistouria kehitettäessä, sillä jatkuvan uranvaihdon ja uusien mahdollisuuksien pohtimisen sijaan nuorten voimavaroja tulisi suunnata työn ja ammattitaidon kehittämiseen (Mäkinen ym. 2006, 153). Kollektiivisen akateemisen ammatti-identiteettien purkautuessa uusien moniosaajien ja asiantuntijoiden aikakautena (vrt. Filander 2006, 51–52) akateemisen uran ja työympäristön arvostus saattaa olla vaikea säilyttää, sillä työn antaman arvostuksen vähentyessä muilla palkitsevilla elementeillä on entistäkin suurempi rooli.

8 Kysymys kuului: Kohdistuuko kiinnostuksesi ensisijaisesti opetukseen vai tutkimukseen? Ensisijaisesti opetuksesta kiinnostuneet vastasivat: ”ensisijaisesti opetukseen” tai ”molempiin, mutta enemmän opetukseen”. Ensisijaisesti tutkimuksesta kiinnostuneet vastasivat: ”molempiin, mutta enemmän tutkimukseen” tai ”ensisijaisesti tutkimukseen”.



### Määräaikaisuus ja vaikutusvallan puute murentavat statuskontrollia

Määräaikaisuus merkitsee tutkijalle taloudellista turvattomuutta, epävarmuutta tulevaisuudesta ja huolta työn jatkumisesta (Hakala ym. 2007, 198; Rouhelo 2006, 137; vrt. Sennett 2002). Työ on keskeinen tekijä taloudellisten ja sosiaalisten tarpeiden tyydyttämisessä. Tieto sen mahdollisesta menettämisestä aiheuttaa näin ollen turhautumista, ei vain työn, vaan myös sosiaalisten kontaktien ja taloudellisen toimeentulon mahdollisen menettämisen vuoksi. (Hellgren ym. 1998, 4; Sverke ym. 2002, 244–247.) Työn epävarmuudella on vaikutusta erityisesti yliopistomaailmassa, sillä pätkittäisyys rajoittaa akateemista vapautta. Haitallisen työstressin aiheuttajista palvelussuhteen jatkumisen epävarmuus ja määräaikaisuus olivat tieteenekijöiden jäsenkyselyssä kaksi yleisintä syytä (Rautapuro & Puhakka 2007, 45). Vuonna 2001 tieteenekijöiden liiton jäsenkyselyssä kaiken ikäisistä määräaikaisista 85 prosenttia koki työnsä uhatuksi (Rautapuro & Puhakka 2001, 22). Yliopistoissa määräaikaisuuksien henkistä rasittavuutta lisää määräaikaisuuksien pätkittäisyys.

Työn määräaikaisuutta voidaan pitää statuskontrollin yhtenä objektiivisena indikaattorina. Frederick Herzbergin mukaan työn objektiivinen varmuus (security) on yksi motivaatio- ei siis hygieniatekijöistä. Valtion työsuhteiden 1990-luvulta alkanut määräaikaistuminen on viimein taittunut, mutta muihin yhteiskunnan sektoreihin

verrattuna määräaikaisten työsuhteiden määrä on edelleen omaa luokkaansa (Netra 2009; Tilastokeskus 2008, 34–35). Valtiolla määräaikaisia työsuhteita on suhteellisesti ja absoluuttisesti eniten yliopistosektorilla (VM 2003). Opetusministeriön hallinnonalalla työntekijöistä määräaikaisia on 54 prosenttia. Muiden hallinnonalojen yhteenlaskettu määräaikaisten osuus on 15 prosenttia. (Netra 2009.) Määräaikaisuudet ovat yliopistoissa lisääntyneet erityisesti ulkopuolisen rahoituksen lisääntymisen myötä. Määräaikaisuus ei kuitenkaan rajoitu ainoastaan ulkopuolisella rahoituksella palkattuihin, vaan myös suuri osa budjettivaroin palkatusta henkilöstöstä on nimetty virkoihin määräajaksi (VM 2003).

CAP-aineistossa määräaikaisuus näkyy hyvin selvästi. Kuten taulukosta 2 huomataan, nuorista ainoastaan yksi kymmenestä on vakituudessa tai toistaiseksi palkatussa työsuhteessa.<sup>9</sup> Sukupuolittain määräaikaisuudessa ei ollut eroja. Tämä on poikkeuksellista, sillä valtakunnallisesti 25–35 -vuotiaista nuorista naisista 26 prosenttia on määräaikaisia verrattuna 12 prosenttiin miehistä (Tilastokeskus 2008, 34). Tosin myös määräaikaisuuksien volyymi on yliopistoissa poikkeuksellinen. Alle 35-vuotiaista 85 prosenttia on määräaikaisia. Nuorista tohtoreista harvempi (80 %) kuin muista nuorista oli määräaikaisessa työsuhteessa ( $p < ,05$ ). Vakinaisten virkojen osuus kasvaa iän karttuessa, mutta verrattaessa esimerkiksi ammattikorkeakouluihin vakinaisten työsuhteiden osuus on yliopistoissa myös vanhemmissa ikäluokissa hyvin pieni.

