

Sivutoimisen tohtoriopiskelun kehykset kauppatieteissä – johtajat tohtoriputkessa ja opetushallinnon pyörteissä

Virpi Malin ja Tuomo Takala

TAUSTAA

Koulutuksellinen itsetutkiskelu kauppatieteellistä opetusta ja johtamiskoulutusta tarjoavissa yliopistoissa on viime vuosina lisääntynyt samaan tahtiin julkisuudessa esitettyjen kriittisten arviointien kanssa. Maailmanlaajuinen keskustelu kauppatieteellisen koulutuksen tehtävästä ja merkityksestä nousi otsikoihin erityisesti Yhdysvalloissa vuoden 2008 finanssikriisin jälkeen, ja tämä keskustelu jatkuu nyt eurokriisin myötä. Kritiikki, jonka mukaan globaalin finanssikriisin juuret ovat bisneskoulutuksessa (mm. Giacalone & Wargo, 2009), on osaltaan lisännyt vaatimuksia koulutuksen sisältöjen ja koulutusmuotojen uudistamiseksi. Perinteinen debatti liiketaloustieteestä tieteenalana ja sen tehtävästä tieteellisen tiedon ja/tai käytännöllisen tiedon rakentajana onkin saanut uutta sisältöä nykyisissä liiketoiminnallisten ja koulutuksellisten toimintaympäristöjen muutoksissa. Suomalaiseen keskusteluun oman lisänsä on vielä tuonut käynnissä oleva yliopistouudistus ja tohtorikoulutuksen kehittäminen. Näkemykset yliopistojen perimmäisestä tehtävästä sekä liike-elämän ja yliopistojen välisestä yhteistyöstä kuitenkin eriävät, ei vain tiedeyhteisön ja sen ulkopuolisten sidosryhmien välillä, vaan myös tiedeyhteisön sisällä. Erityisesti tohtorikoulutuksen rakenteiden uudistamisessa on toivottu kansallista keskustelua yhteisistä suuntaviivoista ja mahdollisista pelisäännöistä (Niemi ym. 2011). Osallistumme tähän keskusteluun yhden erityistapauksen – sivutoimisesti opiskelevien johtajien oppimisen ja opintojen näkökulmasta.

Puheenvuoro perustuu osin väitöstutkimukseen (Malin 2012), jossa tarkasteltiin vaativissa

tehtävissä toimivien kokeneiden johtajien ja asiantuntijoiden opinnoille ja oppimiselle annettuja yksilöllisiä ja yhteisöllisiä merkityksiä. Tutkimuksessa mukana olleet kuuluvat ryhmään, joka koostuu opinnoissaan eri vaiheissa olevista ja jo väitelleistä johtajista ja asiantuntijoista. Tutkimuksen metodologia perustui Goffmanin (1974) kehysanalyttiseen teoretisointiin, jossa kyse on tilanmäärittelystä ja sitä koskevan sosiaalisen todellisuuden analyysistä.

Tohtorikoulutuksen kehittämistä on Suomessa pohtinut kaksi arvovaltaista ryhmää, joiden raportit valmistuivat ja julkaistiin samaan aikaan loppuvuodesta 2011. Suomen Akatemian asettaman tutkijakoulutukiryhmän raportin ehdotukset koskevat erityisesti tutkijakoulujärjestelmän kehittämistä. Korkeakoulujen arviointineuvoston Suomen Akatemian kanssa yhteistyössä toteuttamassa kansallisessa seuranta-arvioinnissa (Niemi ym. 2011) tarkasteltiin sekä edellisessä Dill'n työryhmän arvioinnissa (Dill ym. 2006) esitettyjen suositusten toteutumista että tohtorikoulutuksen nykytilaa muutosten keskellä. Kummassakin raportissa korostetaan yliopistojen autonomiaa ja vastuuta tohtorikoulutuksen kehittämisessä. Yliopistoissa päähuomio käytännön tohtorikoulutuksen toteuttamisessa on ollut päätoimisessa tohtoriopiskelussa, ja myös kehittämisessä päähuomio näyttää asetetun päätoimiseen tohtoriopiskeluun (Suomen Akatemia 2011, 8). Tässä puheenvuorossa haluamme kiinnittää huomiota sivutoimisen tohtoriopiskelun problematiikkaan yleensä sekä erityisesti ohjauksen, laadunhallinnan ja liike-elämäyhteistyön näkökulmista.

