

Hans Mäntylä

Onko yliopistossa sijaa hyvälle akateemiselle työlle?¹

Seuuraava puheenvuoro perustuu väitöstutkimukseeni, jossa käsittelen akateemista työtä nykypäivän yliopistossa. Tutkimus kertoo millaisista tehtävistä ja velvollisuuksista yliopistoissa tehtävä työ rakentuu, millaiset kokemukset ja tunteet värittävät tutkijaopettajien kertomuksia omasta arjestaan ja mikä saa heidät innostumaan omasta työstään.

Tutkimukseni tavoitteena on herättää moniäänistä, moraalista keskustelua akateemisen työn tarkoituksesta. ”Moniäänisyydellä” viitataan siihen, että yliopistojen uudistamiseen liittyvää keskustelua on käyty lähinnä hallinnon, elinkeinoelämän ja politiikan näkökulmasta – yliopistoissa työskentelevien tutkijoiden ja opettajien arkinen aherrus on jäänyt paljon vähemmälle huomiolle. ”Moraalisella keskustelulla” puolestaan tarkoitan sitä, että yliopistojen ja akateemisen työn uudistamiseen liittyvässä keskustelussa on suhtauduttava vakavasti siihen, mikä yliopistoissa työskentelevien tutkijoiden ja opettajien mielestä on hyvää ja toivottavaa (ks. MacIntyre 1985; Hansen 1998). Itse uskon, että juuri he ovat oman työnsä parhaita asiantuntijoita. Yliopistoissa työskentelevien tutkijoiden ja opettajien kertomuksia omasta työstään on siis syytä tuoda esiin, kuunnella ja myös kunnioittaa, kun mietitään miten ja mihin suuntaan yliopistoissa tehtävää työtä kenties tulisi kehittää (ks. Nixon 2003; 2004).

Johtopäätös vaikuttaa yksinkertaiselta ja herättää lisää kysymyksiä: kuka tai mikä sitä yliopistotyötä siten ohjaa ellei työntekijät itse? Kenen ehdoilla sitä oikein uudistetaan? Ja miten ”tavalliset” tutkija-opettajat tekevät itse selkoa siitä, mitä heidän jokapäiväiselle työlleen on tapahtumassa? (ks. myös Aittola & Ylijoki 2005; Pirttilä & Pielä 2004; Kivimäki ym. 2006)

Kerron seuraavaksi miten olen näitä kysymyksiä tutkinut ja millaiseen tutkimusaineistoon väitöskirjani perustuu. Tämän jälkeen kerron lyhyesti joistakin korkeakoulumaailmassa meneillään olevista muutoksista ja esittelen muutamia keskeisimpiä ajatuksia väitöstutkimukseni artikkeleiden pääteemoista. Lopuksi esitän tutkimukseni keskeisimmän väitteen: tutkijaopettajat tekevät työtään intohimoisesti ja hyvin, kun heillä on mahdollisuus keskittyä perustehtäviinsä pitkäjä-

teisesti ja kun heidän haluunsa kehittää omaa työtään myös luotetaan.

Osallistuvaa tutkimusta kollegoja kunnioittaen

Olen tutkinut työtä, jota olen tehnyt 15 vuotta. Kokemukseni kautta tiedän, miltä tämän työn tekeminen tuntuu, mikä siinä on olennaista ja viehättävää. Tutkimusyhteisön jäsenenä olen myös nähnyt ja kuullut, miten monin erilaisin tavoin tätä työtä voi tehdä, miten siitä puhutaan ja millaiset asiat ovat muille tutkija-opettajille tärkeitä (ks. myös Acatiimi 4/2007). ”Osallistuvan” tutkimusasetelman avulla olen voinut tarkastella tutkimuskohdettani lähietäisyydeltä (at close range).

Osallistuva tutkimus poikkeaa monin tavoin sellaisesta tutkimuksesta, jossa tutkijan oletetaan olevan ulkopuolinen asiantuntija, joka etsii vastauksia etukäteen määriteltyihin kysymyksiin, ennakkoon valittujen tutkimusmenetelmien avulla. Osallistuvassa tutkimuksessa tutkija pyrkii toimimaan tutkimuskohteensa sisäpuolelta: osallistumalla tutkimuksen kohteena olevaan maailmaan, tekemällä yhteistyötä tiettyjen ihmisten kanssa, työskentelemällä paikallisten ongelmien parissa, etsien niihin paikallisia ratkaisuja (Maguire 1987; Reason 1994; Reason 1999; Park 1999; Reason & Bradbury 2001).