Taulukko 2. Yliopistovastaajien vakinaiset ja toistaiseksi solmitut työsuhteet, määräaikaiset työsuhteet sekä muunlaiset työsuhteet ikäryhmittäin.

		Ikäryhmät							
		>35 v.	35–39 v.	40–44 v.	45–49 v.	50–54 v.	55 v.	Yhteensä	
Työsuhde	Vakinainen, toistaiseksi	N	38	27	45	53	68	165	396
		%	10,8%	18,0%	32,4%	48,6%	62,4%	79,7%	37,2%
	Määräaikainen	N	299	120	88	55	39	38	639
		%	85,2%	80,0%	63,3%	50,5%	35,8%	18,4%	60,0%
	Muu	N	14	3	6	1	2	4	30
		%	4,0%	2,0%	4,3%	,9%	1,8%	1,9%	2,8%
Yhteensä	N	351	150	139	109	109	207	1065	
	p > ,001		100%	100%	100%	100%	100%	100%	

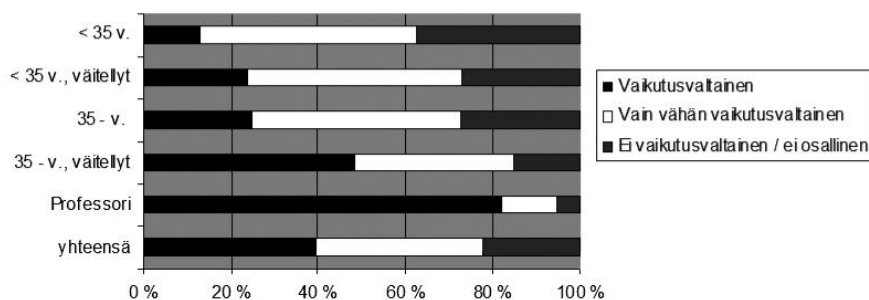
9 Muut työsuhteet muodostavat vastaajajoukon, jonka työsuhteiden kestosta ei ollut varmuutta. Joukko koostuu lähinnä viransijaisista, joilla saattaa olla vakinainen työsuhde sijaisuuden lisäksi.

Työn määräaikaisuus ei kerro yksilön subjektiivisesta statuskontrollin tunteesta, sillä epävarmuuden tunne voi vaihdella yksilöittäin vaikka he altistuisivat samalle tilanteelle (Hellgren ym. 1998, 4). Yliopistoissa tarkastelua vaikeuttaa määräaikaisuusien luonteen suuri kirjo. Osa viroista on sellaisia, että ne asetuksella säädetään määräaikaisiksi. Tällaisia ovat esimerkiksi assistenttien virat. Yliopistoissa on myös määräajaksi perustettuja virkoja, kuten lahjoitusprofessuureja. (VM 2003, 26.) Määräaikainen työntekijä saattaa olla siis omassa virassaan, joka on perustettu useaksi vuodeksi, nimitettynä määräajaksi virkaan tai muutaman kuukauden mittaisessa määräaikaisessa työsuhteessa. Nuorien yliopistolaisten kohdalla voidaan määräaikaisuuden luonnetta arvioida tarkastelemalla heidän ammattijakumaansa. Vastaajista 70 prosenttia on tutkijoita ja 12 prosenttia assistentteja. Tutkijoilla lyhyet pätkätyöt ovat yleisimpiä, sen sijaan assistenttien virkakaudet ovat pidempiä (vrt. Puhakka & Rautapuro 2007, 23–24).

Subjektiivista statuskontrollia voidaan pyrkiä hahmottamaan vaikutusvaltaisuuden ja infor-

moinnin kautta. Jos työntekijällä on mahdollisuuksia vaikuttaa laitoksellaan, tämä varmasti vähentää epävarmuuden määrää. Puolet nuorista vastaajista kokee, että heillä on vain vähän vaikutusvaltaa. Reilu kolmannes kokee, ettei heillä ole vaikutusvaltaa laisinkaan tai että he eivät edes ole osallisia laitoksen akateemisten toimintatapojen muokkaamisessa. Vaikutusvaltaiseksi nuorista itsensä kokee ainoastaan 15 prosenttia. Sen sijaan yli 35-vuotiaista vastaajista puolet pitää itseään vaikutusvaltaisena (kuvio 3). Nuorten kohdalla sukupuolien välillä ei ole eroja vaikutusvaltaisuudessa laitostasolla toisin kuin vanhempien vastaajien kohdalla. Kuten kuviosta 3 huomataan, väittelemättömät nuoret erottuvat vaikutusvallan osalta selkeästi muista ryhmistä. Vanhemmat ei-väitelleet näyttäisivät olevan laitostasolla suurin piirtein yhtä vaikutusvaltaisia kuin nuoret tohtorit. Sen sijaan vanhemmat tohtorit ja erityisesti professorit kokevat olevansa huomattavasti vaikutusvaltaisempia. Ikä ei näyttäisi vaikuttavan tiedon saantiin. Kaikissa ikäryhmissä oltiin melko laajasti sitä mieltä, ettei korkeakoulun asioista saa hyvin tietoa.