OHJAUKSELLISIA HAASTEITA

Johtajaopiskelijat ovat marginaaliryhmä, mutta he edustavat osaltaan myös sitä laajaa sivutoimisten ja osa-aikaisten tohtoriopiskelijoiden joukkoa, joka suomalaisissa yliopistoissa muodostaa suurimman jatko-opiskelijoiden ryhmän. Tämä suurin ryhmä muodostuu hyvin eri-ikäisistä ja erilaisissa elämäntilanteissa olevista opiskelijoista, jotka osaltaan ovat olleet lisäämässä valmistuneiden määrää ja siten olleet hitaastikin etenevinä yliopistojen näkökulmasta hyödyllisiä. Jatkossa heistä uhkaa muodostua ongelma. Taustalla on rahoitukseen vaikuttava tavoitteellinen muutos määrällisestä painotuksesta laadullisiin tekijöihin, jatko-opintojen nopeuttaminen sekä kansallinen ja kansainvälinen kilpailu hyvistä tutkijoista. Kaikki edellä mainitut tekijät käytännössä ajavatkin yliopistot suunnittelemaan tohtorikoulutuksen uudistamista lähinnä yliopistouralle jäävien päätoimisten tohtorikoulutettavien ehdoilla. Yliopistojen rahoitukseen liittyvien muutosten vuoksi yliopistoille on tärkeää, että tohtorit valmistuvat nuorena ja pätevytyvät nopeasti ammattitutkijoiksi tuottamaan laatupapereita kansainvälisesti korkealle rankattuihin journaaleihin. Käytännössä kuitenkin ammattitutkijan tohtoriopintoon pääsee vain osa jatko-opiskelijoista. Vuonna 2010 yliopistoissa oli noin 21 000 jatkotutkintoa suorittavaa, ja samana vuonna suoritettiin 1518 tohtorintutkintoa. Arvioiden mukaan tohtoriohjelmissa opiskeli tuolloin noin 4800 tohtorikoulutettavaa ja lisäksi opetus- ja kulttuuriministeriön korvamerkityllä rahoituksella tohtorikoulutuksessa oli noin 1600 täyspäiväistä opiskelijaa (Niemi ym. 2011). Kaikkiaan vain noin puolet valmistuneista tohtoreista on voinut tehdä edes osan väitöstutkimuksestaan tohtoriohjelmien rahoituksella. Jatkotutkinnon tavoitteelliseksi suoritusajaksi määritelty neljä vuotta on haasteellinen päätoimisillekin tohtoriopiskelijoille siksi, että vain harvoille voidaan turvata neljän vuoden jatkuva rahoitus, mikä myös tutkijakoulutuskirjelmän raportissa todetaan. Valtaosalle tohtoriopiskelijoista kouluttautuminen tohtoriksi ei ole, eikä voi olla päätyö. Myös yliopistouralla ja tiedeyhteisössä jo toimiville tavoite nopeasta valmistumisesta jää usein haaveeksi, sillä määräaikaisina ptkätyöläisinä aika kuluu vaihtuvissa projekteissa.

Ohjauksen näkökulmasta tilanne on haasteellinen, sillä samalla kun pääosa resursseista tulisi ohjata päätoimisiin tohtoriopiskelijoihin, olisi toimintaa kehitettävä myös sivutoimisten ja osa-aikaisten opiskelijoiden ehdoilla. Tavoitteeksi on asetettu tehokas ja korkealaatuinen nelivuotinen tohtorikoulutus, joka tuottaa nuoria tohtoreita (mieluiten alle 32-vuotiaita, sillä heistä saadaan rahoitukseen vaikuttavia lisäpisteitä). Vaikka valmistuminen neljässä vuodessa tarkoittaakin päätoimisesti opiskelevia, koskee sama tavoite kaikkia tohtoriopiskelijoita ns. neljän vuoden nettoaika-ajattelun vuoksi. Tehokkuusnäkökulmasta tarkasteltuna yliopistoissa ei kannattaisi laittaa resursseja joukkoon, joka ei näihin kriteereihin yllä. Kun ohjausresurssit jo nyt ovat riittämättömät suhteessa opiskelijamääriin, niin keskittyminen täyspäiväisesti opiskeleviin tohtoriopiskelijoihin tarkoittaa käytännössä sitä, että enemmistö ohjattavista saa vähiten – jos lainkaan systemaattista ohjausta. Vaikka halua opiskelijoiden tasavertaiseen kohteluun olisikin, ohjaavat kannusteet panostamaan lähinnä päätoimisten opiskelijoiden ohjaukseen. Uudistamisessa erityinen paino näyttääkin asetetun tutkijakoulujen toimintaan ja niiden kehittämiseen. Sivutoimiset ja osa-aikaiset tohtoriopiskelijat toimivat kuitenkin pääasiassa yksin ja irrallaan varsinaisista tutkimusyhteisöistä. Monen yhteydet omaan tiedeyhteisöön rajoittuvat tapaamisiin oman ohjaajan kanssa ja jatko-opiskelijoille järjestettäviin tutkimusseminaareihin. Näistä tapaamisista ei vielä muodostu aitoa tutkimusyhteisöjäsenyyttä, mikä arviointiryhmän raportissa (Niemi ym. 2011, 24) on asetettu tavoitteeksi.