Tällaisessa työtöteessä ei tietämistä ja tekemistä eroteta toisistaan. Päinvastoin – konkreettisten tekojen ajatellaan tuottavan tietoa sosiaalisesta todellisuudesta (ks. esim. Meriläinen 2001; Heron 1996; Kuula 1999). Tieteen valtaviiran käsityksistä poiketen myöskään tutkimuksen tekijää ja tutkimuksen kohdetta ei eroteta toisistaan. Oma ”minä” on sekä tutkimuksen subjekti että objekti. Tällaiselle tutkimusotteelle on myös ominaista, että tietoa tuotetaan yhteistoiminnallisesti, ikään kuin ryhmätöinä: havaintojen, kokemusten, kysymysten ja ymmärryksen jakaminen yhdessä kollegojen kanssa on siis tutkimukseni ytimessä (ks. Brannick & Coghlan 2007; Katila & Meriläinen 2006; Ellis & Bochner 2000; Coffey 1999).

Tutkimukseni alaotsikolla ”practicing respect at close range” viitataan sekä arvostuksen ja kunnioittamisen harjoittamiseen että sen jatkuvaan harjoitte-

¹ Hans Mäntylän organisaatioiden ja johtamisen alaan kuuluva väitöskirja On ”Good” Academic Work – Practicing Respect at Close Range tarkastettiin 15.6.2007 Helsingin kaupparkeakoulussa.

luun. Tällä tarkoitan sitä, että olen pyrkinyt tekemään tutkimustani siten, että akateemisen työn tekijät ovat pikemminkin tutkimuksen kanssaluojia kuin sen kohteita. Tutkimukseni nojaa siis siihen, että he osallistuvat tutkimusprosessiin, haluavat jakaa tietoaan, henkilökohtaisia kokemuksiaan ja omaa ymmärrystään tutkimuksen kohteena olevista kysymyksistä. Olennaista on, että nämä kysymykset luodaan yhdessä, niiden ihmisten lähtökohdista, joita tutkimus koskee. Tällaisen yhteistoiminnallisen tutkimustoiminnan tavoitteena on se, että tutkimukseen osallistuvat henkilöt oppivat ymmärtämään omaa työtään uudella tavalla, jotta he vastaisuudessa voisivat toimia itsenäisemmin ja omasta toiminnastaan tietoisempina.

Osallistuvan tutkimusotteen omaksuminen on syventänyt ymmärrystäni tutkimukseni kohteesta. Se on myös laajentanut käsitystäni sekä tutkimuksen tekemisen mahdollisuuksista että siihen liittyvistä haasteista. Jos perinteisen etnografisen tutkimuksen haasteena on päästä riittävän lähelle tutkimuksen kohdetta (ks. esim. Alvesson 2003), omassa tutkimuksessani erityisen haastavaa on ollut saavuttaa siihen riittävä etäisyys.

Tutkimusetäisyyttä ja näkökulmaa vaihdellen

Omassa neljän tutkimuksen sarjassani olen hakenut toimivaa etäisyyttä tutkimukseni kohteeseen tekemällä yhteistyötä toisten korkeakoulututkijoiden kanssa, tutkimalla akateemista työtä myös oman työyhteisöme ulkopuolella ja vaihtelemalla näkökulmaa: välillä katson oman työyhteisöme arkea hyvin läheltä, välillä otan siihen välimatkaa nähdäkseni selvemmin, mistä on kysymys.

Yhtenä tutkimusaineistona olen käyttänyt 52 tutkija-opettajan haastatteluja, jotka tehtiin kahdessa erillisessä tutkimusprojektissa viime vuosikymmenen lopulla. Toisessa projektissa tutkittiin akateemisen työn monimuotoisuutta kolmessa pääkaupunkiseudun yliopistoyksikössä (Mäntylä 2000a; Räsänen & Mäntylä 2001). Toinen projekti, jonka haastatteluaineiston sain käyttööni, käsitteli erityisesti tutkimustyötä yhdessä Helsingin ja kahdessa Tampereen yliopistoyksikössä (Hakala & Ylijoki 2001; Ylijoki 2002). Haastatellut henkilöt työskentelivät siis eri aloilla ja eri asemissa viidessä suomalaisessa yliopistossa. Tämän lisäksi tutkimukseni perustuu monien tutkijakollegoiden henkilökohtaisiin kertomuksiin sekä eläytymismenetelmän avulla tuotettuihin tarinoin akateemisen työn luonteesta 2000-luvulla (Mäntylä & Päiviö 2005).

