

Katriina Tapanila

Mahdollisuudet merkitykselliseen työhön jakautuvat yliopistossa epätasaisesti

Työn merkityksellisyys koskettaa jollain tavoin lähes kaikkia työtä tekeviä ihmisiä. Useimmille työntekijöistä on tärkeää, että oma työ vastaa omia arvoja ja että sen kautta voi kokea kuuluvansa johonkin yhteisöön ja olla avuksi tai hyödyksi muille (Heikkinen ym. 2001; Rosso ym. 2010). Nämä ovat merkityksellisen työn elementtejä. Kun ihminen saa tehdä itse tärkeinä pitämiään asioita parhaaksi näkemällään tavalla, hänellä on motivaatiota ponnistella työnsä tavoitteiden saavuttamiseksi ja saada aikaan laadukkaita ja vaikuttavia tuloksia. Työn merkityksellisyys voi vahvistaa myös työn tuottavuutta (Dufva ym. 2017). Siksi työnantajien olisi tärkeää kiinnittää huomiota merkityksellisyyteen ja pyrkiä luomaan edellytyksiä sen rakentamiselle työssä.

Yliopistotyö on perinteisesti ollut autonomista ja siihen on kuulunut akateeminen vapaus (Ylijoki & Ursin 2013). Autonomisuus on sallinut yliopistossa tutkimus- ja opetustyötä tekevien henkilöiden eli tutkija-opettajien säädellä ja kontrolloida omaa työtään sekä määrittää itse sen tavoitteita johdon tai muiden ulkopuolisten tahojen sijaan. Tutkija-opettajien autonomian on katsottu edistävän tieteen riippumattomuutta (Olsen 2009), jota on pidetty tärkeänä yhteiskunnallisena tavoitteena. Koska tutkija-opettajat ovat akateemisen vapauden ansiosta voineet työskennellä itselleen tärkeiden asioiden parissa, yliopistotyöstä on tullut monelle heistä merkittävä osa elämää ja omaa identiteettiä (Ylijoki 2009). Tällöin he ovat sitoutuneet työhönsä vahvasti, mutta tämä sitoutuminen on ollut omaehtoista eikä yliopiston johdon kontrolloimaa.

Viime vuosikymmenten aikana valtiovalta on alkanut kohdistaa yliopistoihin aiempaa suurempia odotuksia ja vaatimuksia (Kankaanpää 2013). Yliopistojen tuotama tieto ja innovaatiot sekä yliopiston kouluttamat asiantuntijat on nähty menestystekijöinä Suomen kilpailukyvyn kannalta (Björn ym. 2017; Rinne ym. 2012). Tämän seurauksena yliopistoille on asetettu tiukemmat tulostavoitteet; niiden tulee tuottaa enemmän tutkimusta ja tutkintoja (Kallio 2014). Lisäksi yliopistotyön laatuvaatimukset ja velvoitteet yhteiskunnalliseen vaikuttavuuteen ovat voimistuneet (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2010; Ylijoki & Ursin 2013). Samaan aikaan yliopistoille valtion budjetista jaetut määrärahat ovat kuitenkin pienentyneet, joten yliopistojen toiminnan rahoitus on jäänyt entistä enemmän niiden omalle vastuulle (Kankaanpää 2013; Välimaa 2018). Vuonna 2010 voimaan astunut uusi yliopistolaki (Yliopistolaki 558/2009) irrotti yliopistot juridisesti valtiosta. Käytännössä valtiovallan ote yliopistoihin on kuitenkin säilynyt, sillä merkittävä osuus yliopistojen rahoituksesta tulee edelleen valtiolta. Kasvaneisiin yhteiskunnan odotuksiin ja resurssien niukentumiseen on pyritty vastaamaan tuomalla yliopistoihin yritysmäisiä toimintatapoja, jolloin yliopistoa on voitu alkaa kutsua yritysmäiseksi yliopistoksi (Kankaanpää 2013). Samalla on vahvistettu johtajien asemaa päätöksenteossa sekä ryhdytty seuraamaan tarkemmin yksittäisten tutkija-opettajien suoriutumista työssään (O'Reilly & Reed 2011). Uuden yliopistolain (Yliopistolaki 2009) myötä tutkija-opettajat ovat muuttuneet valtion virkamiehistä yliopistoon työsuhteessa oleviksi työntekijöiksi. Tämä on murentanut pohjaa yliopistotyölle perinteisesti kuuluneelta autonomialta ja lisännyt tutkija-opettajien tulospaineita (Kallio 2015).