Yksi selkeä ohjaustoimintaa hankaloittava tekijä liittyy sivutoimisen tohtoriopiskelun peruslähtökohtiin. Sivutoimisesti opiskeleva, varsinkin vaativissa asiantuntija- tai johtotehtävissä työskentelevä opiskelija tekee opintojaan ja tutkimustaan silloin, kun muilta tehtäviltään ehtii, ja päätoimeen liittyvät tehtävät menevät aina opintojen edelle. Opintojen etenemistä on vaikea ennakoida, mikä vaikeuttaa myös systemaattista ohjausta. Väitöstutkimuksessa mukana olleiden johtajien joukossa oli myös niitä, jotka totesivat, etteivät pysty etenemään tavoitteen mukaisesti. Osa myönsi suoraan saattavansa opinnot päätökseen todennäköisesti vasta eläkkeellä. Eläkkeellä opiskelu todetaan konkre-

tiaksi myös arviointiryhmän raportissa (Niemi ym. 2011, 21) tohtorikoulutettavien monimuotoisuutta kuvattaessa. Raportissa myös todetaan, ettei kaikkien tavoitteena välttämättä ole edes suorittaa opintoja loppuun. Tällaista huomiota ei väitöstutkimuksessa tullut, sillä passiivisesakin vaiheessa olleilla johtajaopiskelijoilla oli vahva näkemys siitä, että he saattavat opintonsa päätökseen, kunhan työtehtävät sen sallivat. Osa kuvasi tohtoriopintoja kuitenkin myös harrastukseksi. Ohjaajille ja muille yliopistotoimijoille kurssien järjestäminen ja opintojen ohjaaminen on osa leipätyötä. Kun yhteinen asia on toiselle harrastus ja toiselle työ, saattaa se aiheuttaa vastakkainasettelua siksi, että näkemys konkreettisesta toiminnasta ja sen järjestämisestä on kovin erilainen. Ohjauksen tarve riippuu myös yksilöllisistä tekijöistä. Kysymys ohjauksen määrästä ja laadusta on oppimisteoreettisestikin mielenkiintoinen aihe, josta on erilaisia mielipiteitä. Esimerkiksi humanisistisessa kasvatusajattelussa on ajateltu, että liian tiukka ohjaus passivoi opiskelijaa. Väitöstutkimuksessa liian suuri akateeminen vapaus ei edes johtajien näkökulmasta näyttäytynyt positiivisena, sillä hekin kaipasivat jämäkämpää ohjausta tai ainakin selkeitä tsekkauksipointteja, kuten yksi johtajista asian ilmaisi. Työelämässä erilaisiin ohjausjärjestelmiin tottuneille johtajaopiskelijoille eivät yliopiston ohjausjärjestelmät oikein auenneet. Ohjaukseen suhtautuminen oli kuitenkin ristiriitaista, sillä samalla kun jämäkämpää ohjausta toivottiin, haluttiin tietty toiminnan vapaus säilyttää. Ja kun esimiestehtävissä toimivat ovat tottuneet itse antamaan ohjeita, niin asettuminen ohjattavan rooliinkin vaatii opettelua. Ohjaussuhde yleensäkin on hyvin herkkä ja siihen vaikuttavat myös erilaiset yksilölliset ja henkilökemiaan liittyvät tekijät.

”...kun mehän tiedetään tämä käytännössä.”

Otsikkolainaus kuvaa tutkimuksessa esille nousutta ohjaukseen kytkeytyvää problematiikkaa, joka liittyy ohjeiden vastaanottamiseen ja eri osapuolten osaamisen arvostamiseen. Yhtäältä professoreita pidetään auktoriteetteina lähinnä asemaan perustuen, mutta ei välttämättä tiedollisesti omaan johtajaosaamiseen vedoten. Kahden jo meritoituneen osaajan välillä kes-

kusteluyhteydessä voi tulla ongelmia, jos oma osaaminen korostuu ja samalla toisen osaamiselle ei osata antaa arvoa. Johtajat moittivat tiedeyhteisöä vähäisestä liike-elämän käytäntöjen ymmärtämisestä, ja yliopiston edustajien mukaan johtajien joukossa on myös niitä, joiden mielestä akateemisilla osaajilla ei ole käytännön liike-elämälle juuri annettavaa. Kyse on eriyistä näkemyksistä, jotka liittyvät käytännössä opitun tunnustamiseen sekä teoreettisen tiedon ja käytännön kokemuksesta muodostuneen tiedon erilaiseen arvostukseen. Pitkä kokemus voi myös houkutella vain omien kokemusten ”tieteellistämiseen”. Monille käytännön liike-elämästä tuleville opiskelijoille on ainakin aluksi ollut vaikeaa ymmärtää tieteellisen tutkimuksen erityisvaatimuksia. Halu saada aikaan vahvaa käytännön kontribuutiota voi johtaa tieteellisyydessä joustamiseen, jolloin on vaara, että tutkimuksen sijaan ollaan rakentamassa selvitystä. Se mikä on totta, ei välttämättä ole tiedettä, kuten yksi yliopiston edustajista asian osuvasti ilmaisi. Tieteellisen ajattelun ja argumentoinnin oppiminen vie aikansa. Oman kokemuksen kautta tulleen tiedon yliarvostaminen ei tosin koske vain käytännön liike-elämän toimijoita, sillä käytännön toimijoita ovat myös tieteen tekijät – kyseessä vain ovat tieteen käytännöt. Mieltyminen omaan teoretisointiin ja sen suojelemiseen voi estää näkemästä vaihtoehtoja, kuten Sandberg ja Alvesson (2011) ovat esittäneet.