Tutkimustyöni aikana olen myös seurannut millaisen uudistusvyöryn kohteeksi suomalaiset yliopistot ovat viime vuosien aikana joutuneet. Joukko hallinnollisia ja rakenteellisia kehittämishankkeita on toteutettu yksi toisensa perään (ks. esim. Hakala ym. 2003). Uudistusten tarkoituksena on epäilemättä ollut

tehostaa ja virtaviivaistaa yliopistojen toimintaa sen kaikilla tasoilla. Työntekijöiltä odotetaan yhä parempia ”huipputuloksia” kaikilla työn osa-alueilla ja lisääntyneistäkin työtehtävistä on selvätyttävä entisiin tai jopa niukemmin voimavaroin (Aittola & Ylijoki 2005; Ylijoki & Hakala 2006).

Akateemisen työn mielekkyyttä etsien

Väitöskirjani ensisijainen tutkimuskohde ei kuitenkaan ole se, miten yliopistoja voisi johtaa entistä tehokkaammin, minkälaisia laatuongelmia ulkopuoliset tahot ovat mielestään yliopistoissa havainneet tai miten olemassa olevia yliopistoja, laitoksia ja oppiaineita kenties pitäisi järjestellä uudelleen. Oman tutkimukseni lähtökohtana on yliopistoissa ja korkeakouluissa työskentelevien työntekijöiden näkökulma: mikä saa ”tavalliset” tutkijaopettajat kokemaan työnsä mielekkääksi ja moraalisesti palkitsevaksi tilanteessa, jota leimaa raivoakas kilpailu, alituinen kiire, ylipitkät työpäivät, jatkuva määräaikaisuus, loputon arviointi, johdon tiukkeneva kontrolli sekä keho palkka?

Artikkelimuotoisen väitöstutkimukseni pääteemoja ovat erilaisten työtehtävien väliset suhteet (Räsänen & Mäntylä 2001), erilaisten aikakehysten moninaisuus (Ylijoki & Mäntylä 2003) sekä häpeän, toivon ja epätoivon tunteet tutkijaopettajan työssä (Mäntylä 2000b; Mäntylä & Päiviö 2005). Vastauksia työn mielekkyyteen liittyviin kysymyksiin etsin osallistuvan tutkimuksen, tunnetutkimuksen, narratiivisen tutkimuksen ja hyveettisen filosofian avulla.

Managerialistinen imperiaalisuus yliopistoissa

Väitöskirjani johdanto-osassa kuvaan ensin kriittisen korkeakoulututkimuksen avulla niitä muutoksia, joiden kautta länsimaisesta yliopisto- ja korkeakouluinstituutiosta on tehty yhä markkinahenkisempää, tulosohjattua ammattijohtajien hallitsemaa liiketoimintaa (ks. esim. Nixon ym. 2001; Slaughter & Leslie 1997; Rhoades 1998). Korkeakoulututkimuksessa tällaista johtajakeskeistä ajattelu- ja toimintatapaa nimitetään uudeksi julkisjohtamisen opiksi – New Public Management (Hood 1995; Pollit 1993). Tämän managerialistisen ideologian lähtökohtana on se, että yliopistoissa tehtävää työtä pitää määritellä, mitata ja seurata erilaisten indikaattoreiden avulla, jotta sitä voidaan johtaa mahdollisimman tehokkaasti (Readings 1996; Räsänen 2005).

Kyse on siis yhä syvemmälle yliopistoon tunkeutuneesta toiminta- ja puhetavasta, jonka avulla esimerkiksi oppimisen ja tutkimuksen kaltaisia monimutkaisia ilmiöitä pyritään vangitsemaan, pelkistämään ja hallitsemaan mahdollisimman täydellisesti teknisin, taloudellisin ja määrällisin kriteerein. Olennainen osa managerialistista ideologiaa on myös sen näennäinen

neutraalisuus. Työn moraaliset ja poliittiset kysymykset pyritään neutraloimaan teknisiksi ongelmiksi. Toiminnan tarkoituksella ei tällöin ole niin väliä, kunhan vain toimitaan ”tehokkaasti ja kilpailukykyisesti” (Rhodes 1996; Räsänen, tulossa a).

Yliopistotyöntekijöiden kannalta managerialismin seuraukset ovat huolestuttavia: keskustelu yliopiston toiminnan tarkoituksesta estyy, kun managerointi suosii pikemminkin standardointia ja yksiarvoisuutta kuin kulttuurista rikkautta ja omaehtoista uudistustyötä. Tutkijaopettajat menettävät myös oman työnsä autonomiaa, kun valta määrittää mitä tehdään ja miten tehdään vähitellen siirtyy yliopistoa hallitseville managereille ja ulkopuolisille ”asiantuntijoille” (Räsänen 2005). Samalla monilta tutkijoilta murenee myös työn mielekkyyden perusta. Vaikka kaikki yliopistoissa työskentelevät tutkija-opettajat eivät ehkä jaakaan tällaista käsitystä, valtaosa tutkimuksiimme osallistuneista henkilöistä suhtautui hyvin kriittisesti tällaisten toimintatapojen leviämiseen.