### Vaikutusvaltaisuus



Kuvio 3. Vaikutusvaltaisuus laitostasolla vastaajaryhmittäin ( $p < ,001$ ).<sup>10</sup>

### Statuskontrolli aikaisempien tutkimusten valossa

CAP-aineiston avulla voidaan havaita, että nuorten statuskontrollia vaarantavat määräaikaisuudet ja sivullisuus laitostason päätöksenteossa. Statuskontrollia vähentävät työn epävarmuuden lisäksi myös pakotetut ammatilliset muutokset, negatiivinen urakehitys ja huonot ylenemismah-

dollisuudet tai niiden puute (Siegrist 1996, 31). Tilastokeskuksen tekemän haastattelututkimuksen mukaan vuonna 2000 valmistuneista tohtoreista oli työttömänä vuonna 2002 ainoastaan 2,3 prosenttia. Samassa tutkimuksessa tohtoreista 95 prosenttia ilmoitti työnsä vastaavan hyvin

<sup>10</sup> Kuinka vaikutusvaltainen olet keskeisten akateemisten toimintatapojen muokkaamisessa laitos, osasto tai vastaavalla tasolla?

tai melko hyvin koulutusta. Tohtoreiden työllisyydessä suurin ongelma oli määräaikaisuus. Heistä 60 prosenttia oli määräaikaisessa työsuhteessa. (SA 2003, 17–19.)

Nuorten yliopistolaisten, erityisesti tohtorikoulutettavien, uranäkymät näyttävät tilastojen ja toteutuneiden työpaikkojen valossa varsin valoisilta. Statuskontrollin ja yleensäkin työn epävarmuuden kohdalla kuitenkin oleellisinta on itse epävarmuus tulevaisuudesta, eikä se että toteutuuko pelätty muutos (Hellgren ym. 1998, 4). Opetusministeriön ”Tulevat tohtorit” -selvityksessä (2006a, 62) kolmasosa vastaajista oli huolissaan työllistymisestään paljon tai erittäin paljon: humanistisilla ja luonnontieteellisillä aloilla yli kaksi viidesosaa. Suurin osa tulevaisuuden työllistymisnäkemyksistään avoimissa vastauksissa kirjoittaneista kommentoi, ettei tohtorin tutkinnosta todennäköisesti ole etua työpaikan löytämisessä. Moni piti sitä jopa haittana rekrytoinnissa ja oli sitä mieltä, että yliopistoissa koulutetaan liikaa tohtoreita eikä post doc -tutkijapaikkoja ole riittävästi. Myös Johanna Hakalan (2009, 185) haastatteluissa tohtoriopiskelijat suhtautuvat epäilevästi mahdollisuuksiinsa työllistyä akateemiselle alalle. Näyttää siltä, että epävarmuus on sisäänrakennettu akateemisen uran alkuvaiheeseen.

Statuskontrollia yliopistoissa heikentää myös rahoituksen epävarmuus. Opetusministeriön selvityksessä rahoitusta koskeissa kommentoissa päällimmäisenä esille nousivat rahoituksen epävarmuus ja rahoitushakemusprosessien läpinäkyvyyttä ja epätasaisuus (OPM 2006a, 61). Rahoitusta haettaessa ilmeisen monella nuorella tohtorikoulutettavalla ja varmasti myös projektitutkijalla saattaa olla tunne, ettei rahoituksen saaminen varsinaisesti ole sidottu omiin ponnisteluihin. Mielenkiintoista on, että opetusministeriön tutkijakoulujen opiskelijoista ja muiden tohtorihjelmien jäsenistä myös noin puolet koki rahoitusvastuun olevan itsellään (OPM 2006, 29). Pitkäaikainen tutkijakoulupaikkakaan ei siis takaa tunnetta rahoituksen varmuudesta.

Useissa tutkimuksissa on osoitettu että työn epävarmuus liittyy tyytymättömyyteen, heikentyneeseen terveyteen ja laskeneeseen tuloksellisuuteen. Epävarmuudesta erityisen kuormittavaa tekee sen pitkittyminen, mikä estää tehokkaiden selviytymisstrategioiden laadinnan. Epävarmuuden aiheuttama kuormitus on voimakkainta

huonosti palkatuilla ja koulutetuilla, sillä he ovat kaikista riippuvaisimpia työstään. Korkeakoulutuksen onkin raportoitu toimivan puskurina epävarmuutta vastaan. (Sverke ym. 2002, 244–247.) Korkeakoulusektorilla puskurivaikutusta ei kuitenkaan välttämättä ole, sillä yliopistotyö pätevoittää tyyppillisesti ainoastaan yliopistotyöhön (vrt. Aarrevaara & Hölttä 2007).