Yliopistotyötä ja siihen liittyviä muutoksia on tutkittu paljon, mutta aiempi tutkimus ei ole juurikaan kohdistunut merkityksellisyyden tarkasteluun. Kenties yliopistotyöhön perinteisesti kuuluneesta autonomiasta johtuen työn merkityksellisyyden on katsottu olevan ikään kuin sisäänrakennettuna akateemiseen työhön. Sen sijaan aiemmissä tutkimuksissa on noussut esiin lisääntyvä yliopistohenkilöstön tyytymättömyys työskentelyn olosuhteisiin, kuten kasvaneeseen kontrolliin, tiukentuneisiin tuottavuustavoitteisiin ja heikkeneviin resursseihin (esim. Kallio 2015; Rinne ym. 2012). Koska autonomia on yhteydessä työn merkityksellisyyteen (Mäntylä 2007), tutkija-opettajien kokeman työn merkityksellisyyden voi katsoa olevan kasvaneen kontrollin myötä murrostilanteessa. Siksi tarkastelin väitöstutkimuksessani (Tapanila 2022), mistä asioista akateemisen työn merkityksellisyys muodostuu ja millaiset mahdollisuudet nykyinen, muuttunut ja edelleen muuttuva yliopisto tarjoaa työn merkityksellisyyden kokemiselle.

Akateemisen työn merkityksellisyyden rakentaminen

Väitöstutkimukseni muodostuu kolmesta osatutkimuksesta. Ensimmäisessä osatutkimuksessa käytin aineistona vastauksia työhyvinvointikyselyyn (n=116), jossa vastaajina ovat kasvatustieteitä edustavat tutkija-opettajat kahdesta suomalaisesta yliopistosta. Toisessa ja kolmannessa osatutkimuksessa aineistona ovat vastaukset teemakirjoittamisen menetelmällä toteutettuun kirjoitustehtävään (n=117), jossa tutkittavat edustavat kasvatustieteitä, lääke- ja biotieteitä ja kielitieteitä kahdessa yliopistossa. Sovelsin väitöstutkimuksessa osaksi narratiivista lähestymistapaa, jossa huomio kiinnittyy kertomisen tapoihin ja siihen, miten todellisuutta rakennetaan narratiivien avulla, eikä esimerkiksi kertomuksen sisältämään tapahtumakulkuun (Heikkinen 2018; Hänninen 1999). Lisäksi pyrin saamaan tutkija-opettajien tuottamien narratiivien avulla tietoa asioista, joista he rakentavat työnsä merkityksellisyyttä, joten sovelsin tutkimuksessa myös laadullista sisällönanalyysia.

Ensimmäisessä osatutkimuksessa (Tapanila ym. 2020) nousi esiin, että samasakin työyhteisössä voi olla täysin vastakkaisia suhtautumistapoja yliopiston muutuneeseen johtamisjärjestelmään. Toiset tutkija-opettajat vastustivat johtajakeskeytystä ja lisääntynyttä kontrollia, kun taas toiset kaipasivat työyhteisöön nimenomaan vahvaa johtajaa, joka pitää langat käsissään ja osoittaa toiminnalle suunnan. Toisessa osatutkimuksessa (Tapanila 2020) havaitsin, että moni tutkija-opettaja kertoi tekevänsä työtään suurelta osin toimeentulon ja työstä saatavan palkan vuoksi, vaikka yliopistotyö on perinteisesti mielletty kutsumusluontoiseksi työksi, jossa palkalla ei ole ratkaisevaa merkitystä. Palkan merkityksen korostuminen näytti liittyvän kyynistyneeseen suhtautumiseen omaa työtä kohtaan ja samalla työn merkityksellisyyden kokemuksen heikkenemiseen. Kolmannessa osatutkimuksessa (Tapanila 2021) nousi esiin suuri vaihtelu tutkija-opettajien suhtautumistavoissa yliopiston arvostamiin asioihin. Osa tutkija-opettajista koki voimakasta moraalista ristiriitaa joutuessaan toimimaan yritysmäisten vaatimusten mukaisesti, kun taas osa piti niitä täysin ongelmattomina.