Eri osapuolten kokema arvostusero näkyy myös keskustelussa työelämän tohtoritarpeesta. Tutkimusten mukaan tohtorintutkintoa ei ole pidetty mitenkään merkittävänä tekijänä sopivaa työntekijää valittaessa, ”liikaa” lukeneiden työllistyminen on ongelmallista ja yritysten johto suorastaan vierastaa tohtoreita (Hyypä 1998; Silvennoinen ja Naumanen 1998). Vastaavia näkemyksiä on esitetty myöhemminkin, kuten Suomen Ekonomiliiton tohtorien työllistymistä koskeva kysely osoittaa (Liiten 2006). Tutkijakoulutukiryhmän raportissa tosin todetaan, että tohtorit yleensä työllistyvät hyvin, mutta samalla työvoimatarpeiden näkökulmasta tohtorintutkintojen vähennystarvetta esitetään arvioitavaksi juuri liiketalouden, kaupan ja hallinnon opintoaloilla. Kriittisiä näkemyksiä on esittänyt myös yksi Suomen vaikutusvaltaisimmista elinkeinoelämän vaikuttajista, konsernijohtaja Björn Wahlroos, joka joitakin

vuosia sitten OAJ:n seminaarissa pitämässään esityksessä lyttäsi varsinkin iäkkäämpien toimijoiden ”väitöskirjaharrastukset”, samoin kuin tuplatutkinnot voimavarojen väärinkäyttönsinä (Liiten 2006). Samaan aikaan elinikäisen tai elämänlaajuisen oppimisen eetos elää vahvana, eikä sen merkitys ainakaan EU:n komission linjausten perusteella ole vähenemässä. Myös arviointiryhmä toteaa raportissaan, ettei ikä voi olla ensisijainen kriteeri opiskelijoita valittaessa, ja että tohtorintutkinnon suorittaminen tulee olla mahdollista erilaisissa elämäntilanteissa ja –vaiheissa. Tohtorikoulutettavien monimuotoisuus on edelleen sekä käytännön todellisuutta että ehdotusten mukaan myös jatkossa suositeltava tavoite (Niemi ym. 2011, 19).

Yksi ohjauksessa esille noussut ongelma koskee johtajaopiskelijoiden väitöstutkimuksen organisaatiosidonnaisuutta. Väitöstutkimus on usein aineiston tai aihepiirin vuoksi vahvasti sidottu tiettyyn organisaatioon, mikä sinällään on erinomainen asia organisaatioiden käytännön tiedon näkyväksi saattamisessa. Tiettyyn organisaatioon sidottu monivuotinen väitösprojekti perustuu kuitenkin oletukseen pysyvyydestä, jota liike-elämässä tapahtuvien jatkuvien ja nopeiden muutosten aikana ei voi pitää itsestäänselvyytenä. Työpaikat ja tehtävät muuttuvat, mikä saattaa merkitä palaamista lähtöruutuun tutkimuksen suhteen. Tutkimusaihe saattaa hävitä alta tai jo kerättyä empiiristä aineistoa ei saakaan mukaan toiseen organisaatioon siirryttäessä. Opiskelijan näkökulmasta se voi tarkoittaa motivaatio-ongelmia ja jopa väitöshankkeesta luopumista tai ainakin osittain hukkaan mennyttä työtä, joka ei hyödytä opiskelijaa eikä organisaatiota. Ohjauksen näkökulmasta tilanne on ongelmallinen, jos koko prosessi täytyy miettiä uudelleen. Johtaja- ja asiantuntijatehtävissä työelämässä jatkuviin muutoksiin varautuminen ja niitä koskevien strategisten suunnitelmien tekeminen on arkipäivää, mutta jostain syystä tällainen strateginen ajattelu unohtuu väitöstutkimusta suunniteltaessa.

TARVITAANKO JOHTAJATOHTOREITA?