Siirtyminen yliopistoista muille työmarkkinoille saattaa olla haasteellista, erityisesti genaralistialoilla. Jatko-opiskelijat arvioivat, että tohtorin koulutus ei valmenna opiskelijoita yhtä hyvin muille kuin akateemiselle uralle (OPM 2006, 58). Koulutuksen rinnalla työllistymismahdollisuuksien on havaittu toimivan moderaattorina epävarmuutta vastaan (Sverke ym. 2002, 247). Joissakin tutkimuksissa on huomattu, että korkeakoulutus saattaa johtaa myös jyrkempiin negatiivisiin reaktioihin. Esimerkkinä on käytetty johtajia, jotka reagoivat voimakkaammin työn epävarmuuteen, sillä he ovat taipuvaisia uskomaan, että työn epävarmuus on heidän oman toimintansa tulosta. (Sverke ym. 2002, 248.) Yliopistoissa tämä saattaa myös olla varteen otettava ilmiö, sillä yliopistojen kulttuuri on korostetun individualistinen ja henkilökohtaisiin meriitteihin tukeutuva (Mustajoki 2002).

## Johtopäätökset

### **Nuorten työn palkitsevuus ja uran houkuttelevuus**

Useat nuoret valitsisivat akateemisen uran uudelleen, vaikka varsin moni on harkinnut siirtymistä pois tutkimuksen parista ja vaikka uranäkymät ovat synkkiä erityisesti humanistis-yhteiskunnallisilla aloilla. Joka tapauksessa on suhtauduttava vakavasti siihen, että 60 prosenttia nuorista on harkinnut alanvaihtoa. Myös CAP-aineiston valossa Hakalan (2009, 176) esittämä kysymys siitä, voivatko yliopistot houkuttaa enää parhaita ja sopivimpia nuoria akateemiselle uralle, on perusteltu. Sitä tulisi itse asiassa vielä täsmentää kysymällä, onnistuuko yliopisto pitämään jo uralle rekrytoituiden lahjakkaimmat nuoret palveluksessaan. Erityisesti nuoret tohtorintutkinnon suorittaneet tutkijat pitävät alan ja maan vaihtoa harkinnan arvoisina vaihtoehtoina.

Erityistä huomiota tulisi kiinnittää siihen, että nuoret naiset suhtautuvat uraansa ja tieteenalaansa miehiä negatiivisemmin. Myös sillä, onko

nuori akateeminen ensisijaisesti kiinnostunut opetuksesta vai tutkimuksesta, on merkitystä. Merkillä pantavaa on se, että opetuksesta ensisijaisesti kiinnostuneet eivät pidä korkeakoulujaan yhtä tärkeinä kuin tutkimuksesta kiinnostuneet. Tämä saattaa johtaa lahjakkaiden opettajien siirtymiseen muille työmarkkinoille, esimerkiksi ammattikorkeakouluihin. On huolestuttavaa, että korkeimman opetuksen monopolia ylläpitävässä laitoksessa opetuksesta kiinnostuneet nuoret suhtautuvat varauksellisemmin instituution tärkeyteen kuin tutkimuksesta kiinnostuneet. Yliopistouria tulisikin kehittää niin, että ne tarjoavat palkitsevan vaihtoehdon myös opetuksesta ensisijaisesti kiinnostuneille sekä tasapuoliset uranäkymät miehille ja naisille.

Työn arvostus näyttää nuorten akateemisten keskuudessa olevan edelleenkin voimakasta, sillä yhdeksän kymmenestä vastaajasta pitää omaa tieteenalaansa tärkeänä. Myös suurin osa nuorista arvostaa omaa yliopistoaan ja yksikköään. Työn kutsumusluonne siis on edelleen voimakas nuortenkin joukossa. Yliopistojen rekrytointia ja henkilöstöpolitiikkaa suunniteltaessa ei tulisi kuitenkaan tuudittua liiaksi akateemisen työn houkuttelevuuteen ja työn kutsumusluonteeseen, sillä tasokkaan henkilöstön ylläpitämiseksi yliopistojen on onnistuttava muodostamaan yliopistourasta houkutteleva vaihtoehto myös niille nuorille, joille pelkkä työ ei riitä palkkioksi.

Nuorten akateemisten työtä ei voi palkkauksen näkökulmasta pitää palkitsevana. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittanut alle 35-vuotias ansaitsee omalta korkeakoulultaan keskimäärin vähemmän kuin samanikäinen perusasteen tutkinnon suorittanut työntekijä. Palkkaus laahaa voimakkaasti muiden sektoreiden perässä ja on huono verrattuna koko valtiosektorin työllistämisiin korkeakoulutettuihin. Naisilla palkkaus on heikompaa, mikä johtuu ennen kaikkea miesvaltaisten teknisten alojen paremmista palkoista. Tosin erot keskipalkoissa eivät olleet tilastollisesti merkitsevällä tasolla. Vaikka palkkaus ei suomalaisessa yhteiskunnassa olekaan tärkein työviihtyvyyttä lisäävä tekijä, palkkauksen huono taso ei voi olla vaikuttamatta perheen perustamisissä olevien uravalintoihin. Miehille palkkaus näyttäisi olevan Suomessa naisia tärkeämpi tekijä työviihtyvyyden kannalta (Tilastokeskus 2008, 195). Palkkauksen tasoakin merkittävämpi tekijä

voi olla sen vakaus ja varmuus tulevaisuudesta.