Väitöskirjassani esittelen tutkimukseeni pohjautuen akateemisen työn merkityksellisyyden rakentamisen mallin, jossa työn merkityksellisyyden rakentaminen näyttäytyy ammatillisen kasvun kautta. Mallin ulottuvuuksina ovat ammatillisen kasvun elementit: 1) *itseytyminen*, joka näyttäytyi ohjautumisena oman yksilöllisen moraalisen kehityksen mukaan, yksilöllisinä suhtautumistapoina yritysmäiseen

yliopistoon sekä omalle työlle annettuina merkityksinä, 2) *kuuluminen*, johon sisältyivät akateeminen eetos, tieteenalakohtaiset suhtautumistavat yritysmäiseen yliopistoon ja yhteisöllisyys sekä 3) *toisten palveleminen*, johon kuuluivat opiskelijoiden, tieteen ja yhteiskunnan palveleminen, jotka tulivat esiin tutkija-opettajien työn merkityksellisyyden rakentamisen aineksina. Mallissa yhdistyvät yliopistotyön merkityksellisyyden rakentamisen ainekset ja ehdot, joiden puitteissa merkityksellisyyttä rakennetaan. Mallia on mahdollista hyödyntää yliopiston ja akateemisen työn kehittämisessä.

Miten yliopistotyönantaja voi edistää merkityksellisyyden rakentamista?

Väitöstutkimukseni tulokset osoittavat, että mahdollisuudet kokea ja rakentaa merkityksellisyyttä jakautuvat yliopistossa epätasaisesti. Työssä koettu arvostus osoitautui tärkeäksi tekijäksi työn merkityksellisyyden kannalta. Tutkija-opettajien kokemukset arvostuksen saamisesta olivat pääosin yksilöllisiä mutta jossain määrin myös sidoksissa tieteenalaan. Mitä vähemmän arvostusta ja tunnustusta tutkija-opettaja sai omalle työlleen, sitä vaikeampi hänen oli rakentaa työnsä merkityksellisyyttä yliopistossa.

Väitöstutkimuksessani tuli esiin, että tutkija-opettajille on tärkeää tavoitella työssään heidän itse määrittämänsä laatua yliopistotyönantajan tai ministeriön määrittämän laadun sijaan. Tutkija-opettajat eivät identifioituneet lähes lainkaan yritysmäisen yliopiston määrällisiin tavoitteisiin, mikä kasvatti kuilua yliopistotyönantajan tutkija-opettajiin kohdistamien odotusten ja heidän omien tavoitteidensa välille. Tämä kuilu sekä tutkija-opettajien eriarvoiset mahdollisuudet työn merkityksellisyyden rakentamiseen aiheuttavat jännitteitä, jotka vievät tutkija-opettajien voimavaroja tehdä perustyötään – eli tutkimusta, opetusta ja yhteiskunnallista vuorovaikutusta. Jotta yliopisto pystyisi paremmin toteuttamaan sille asetettuja odotuksia, näitä jännitteitä tulisi pyrkiä purkamaan.

Koska merkityksellisyydellä on yhteys toiminnan tuottavuuteen (Dufva ym. 2017), yliopistotyönantajan kannattaisi edistää merkityksellisyyden rakentamista työssä. Miten yliopistotyönantaja sitten voisi sitä tehdä? Väitöstutkimukseni tulosten mukaan yliopistoissa kannattaisi vahvistaa yhteisöllisyyttä tukevia rakenteita ja

antaa tutkija-opettajille riittävästi resursseja työskennellä opiskelijoiden hyväksi, sillä muun muassa näistä asioista tutkija-opettajat rakentavat työnsä merkityksellisyyttä muuttuvassa yliopistossa. Lisäksi tutkija-opettajien työpanokselle tulisi antaa tunnustusta tasapuolisemmin riippumatta heidän asemastaan, työtehtävistään tai edustamastaan tieteenalasta.

Katriina Tapanilan aikuiskasvatuksen väitöskirja Työn merkityksellisyyden rakentaminen osana tutkija-opettajien ammatillista kasvua muuttuvassa yliopistossa tarkastettiin Tampereen yliopistossa 2.6.2022. Teos löytyy sähköisessä muodossa osoitteesta <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-2433-9>

Kirjoittaja

Katriina Tapanila

Kasvatustieteen tohtori, KTM, tutkijatohtori, Tampereen yliopisto
sähköposti: katriina.tapanila@tuni.fi