Tohtorikoulutuksen uudistamisessa tavoite päätoimisesta nuorella iällä suoritetusta tohtorintutkinnosta on korostunut, mutta samalla yliopistoille on kuitenkin asetettu tavoite laaduk-

kaan ja riittävän tutkijakunnan kouluttamisesta koko yhteiskunnan tarpeisiin. Jos tiedeyhteisössä kiinnostus tohtorikoulutuksen kehittämistävoitteiden mukaisesti kohdistuu tutkijanuralle tähtävien opiskelijoiden kouluttamiseen, ja jos elinkeinoelämä vierastaa tohtoreita, on aiheellista kysyä, mihin johtajatohtoreita tarvitaan. Samalla voidaan kysyä, mihin ylipäätään tarvitaan tohtoreita, joilla ei ole tarkoituksaan päätyä tutkijanuralle. Arviointiryhmän raportissa (Niemi ym. 2011) todetaan, että on epärealistista kuvitella, että kaikki valmistuvat tohtorit sijoittuisivat vain akateemisiin tehtäviin. Samoin voi todeta, että on epärealistista kuvitella, että työelämässä jo meritoituneet asiantuntijat ja johtajat asettuisivat tohtorintutkinnon jälkeen tekemään vain tutkimustyötä. Sama tilanne koskee myös ammattikorkeakouluissa tai avoimessa yliopistossa työskenteleviä tohtoreita, sillä heidän työtehtäviinsä ei pääsääntöisesti kuulu lainkaan tutkimusta.

Keskustelu muuhun kuin tutkimustyöhön valmentavasta tohtorintutkinnosta nostaakin esiin kysymyksen tohtorintutkinnon eriyttämisestä. Ehdotukset jatkotutkintojen jakamisesta ovat nousseet esille aika ajoin, mutta laihoihin tuloksiin. Opetusministeriössä tehtiin jo 90-luvulla suunnitelmia jatkotutkintojen jakamiseksi niin, että lisensiaatin tutkinnosta olisi tehty ammatillisesti suuntautunut ja tohtorintutkinto suuntaisi korkeakoulu-uralle. Suunnitelmat kuitenkin kariutuivat. Edellisessä Suomessa toteutetussa tohtorikoulutuksen arvioinnissa (Dill ym. 2006) Dill'n työryhmän ehdotus ammatillisista tohtorintutkinnoista (*professional doctorate*) ei myöskään ole johtanut konkrettiaan. Myös seuranta-arvioinnissa (Niemi ym. 2011) toteutetuissa haastatteluissa ammatilliset tohtorintutkinnot torjuttiin lähes yksimielisesti. Halua ammatillisten tohtorintutkintojen edistämiseen ei ole ollut opetus- ja kulttuuriministeriössä eikä yliopistoissa. Nyt voimassa olevissa säännöksissä, jotka noudattavat myös nykyisen hallituksen linjauksia, on erityisesti kaksi perustavaa laatua olevaa lähtökohtaa, joilla on tärkeä merkitys myös johtajien ja asiantuntijoiden tohtoriopintoja määriteltäessä tai suunniteltaessa. Ensimmäinen on tutkintoon johtavan koulutuksen maksuttomuus, ja toinen, että Suomessa on vain yksi tieteellisesti painottunut tohtorintutkinto. Voimassa olevien linjausten perusteella

näyttää siis siltä, että nykyisessä tilannemääritelmässä ei ole sijaa minkäänlaisille eriytetyille tai ammatillisille tohtorintutkinnoille. Käytännössä se tarkoittaa, että kaikkia tohtorintutkintoja ja valmistuvia tohtoreita tulee arvioida yhteisin tieteellisin perustein, mikä myös arviointiryhmän raportissa todetaan. Myös väitöstutkimuksessa toteutetuissa haastatteluisa kiinnitettiin huomiota tieteellisyysvaatimuksiin ja pidettiin tärkeänä, ettei rimaa minkään ryhmän kohdalla tule laskea. Tieteellisyydestä siinä merkityksessä kuin se yleisesti ymmärretään, ei siis tulisi tinkiä. Yksi tohtorintutkinto ja sitä koskevat tieteellisyysvaatimukset eivät kuitenkaan arviointiryhmän mukaan eliminoi erilaisia suuntautumsvaihtoehtoja, joita tohtorikoulutuksessa voitaisiin hyödyntää. Tinkimättä tieteellisyydestä voisi tohtorikoulutuksessa profiloitua työhön suuntautumisen perusteella. Erilaisten suuntautumsvaihtoehtojen käyttöönnotolla voitaisiin vastata siihen käytännön haasteeseen, joka liittyy osa-aikaisten ja sivutoimisten tohtoriopiskelijoiden työllistymiseen ja heidän tieteellisten tutkimustensa työelämärelevanssiin. Arviointiryhmän näkemyksen mukaan työelämärelevanssin huomioiminen voisi tarkoittaa tutkimusaiheen, tutkimusasetelman ja käytettävien metodologisten ratkaisujen painottumista työelämän lähtökohdista.

Kelvottomia tekeleitä ja merkityksettömiä tutkimuksia?