Yliopistoissa suuren haasteen muodostaa nuorien työntekijöiden statuskontrollin ylläpitäminen, etenkin kun edessä on koko sektoria koskeva lainsäädännön muutos, jolla on vaikutuksia lähes kaikkien työntekijöiden asemaan. Lisäksi jo aikaisemmin käynnistetty rakenteellisen kehittämisen ohjelma muuttaa organisaatioiden suhteita ja keskittää toimintoja uudelleen (ks. OPM 2008a).

Verrattuna muihin sektoreihin määräaikaisia on yliopistoissa todella paljon, mutta he muodostavat hajanaisen joukon. Määräaikaisuus on yliopistoissa erityisesti, mutta ei ainoastaan, nuorten ongelma. Vaikka aineisto ei suoraan kerro projektitutkijoiden arjesta, heidän asemansa on todennäköisesti yliopistoissa huonoin. Heidän palkkansa laahaa tohtorikoulutettavien palkkojen tasolla, työsuhteet ovat ptkittaisia ja työstä saatava sosiaalinen arvostus ja pääoma koulutuksen muodossa ovat pieniä.

Nuoret kokevat itsensä varsin vaikutusvallatomiksi jo laitostasolla tapahtuvaan akateemisten toimintatapojen muokkaukseen. Tämä vähentää heidän itsesäätelyn tunnettaan. Tohtorin tutkinto tarjoaa nuorelle paremmat mahdollisuudet vaikuttaa laitoksensa asioihin.

### ***Tulevaisuuden näkymiä: neliportainen vai kaksihaarainen urapolku?***

Hakalan (2009) tavoin voidaan kysyä, onko akateemisesta työstä tulossa vain yksi työ muiden töiden joukossa? Hakala päätyi aineistonsa perusteella vastaamaan, ettei nuorten tyytymättömyys ole välttämättä merkki akateemisen työn kutsumusluonteen heikkenemisestä. Hän myös muistuttaa, että työn sisäisen ja ulkoisen palkitsevuuden tulee olla tasapainossa. CAP-aineiston valossa on helppo yhtyä Hakalan argumentointiin. Nuoret pitävät tieteenalaansa yhtä tärkeänä kuin vanhemmat työntekijät ja itse asiassa he ovat pääosin tyytyväisiä työhönsä.

Toisin kuin Hakala halusin Siegristin (1996) mallin hengessä erottaa työn palkitsevuuden ja työn itsensä mielekkyyden sekä tekemisen ehdot. Tässä artikkelissa tarkoitettussa mielessä työn sisäinen palkitsevuus ei siis ole palkitsevuutta. Työn on oltava (ulkoisesti) palkitsevaa, jotta työntekijä voi taloudellisesti tulla toimeen, rakentaa tulevaisuuttaan ja saavuttaa sosiaalista

arvostusta. Tätä työn palkitsevaa puolta voi johonkin rajaan kompensoida työn sisäinen vapaus ja sen antama henkilökohtainen tyydytys, muttei loputtomasti.

On aika kysyä, kuinka kauan akateemisen työn luonteen houkuttelevuus riittää kompensoimaan työn huonoa palkitsevuutta. Yhä useammalle yliopistoissa työskentelevälle yliopiston tarjoama työnkuva on ”tavallinen ansiotyö”, josta tulisi palkita myös rahallisesti. Työn tavallisuus korostuu myös massoituneen korkeakoulutuksen myötä. Nuoret yliopistolaiset eivät ole ainoastaan yhteiskunnallisen eliitin vesoja.

Opetusministeriön tutkijanuratyöryhmän mukaan tutkijan uran ensimmäinen askel on pääsääntöisesti yhteinen kaikille.

”Tutkijanuran ensimmäisen portaan tehtäviin sisältyy useimmiten tohtorintutkinnon suorittaminen. Muodollisena edellytyksenä tehtäviin on pääsääntöisesti ylempi korkeakoulututkinto. Valitessaan henkilöitä tutkijanuran ensimmäisen portaan tehtäviin tutkimusorganisaation tulee varmistaa, että hakijalla on riittävät muut valmiudet tehtävien hoitoon. Tehtäviin on avoin haku. Ensimmäisen portaan tehtävät ovat pääosin määräaikaisia, koska ne sisältävät koulutuksellisen elementin.” (OPM 2008b, 24.)