Kirjallisuus

- Björn, I., Saarti, J. & Pöllänen, P.** (2017) Yliopistot talousvetureiksi: Suomalaiset yliopistot ja yliopistojen tuottama sivistys tehostamistalouden kohteena. Teoksessa T. Eskelinen, H. Harjunen, H. Hirvonen & E. Jokinen (toim.) *Tehostamistalous*. Jyväskylä: SoPhi, 140–162.
- Dufva, M., Halonen, M., Kari, M., Koivisto, T., Koivisto, R. & Myllyoja, J.** (2017) Kohti jaettua ymmärrystä työn tulevaisuudesta. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 33/2017. Valtioneuvoston kanslia.
- Heikkinen, H. L. T.** (2018) Kerronnallinen tutkimus. Teoksessa R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2*. Jyväskylä: PS-kustannus, 170–187.
- Heikkinen, A., Borgman, M., Henriksson, L., Korkiakangas, M., Kuusisto, L., Nuotio, P. & Tiilikkala, L.** (2001) Niin vähän on aikaa – ammatillisen kasvun katoava aika, paikka ja tila? Tampere: Tampereen yliopiston Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus.

- Hänninen, V.** (1999) *Sisäinen tarina, elämä ja muutos*. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Kallio, K.-M.** (2014) ”Ketä kiinnostaa tuottaa tutkintoja ja julkaisuja liukuhihnaperiaatteella...?” – Suoritusmittauksen vaikutukset tulosohjattujen yliopistojen tutkimus- ja opetushenkilökunnan työhön. Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja, Sarja A. Turku.
- Kallio, T.** (2015) *Ammattilaisbyrokratiat tehokkuuden aikakaudella: Tasapainoilua asiantuntijaeetoksen ja tehokkuuspaineiden välillä*. Tampere: Tampere University Press.
- Kankaanpää, J.** (2013) Kohti yritysmäistä hyöty-yliopistoa: Valtiovallan tahto Suomessa vuosina 1985–2006 ja kokemukset kolmessa yliopistossa. Turun yliopiston julkaisuja C, 369. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-5531-2>
- Mäntylä, H.** (2007) *On ”good” academic work: Practicing respect at close range*. Helsinki: Helsinki School of Economics.
- Olsen, J. P.** (2009) Democratic government, institutional autonomy and the dynamics of change. *West European Politics* 32 (3), 439–465. <https://doi.org/10.1080/01402380902779048>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö** (2010) *Koulutus ja kulttuuri: Vuosikatsaus 2009–2010*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2010:1. Helsinki.
- O’Reilly, D. & Reed, M.** (2011) The grit in the oyster: Professionalism, managerialism and leaderism as discourses of UK public services modernization. *Organization Studies* 32 (8), 1079–1101. <https://doi.org/10.1177/0170840611416742>
- Rinne, R., Jauhiainen, A., Simola, H., Lehto, R., Jauhiainen, A. & Laiho, A.** (2012) *Valta, uusi yliopistopolitiikka ja yliopistotyö Suomessa: Managerialistinen hallintapolitiikka yliopistolaisten kokemana*. Turku: Suomen kasvatustieteellinen seura.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H. & Wrzesniewski, A.** (2010) On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior* 30, 91–127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Tapanila, K.** (2020) Akateemisen työn merkityksellisyys ja yliopiston muuttuvat vaatimukset. *Aikuiskasvatus* 40 (1), 36–51. <https://doi.org/10.33336/aik.91046>
- Tapanila, K.** (2021) Työn merkityksellisyyden rakentaminen ja jännitteet muuttuvassa yliopistossa. *Työelämän tutkimus* 19 (2), 147–173. <https://doi.org/10.37455/tt.96000>

- Tapanila, K.** (2022) Työn merkityksellisyyden rakentaminen osana tutkija-opettajien ammatillista kasvua muuttuvassa yliopistossa. Tampereen yliopiston väitöskirjat 614. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-2433-9>
- Tapanila, K., Siivonen, P. & Filander, K.** (2020) Academics' social positioning towards the restructured management system in Finnish universities. *Studies in Higher Education* 45 (1), 117–128. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:tuni-201912036520>
- Välimaa, J.** (2018) Opinteillä oppineita: Suomalainen korkeakoulutus keskiajalta 2000-luvulle. Jyväskylä: University Press of Eastern Finland.
- Ylijoki, O.-H.** (2009) Yliopiston lumo. Teoksessa T. Tomperi (toim.) Akateeminen kysymys? Yliopistolain kritiikki ja kiista uudesta yliopistolaista. Tampere: Vastapaino, 83–92.
- Ylijoki, O.-H. & Ursin, J.** (2013) The construction of academic identity in the changes of Finnish higher education. *Studies in Higher Education* 38 (8), 1135–1149. <https://doi.org/10.1080/03075079.2013.833036>
- Yliopistolaki** 558/2009.