Tiedeyhteisön ja käytännön kentän näkemykset tutkimuksen perimmäisestä tarkoituksesta ja laadukkaasta tutkimuksesta eivät kuitenkaan aina kohtaa. Elinkeinoelämä arvostaa laaja-alaisia asiantuntijoita, mutta perinteinen syvälle menevä tutkimus on kuitenkin kapea-alaista, mikä myös arviointiryhmän raportissa todetaan. Kapea-alaisuus johtaa helposti siihen, että tutkimusaiheet jäävät liike-elämän näkökulmasta merkityksettömiksi. Lisäksi organisaatioiden ja johtamisen tutkimuksissa hyödynnetään laajasti laadullisia tutkimusmenetelmiä, joiden arvostus ylipäättään tiedeyhteisön sisälläkin vaihtelee. Metodologisena ratkaisuna esimerkiksi toimintatutkimus jakaa mielipiteitä. Praktisena menetelmänä sen avulla on mahdollista tehdä organisaation käytännön toiminnassa hyödynnettävää

tietoa näkyväksi, jolloin tutkimuksella voidaan saada aikaan vahvaa käytännön kontribuutiota. Samaisen tutkimuksen tieteellistä kontribuutiota saatetaan kuitenkin pitää vaatimattomana tai se voidaan kokonaan kyseenalaistaa. Työelämärelevanssin painottaminen nostaakin esiin kysymyksen siitä, kenelle tai mitä varten tutkimusta tehdään, ja millaisia laatuvaatimuksia työelämälähtöiselle tutkimukselle tulisi asettaa. Käsitukset laadukkaasta tutkimuksesta vaihtelevat tosin myös tiedeyhteisön sisällä. Helsingin Sanomissa julkaistussa vieraskynäpuheenvuorossa (HS 16.2.2008) professori Wiberg kiinnitti huomiota väitöskirjojen laatuun ja oli tuolloin huolestunut kelvottomien väitöskirjojen yleistyisestä. Kirjoitus ei kohdistunut mihinkään tiettyyn väittelijäryhmään tai tieteenalalle, vaan yleisesti niihin syihin, jotka mahdollisesti johtavat kelvottomien väitöskirjojen hyväksymiseen, mitä hänen mukaansa tapahtuu myös parhaissa yliopistoissa. Kirjoituksessa mainittu *hiljainen jupina kelvottomista tekeleistä* on edelleen tuttu tutkijapiireissä.

Yhdeksi laadunhallinnan välineeksi on nousut artikkelimuotoisten väitöskirjojen suosiminen. Laadunhallinnan lisäksi kyseessä ovat kuitenkin myös rahoitukselliset tekijät, joihin julkaiseminen rankatuissa jurnaaleissa vaikuttaa. Artikkelien laatimisessa ohjauksen merkitys, tutkijoiden verkostot ja ymmärrys tieteellisestä julkaisuprosessista korostuvat. Tutkijayhteisöjen ulkopuolella toimivat sivutoimiset tohtoriopiskelijat saattavat olla tässä suhteessa päätoimisia opiskelijakollegoitaan huonommassa asemassa. Yksistään rahoituksellisten syiden vuoksi artikkeliväitöskirjojen suosiminen johtaa helposti monografiamuotoisten väitöskirjojen arvostuksen laskemiseen ja samalla niitä vielä tekevien tohtoriopiskelijoiden työn arvostukseen. Artikkeliväitöskirjojen yleistymisen on myös merkinnyt englanninkielisen raportoinnin lisääntymistä, mitä yleensä pidetään tavoiteltavana. On jopa esitetty näkemyksiä, joiden mukaan väitöskirjan arvioinnissa tulisi ottaa myös kieli huomioon niin, että suomeksi kirjoittaminen alentaisi työn arvoa. Vaarana on, että tutkimukset jäävät yhä enemmän merkityksettömiksi ainakin suomalaisen liike-elämän johtamisen näkökulmasta.

JOHTAJATOHTORIT VOIVAT OLLA MYÖS MAHDOLLISUUS

Edellä esitetyn kriittisen tarkastelun perusteella olisi helppo vetää se johtopäätös, että johtajien ja asiantuntijoiden kaltaisten sivutoimisten tai osa-aikaisten opiskelijoiden tohtoriopinnot ovat merkityksettömiä ja sitovat liikaa resursseja. Myös väitöstutkimusta varten toteutetuissa haastatteluisa kävi ilmi, että tutkimuksessa mukana olleen ryhmän kaltaisiin tohtoriopintoihin suhtaudutaan yliopistoväen keskuudessa osin epäilevästi. Jotkut ihmettelivät, mitä järkeä tällaisessa toiminnassa on ja että onko sillä mitään lisäarvoa, erityisesti silloin, jos tohtoriopiskelija on ikääntynyt. Osa kuitenkin näkee tohtoriksi opiskelevat ja valmiiksi jo vaativissa tehtävissä toimivat kokeneet johtajat ja asiantuntijat myös resursseina.