Työryhmän periaate on hyvä, mutta se tukeutuu edelleen perinteiseen ura-ajatteluun. Pelkäämään perinteiseen akateemiseen uraan tähtäävä urapolkumalli on liian yksinkertainen, mikäli yliopistot kuitenkin haalivat itselleen akateemisen kapitalismin (vrt. Slaughter & Leslie 1997) ja yrittäjämäisen yliopiston (vrt. Clark 1998) hengessä ulkopuolisen rahoituksen toivossa entistä useammin sektoritutkimushankkeita ja kilpailevat muiden tutkimusorganisaatioiden kanssa. Yliopistosektorin kasvu ja sen myötä tapahtuva diversifikaatio (Teichler 2003, 172–176) vaatii uusia entistä joustavampia uramalleja ja tiedontuotannon rakenteita (Huisman & Teelken 2008, 301). Tohtorin tutkintoa ei vaadita monissa tutkimustehtävissä, ja sen suorittaminen itse asiassa hankaloittaa niitä. Esimerkiksi sektoritutkimuslaitoksien työntekijät ovat huomattavasti harvemmin uupuneita ja määräaikaisia kuin yliopistokollegansa (Rautapuro & Puhakka 2007, 21–25, 44). Tehokasta projektityötä ei voida tehdä epävarmoin ehdoin palkatuin työntekijävoimin.

Yritysmäisessä yliopistossa olisi mielekästä erottaa palkkausjärjestelmässä selkeämmin projektitutkijan ja tutkijan urat ja palkkaus, jolloin myös työn ja odotuksien vastaavuus parantuisi. Jo nyt palkkausjärjestelmän perusteissa mainitaan erillisinä tutkimuspainotteiset työt, jotka eivät tähtää ensisijaisesti tohtorin tutkintoon. Työn kuvaa, jossa ulkoiset vaatimukset, koulutuksen muodossa saatava pääoma sekä työnteon vapaus ovat pienempiä, tulisi tasapainottaa suuremmalla määrällä palkitsevia elementtejä. Nyt tilanne on pahimmillaan päinvastainen.

Sen sijaan että kysytään, onko akateemisen työn omaleimaisuus heikentynyt, tulisi kysyä tuleeko kaiken yliopistoissa tapahtuvan työn olla samanlaista. Olisi myös tunnustettava, että nuortenkin akateemisten työ on työtä, jolla täytyy tulla toimeen ja usein elättää perhe – akateemisen aristokratian aika on ohi (vrt. Barush & Hall 2004, 246).

Nuoret akateemiset positioidaan usein tohtorikoulutettaviksi tai opiskelijoiksi ja heistä tuotettava tutkimustieto ja hallinnollinen tieto rakentuvat tätä kautta (KKA 2006; Nummenmaa ym. 2008; OPM 2006a, b; OPM 2008b; SA 2003). Kaikki nuoret tutkijat eivät ensisijaisesti tähtää tohtorintutkintoon, eivätkä siis ole opiskelijoita. Heidän työoloihinsa ja palkkaukseensa tulisi kiinnittää huomiota. Näin varsinkin siinä tapauksessa, että yliopistot jatkavat markkinoitumisen tiellä ja aikovat menestyä tutkimuksen kilpailluilla markkinoilla.

Tämänkin artikkelin empiria pakottaa kyseenalaistamaan yliopistourien alkupään mielekkyyden yksilön kannalta ja tehokkuuden organisaation kannalta. Tutkimustyön muuttuminen aikaisempaa projektikeskeisemmäksi edellyttää erilaisia arvoja ja rakenteita kuin perinteinen jatko-opiskelu. Projektityö ja tutkimuksen uudet funktiot johtanevat akateemisesta professiosta erillisen tutkijakunnan syntymiseen (Pekkola 2009; vrt. Vähämäki & Holvas 2005, 145). Tehokas yritysmäinen tutkiminen vaatii myös tehokasta yritysmäistä tutkimuksen johtamista (vrt. Vähämäki 2006, 156). Projektitutkijoiden arjessa tutkimus saattaa korvata käsitteenä tieteen käsitteen (vrt. Nokkala 2007, 59).

Projektitutkijat eivät tee tiedettä (johon määritelmällisesti kuuluu opetuksen ja tutkimuksen yhteys sekä akateeminen vapaus), vaan tutkimusta, jonka tavoitteena on tehokas ja johdettu tutkimustuloksien tuottaminen. Ammattimainen

projektityöskentely vaatii ammattimaista rekrytointia ja työnantajapolitiikkaa, johon yliopistoilla on mahdollisuus uuden yliopistolain myötä. Mikäli yliopistot haluavat laajentaa toimintaansa akateemiselta sydänmaalta yrittäjämäiseen periferiaan (vrt. Clark 1998) tulisi neliportaisen tutkijanuran sijaan alkaa miettiä kaksihaaraista tutkijanuraa, jonka palkitsevuus-ponnistelurakenteet eroaisivat selkeästi toisistaan.

Onko projektitutkimus yliopistojen tehtävä, on suuri yliopistojen arvorakennelmiin ja organisaatiokulttuuriin liittyvä kysymys, johon myönteisesti vastaaminen vaatii yliopiston rakenteiden uudistamista ja urapolkujen monipuolistamista. Tällöin yliopisto voisi tarjota erilaisia ja erilailla houkuttelevia uravaihtoehtoja, jossa jokaisella olisi mahdollisuus edetä valitsemallaan polulla.