Arviointiryhmän raportissa tavoitteeksi on asetettu, että yhä suurempi osa tohtoreista työskentelee vaativissa asiantuntijatehtävissä yliopistolaitoksen ulkopuolella. Samalla peräänkuulutetaan monipuolisempaa ja systemaattisempaa työelämäyhteistyötä (Niemi ym. 2011, 49). Nykyisen tilannemääritelmän perusteella oleellisempaa olisikin kysyä, mitä annettavaa erityisesti käytännön johtamistyössä ja/tai asiantuntijatehtävissä toimivilla sivutoimisilla tohtoriopiskelijoilla voisi olla erityisesti tässä tilanteessa, kun tohtorikoulutusta ollaan kehittämässä rakenteellisten muutosten keskellä. Arviointiryhmän raportissa esitetään useita työelämäyhteistyöhön ja sivutoimiseen tohtoriopiskeluun liittyviä haasteita, joihin vastaamisessa johtajaopiskelijoiden kaltaisilla sivutoimisilla opiskelijoilla voisi olla annettavaa.

Työelämäyhteistyön yhtenä muotona arviointiryhmän raportissa esitetään, että joillakin aloilla elinkeinoelämä voisi olla vahvemmin mukana ohjaus- ja opetustoiminnassa (Niemi ym. 2011, 36). Ongelmana nähdään kuitenkin, miten elinkeinoelämä ja yliopistot löytävät toisensa. Johtajien tohtorikoulutusta voi pitää yhtenä tapana, jossa yhteydet liike-elämään muodostuvat luontevasti ja erilaiset asiantuntijaverkostot rakentuvat. Johtajaopiskelijat voivat olla juuri sellainen osa-aikaisessa tohtorikoulutuksessa muodostuva työelämäyhteys, jota raportin mukaan ei vielä juurikaan osata hyödyntää (Niemi ym.

2011, 47). Väitöstutkimuksessa mukana olleesta ryhmästä useat johtajat ja asiantuntijat ovat toimineet myös opetustehtävissä avaamassa käsiteltävään aiheeseen ja teoretisointiin liittyvää käytännön ymmärrystä. Yhtenä pontimena johtajien tohtoriopintojen mahdollistamisessa oli väitöstutkimuksessa toteutettujen haastattelujen mukaan ollut juuri käytännön näkökulmien saaminen teoreettisesti painottuneisiin aiheisiin sekä johtajien hyödyntäminen myös opetuksessa. Opiskelijoilta saadun palautteen mukaan käytännön toimijoiden luennot ovat toivottuja. Kun johtajaopiskelijalla tai jo väitelleellä johtajalla on omakohtainen tuore opiskelijakokemus tieteellisessä ympäristössä, muodostuu teoria-tiedon ja käytännön kokemustiedon yhdistämisestä parhaimmillaan hyviä oppimiskokemuksia. Varsinaisia tohtoriopintoja tehdessään johtajat osallistuvat osin myös samoille kursseille nuorten opiskelijoiden kanssa, mikä avaa myös hyviä verkostoitumismahdollisuuksia ja työelämäyhteyksiä suoraan opiskelijoiden ja yritystoimijoiden välille. Kurssilla johtajaopiskelijat ovat myös yleensä innokkaita keskustelijoita ja tottuneita esittämään mielipiteitä, mistä on erityisesti hyötyä käsiteltävän aihepiirin ja teoretisoinnin kriittisessä arvioinnissa. Tiedon kriittistä arviointia tutkimuksessa mukana olleet johtajaopiskelijat pitivätkin sellaisena tärkeänä taitona, joka kehittyi tieteellisissä opinnoissa, mutta jota myös käytännön kentällä tarvitaan.

Työelämärelevanssiin ja työelämätaitoihin liittyviin yleisiin valmiuksiin johtajaopiskelijoilla voi kuitenkin olla paljon annettavaa. Arviointiryhmän raportissa todetaan, että tohtorikoulutuksessa akateemiseen uraan liittyvää tietoa on yleensä hyvin saatavilla, mutta yliopiston ulkopuolisiin uramahdollisuuksiin liittyvää tietoa annetaan lähinnä erillisissä urapalveluissa. Johtajaopiskelijat ovat yksi mahdollinen kontaktipinta, jonka välityksellä työmahdollisuuksista ja työn edellyttämistä valmiuksista on mahdollista saada ajantasaista tietoa. Tiedon jakamista ja osaamisen välittämistä eri osapuolten välillä pidettiin myös väitöstutkimuksessa toteutetuissa haastatteluisa erityisen tärkeänä. Johtajaopiskelijat voivat toimia tiedollisena resursseina myös sellaisille nuorille tohtoriopiskelijoille, joiden tutkimusta suunniteltaessa ja sitä toteutettaessa haetaan vahvaa työelämärelevans-

sia. Nuorilla tohtorikoulutettavilla taas usein on lähtökohtaisesti parempaa tai ainakin tuoretta tieteelliseen tutkimustyöhön liittyvää tietoa. Yhteisiä toimintamuotoja kannattaisi kehittää, sillä eritaustaiset tohtorikoulutettavat voivat olla toisilleen hyvä oppimisresurssi. Vertaistuen ja vertaistukiverkoston tärkeyttä korostetaan myös arviointiryhmän raportissa. Myös väitöskirjituksen kohderyhmässä vertaistukea pidettiin erittäin tärkeänä tutkimustyön ja opintojen etenemisessä ja ymmärryksen lisäämisessä. Työssäkäyvillä sivutoimisilla opiskelijoilla tulee opintoihin ja tutkimustyöhön väistämättä hiltajaisia aikoja, jolloin ajallisen ja toiminnallisen etäisyyden kasvaessa vaarana on pudota pois kokonaan. ”Gradua vaille valmis” –ilmiö on tuttu myös tohtoriopinnoissa. Vertaisryhmät, tukiverkostot ja opetus- ohjaustoiminnassa mukana oleminen voi pitää yllä motivaatiota ja tunnetta yhteisöön kuulumisesta, jolloin kynnys oman tutkimustyön pariin palaamisessa voi olla malampi.

Väitöskirjituksen mukana olleiden johtajaopiskelijoiden kaltaisten ryhmien tohtorikoulutuksessa on kieltämättä haasteita. Lisäksi yliopistouudistukseen liittyvät rahoituskelliset muutokset ohjaavat myös bisneskoulujen tohtorikoulutusta suuntaan, jossa sivutoimisen tohtoriopiskelun järjestelyihin ja ohjaukseen saattaa olla entistä vähemmän kiinnostusta tai resursseja. Toisaalta rahoituskelliset muutokset edellyttävät yhä tiiviimpiä työelämäyhteyksiä. Kun elinkeinoelämän toivotaan olevan entistä enemmän mukana myös tutkimuksen rahoituksessa, tarvitaan molemminpuolista ymmärrystä eri osapuolten tutkimuskellisistä tavoitteista. Väitöskirjituksen haastatteluissa yhtenä hyötynä nousikin esille näkemys johtajien tohtorikoulutuksesta siltaa rakentavana toimintana tutkimuksen ja liike-elämän välille. Kun liike-elämän edustajia on mukana mukana tutkimus- ja koulutustoiminnassa, niin ymmärrys kauppatieteelliselle koulutukselle ja tutkimukselle lisääntyy. Yritysmailmassa on puolestapuhujia.

LÄHTEET

- Dill, David & Mitra, Sanjit K. & Jensen, Hans & Lehtinen, Erno & Mäkelä, Tomi & Parpala Anna & Pohjola Hannele & Ritter, Mary & Saari, Seppo (2006). *PhD Training and the Knowledge-Based Society: An Evaluation of Doctoral Education in Finland*. Publications of the Finnish Higher Education Evaluation Council 1:2006.
- Giacalone, Robert & Wargo, Donald (2009). The Roots of the Global Financial Crisis Are In Our Business Schools. *Journal of Business Ethics Education*, 6, 147–168.
- Goffmann, Erving (1974). *Frame Analysis. An Essay on the Organization of Experience*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Hyypä, Henrik (1998). Elinikäinen oppiminen työvoimapolitiikkana. Teoksessa Silvennoinen & Tulkki (toim.) *Elinikäinen oppiminen*. Tampere: Gaudeamus.
- Liiten, Marjukka (2006). Wahlroos: Ilmainen koulutus kannustaa väärinkäyttöön. *Helsingin Sanomat* 5.4.2006.
- Liiten, Marjukka (2006). Kysely: Elinkeinoelämä ei juuri kiinnostunut tohtoreista. *Helsingin Sanomat* 27.1.2006.
- Malin, Virpi (2012). *Johtajasta tohtoriksi – osaaajasta oppijaksi? Organisaatiossa oppimisen monta todellisuutta goffmanilaisena kehysanalyysinä*. Jyväskylä Studies in Business and Economics 112. Jyväskylän yliopisto.
- Niemi, Hannele & Aittola, Helena & Harmaakorpi, Vesa & Lassila, Olli & Svärd, Saana & Ylikarjula, Janica & Hiltunen, Kirsi & Talvinen, Krister (2011). *Tohtorikoulutuksen rakenteet muutoksessa. Tohtorikoulutuksen kansallinen seuranta-arviointi*. Korkeakoulujen arviointineuvoston julkaisu 15:2011.
- Sandberg, Jorgen & Alvesson, Matts (2011). Ways of constructing research questions: gap-spotting or problematization? *Organization* 18(1), 23–44.
- Silvennoinen, Heikki & Naumanen, Päivi (1998). Juhlavat puheet ja arkinen työ. Teoksessa Silvennoinen & Tulkki (toim.) *Elinikäinen oppiminen*. Tampere: Gaudeamus.
- Suomen Akatemia (2011). *Tavoitteeksi laadukas, läpinäkyvä ja ennakoitava tohtorikoulutus*. Tutkijakoulutuskirjituksen raportti.
- Wiberg, Matti (2008). Kelvottomat väitöskirjat yleistyessä. *Helsingin Sanomat* 16.2.2008/A2.