## Kirjallisuus

- AARREVAARA, T. & PEKKOLA, E. (2009). Akateemisen profession muutos Suomessa – maaraaportti. Julkaisematon käsikirjoitus. Tampere: Higher Education Group.
- AARREVAARA, T. (2009). Akateeminen ura ja laajentuva korkeakoulutus. Teoksessa M-L. Huotari & A. Lehto (toim.) Johtamishaasteena muutos – kirjasto akateemisessa yhteisössä (s. 19–37). Tampere: Tampere University Press.
- AARREVAARA, T. & HÖLTTÄ, S. (2007). Massification, Steering-by-Results and New Division of Labor. Teoksessa W. Locke & T. Ulrich (toim.) *The Changing Conditions for Academic Work and Careers in Select Countries* (s. 195–209). Kassel: International Center for Higher Education Research.
- AARREVAARA, T. & HÖLTTÄ, S. (2008). *The Changing Academic Profession in International Comparative and Quantitative Perspective. Report of the international Conference on the Changing Academic Profession Project, 2008. RIHE international Seminar Reports no. 12* (s. 117–130). Hiroshima: Research Institute for Higher Education, Hiroshima University.
- BARUCH, Y. & HALL, D.T. (2004). *The academic career: A model for future careers in other sectors?* *Journal of Vocational Behavior*, 64, 241–262.
- FANT, B. (2003). Korkeimman opetuksen trendit Euroopassa. Seminaariraportti. Acatiimi 6/2003, 22–23.
- CLARK, R. B. (1987). *The Academic Life, Small Worlds, Different Worlds*. NJ: Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.
- CLARK, R.B. (1998). *Creating Entrepreneurial Universities, Organizational Pathways of Transformation*. Oxford: Elsevier.
- ENDERS, J. (2006). *The Academic Profession*. Teoksessa J.J.F. Forest & P.G. Altbach (toim.) *International Handbook of Higher Education* (s. 5–21). Dordrecht: Springer.
- FILANDER, K. (2006). Työ, koulutus ja katoavat ammatit. Teoksessa J. Mäkinen, E. Olkinuora, R. Rinne & A. Suikkanen (toim.) *Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen* (s. 43–60). Jyväskylä: PS-kustannus.
- HAKALA, J. (2009). *The future of the academic calling? Junior researcher in the entrepreneurial university*. *Higher Education*, 57, 173–190.
- HAKALA, J., KAUKONEN, E., NIEMINEN, M., & YLIJOKI, O.-H. (2003). *Yliopisto. Tieteen kehdestä projektimyllyksi?* Helsinki: Gaudeamus.
- HELLGREN J., SVERKE, M. & ISAKSSON, K. (1998). *A New Look at Job Insecurity and Its Long-Term Effects on Employee Attitudes and Well-Being. Reports from the Department of Psychology N:853*. Stockholm: Stockholm University.
- HERZBERG, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. New York: World.
- HUISMAN, J. & TEELKEN, C. (2008). *Changing Conditions for the Academic Workforce*. *Higher Education Policy*, 21, 301–303.
- JAHODA, M. (1987). *Employment and Unemployment. A Social Psychological Analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.
- JEREMY, J.F. (2000). *Motivation in the Work Place*. Teoksessa N. Chimeil (toim.) *Introduction to Work and Organizational Psychology. A European Perspective* (s. 302–326). Oxford: Blackwell.
- JULKUNEN, R. (2008). *Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista*. Tampere: Vastapaino.
- KINNUNEN, U., FELDT, T. & MAUNO, S. TOIM. (2005). *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- KKA (2006). *PhD Training and the Knowledge-Based Society: An Evaluation of Doctoral Education in Finland* (Dill, D.D., Mitra, S.K., Jensen, H.S., Lehtinen, E., Mäkelä, T., Parpala, A., Pohjola, H., Ritter, M.A., & Saari, S.). Tampere: Finnish Higher Education Evaluation Council.
- LIGHT, D. JR (1974). *Introduction: The Structure of the Academic Profession*. *Sociology of Education*, 74, 2–28.
- MASLOW, A. (1987). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.
- MAYO, E. (1945). *The Social Problems of an Industrial Civilization*. Boston: Harvard University Press.
- MCCELLAND, D. (1961). *The Achieving Society*. Princeton: Van Nostrand.
- MUSTAJOKI, A. (2002). *Tuloksena yliopisto: kokemuksia ja näkemyksiä yliopiston hallinnosta*. Helsinki: Yliopistopaino.
- MÄKINEN, J., KYHÄ, H. & OLKINUORA, E. (2006). *Nuoret aikuiset ja työn epävarmuus*. Teoksessa J. Mäkinen, E. Olkinuora, R. Rinne & A. Suikkanen (toim.) *Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen* (s. 139–155). Jyväskylä: PS-kustannus.
- NETRA (2009). *Valtionhallinnon internetraportointi, henkilöstöraportointi*. <http://www.netra.fi>
- OPM (2006A). *Tulevat tohtorit. Jatko-opiskelijoiden kokemukset ja arviot tohtorikoulutuksesta 2005* (Hiltunen K. & Pasanen, A.M.). Helsinki: Opetusministeriön julkaisuja 2006:48.
- OPM (2006B). *Tohtorikoulutuksen kehittäminen*. Helsinki: Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2006:3.

- OPM (2008A). *Korkeakoulujen rakenteellisen kehittämisen suuntaviivat vuosille 2008–2011*. Helsinki: Opetusministeriö, muistio 7.3.2008.
- OPM (2008B). *Neliportainen tutkijanura*. Helsinki: Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2008:15.
- PALKKALASKURI (2009). *SÄK:n ja STKK:n palkkalaskuri*. <http://www.palkkalaskuri.fi/main/Vertaapalkkoja> [viitattu 5.5.2009]
- PATOMÄKI, H. (2005). *Yliopisto Oyj. Tulosohjauksen ongelmat – ja vaihtoehto*. Helsinki: Gaudeamus.
- PATOMÄKI, H. (2007). *Uusliberalismi Suomessa. Lyhyt historia ja tulevaisuuden vaihtoehdot*. Vantaa: Dark Oy.
- PEKKOLA, E. (2009). *Akateeminen professio Suomessa – valtakeskittymä vai kolmen luokan työntekijöitä?* *Politiikka*, 51, 268–290.
- PUHAKKA, A. & RAUTAPURO, J. (2001). *Pätkillä tieteen huipulle. Tieteentekijöiden liiton jäsenkysely 2001*. Helsinki: Tieteentekijöiden liitto.
- PUHAKKA, A. & RAUTAPURO, J. (2007). *Työ tekijäänsä kiittää – entäs työnantaja? Tieteentekijöiden liiton jäsenkysely 2007*. Helsinki: Tieteentekijöiden liitto.
- ROUHELO, A. (2006). *Akateemisten suorat ja polveilevat urapolut*. Teoksessa J. Mäkinen, E. Olkinuora, R. Rinne & A. Suikkanen (toim.) *Elinikäisestä työstä elinikäiseen oppimiseen* (s. 121–138). Jyväskylä: PS-kustannus.
- ROUHELO, A. (2008). *Akateemiset urapolut. Humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja kasvatustieteellisen alan generalistien urapolkujen alkuvaiheet 1980- ja 1990-luvuilla*. *Scripta Lingua Fennica Edita C 277*. Turku: Turun yliopisto.
- SA (2003). *Tohtoreiden työllistyminen, sijoittuminen ja tarve*. Suomen Akatemian julkaisuja 4/03. Helsinki: Suomen Akademia.
- SENNETT, R. (2002). *Työn uusi järjestys. Miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta*. Tampere: Vastapaino.
- SILTALA, J. (2004). *Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun*. Helsinki: Otava.
- SIEGRIST, J. (1996). *Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27–41.
- SK (2007). *Ammattien arvostus 2007, kätten työ*. Artikkelit. *Suomen Kuvalehti* 45/2007.
- SLAUGHTER, S. & LESLIE, L.L. (1997). *Academic Capitalism, Politics, Policies and the Entrepreneurial University*. Maryland: The Johns Hopkins University Press.
- SVERKE, M., HELLGREN, J. & NÄSWALL, K. (2002). *No Security: A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 242–264.
- TEICHLER, U. (2003). *The Future of Higher Education and the Future of Higher Education Research*. *Tertiary Education and Management*, 9, 171–185.
- TIEDEBAROMETRI (2007). *Tutkimus Suomalaisten suhtautumisesta tieteeseen ja tieteellis-tekniseen kehitykseen*. Helsinki: Tieteen tiedotus ry. <http://www.sci.fi/~yhdys/tb3/tiedebaro3.html> [viitattu 20.8.2009]
- TILASTOKESKUS (2008). *Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008* (Lehto, A.-M. & Sutela, H.). Helsinki: Tilastokeskus.
- YLIJOKI, O.-H. (1998). *Akateemiset heimokulttuurit ja noviisien sosialisatio*. Tampere: Vastapaino.
- WARR, P. (1994). *A conceptual framework for the study of work and mental health*. *Work & Stress*, 8, 84–97.
- VM (2003). *Valtion määräaikaisten palvelussuhteiden työryhmämuistioita 15 / 2003*. Helsinki: Valtionvarain ministeriö, henkilöstöosasto.
- VÄHÄMÄKI, J. (2006). *Yliopisto*. Teoksessa M. Jakonen, J. Peltokoski & A. Virtanen (toim.) *Uuden työn sanakirja*. Helsinki: Tutkijaliitto.
- VÄHÄMÄKI, J. & HOLVAS, J. (2005). *Odotustila. Pamfletti uudesta työstä*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Teos.