Hyvän työn luonne määritty paikallisesti

Artikkelimme akateemisen työn monimuotoisuudesta kolmessa pääkaupunkiseudun yliopistoyksikössä osoittaa, että hyvän työn luonne määritty nimenomaan paikallisesti: se mitä yhdessä tutkimusryhmässä, yliopistoyksikössä tai yhdellä tieteenalalla pidetään hyvänä, ei välttämättä ole hyvää toisessa (Räsänen & Mäntylä 2001). Tämä on myös tiedekulttuurien tutkimuksen peruslähtökohta. Yliopisto ei muodosta yhtenäistä ja yksiajanista kokonaisuutta vaan eri tieteenalat ja oppiaineet poikkeavat toisistaan hyvin monin eri tavoin (Välilä 1995; Ylijoki 1998; Becher 1989). Akateemiseen työn perustehtäviä voi siis tehdä hyvin erilaisin tavoin ja niitä voi myös yhdistellä monin erilaisin tavoin. Näiden tehtävien tärkeysjärjestyksestä käydään myös jatkuvaa keskustelua niin tieteenalojen välillä kuin myös akateemisten työyhteisöjen sisällä.

Tämän tutkimukseni pohjalta olen myös entistä vakuuttuneempi siitä, että halu kyseenalaistaa vallitsevia itsestäänselvyyksiä, vaihtoehtojen etsiminen ja omapeiraisten toimintatapojen kokeileminen ovat juuri niitä piirteitä, jotka tekevät yliopistotyöstä erityistä ja yllyttävät työntekijöitä innostumaan omasta työstään yhä uudelleen. Tutkimuksemme herättää myös kysymyksiä yhtenäisten strategioiden, toimintamallien ja laatujärjestelmien mielekkyydestä. Kuinka paljon niihin oikein kannattaa yliopistoissa satsata?

Pitkäjänteisesti hyvin vai nopeasti paljon?

Artikkelimme akateemisen työn erilaisista aikakäsityksistä – siis siitä, minkälaisen aikaulottuvuuden varassa tutkijat hahmottavat omaa työtään – luo var-

sin synkän ja ristiriitaisen kuvan yliopistotyöntekijöiden arkipäivästä (Ylijoki & Mäntylä 2003). Tutkijoiden mahdollisuudet elää tasapainoista elämää näyttävät rajallisilta. Kun hyvän tutkimustyön hedelmät vaativat kypsyäkseen nimenomaan ”ajatonta aikaa” ja pitkäjänteisyyttä, kiristyvä kilpailu määräaikaisista työsuhteista sen sijaan nakertaa keskinäisen yhteistyön ja luottamuksen edellytyksiä.

Lyhyiden työsuhteiden ja pitkäaikaisen sitoutumisen välinen dilemma ei koske vain yliopistoja. Se on osa laajempaa yhteiskunnallista kysymystä yksilöllisen edun ja yhteisen hyvän välisestä suhteesta (ks. esim. Sennett 1998). Akateemisen työn kannalta ydinkysymys tässä on se, kuinka pitkän tähtäimen tavoitteita ja yhteisiä intressejä voi edistää tai ajaa yhä lyhytjänteisemmässä ja kilpailullisemmassa yliopistossa.

Erinomainen vai hyvä?

Tutkimukseni akateemiseen työhön kätkeytyvistä häpeän kokemuksista avaa puolestaan kiinnostavia näkökulmia varsin ajankohtaiseen keskusteluun ”hyvän”, ”oikean” ja ”erinomaisen” työn perusteista yliopistoissa (Mäntylä 2000b; ks. myös Readings 1996). Tutkimusta tehdessäni en osannut kuvitella, miten ajankohtainen juuri tämä teema voisi olla juuri keväällä 2007, kun keskustelu Helsinkiin perusteilla olevasta ”huippuyliopistosta” käy vilkkaana. Häpeää koskevissa tutkimuksissa ylisuuria ideoita, painostavaa kunnianhimoa ja pakonomaista erinomaisuuden tavoittelua pidetään merkinä siitä, että kaikki ei ole ihan kohdallaan. Ne kielivät siitä, että työhön väistämättä kuuluvia häpeän tunteita pikemminkin torjutaan ja peitellään kuin tunnustetaan ja käsitellään (Ilkonen & Rechartt 1994; Lewis 1987; Sayer 2005; Scheff & Retzinger 2000; Turunen 1987).

Toivon ja epätoivon äärellä

Väitöstutkimukseni neljäs artikkeli koskee toivon ja epätoivon merkitystä yliopistotyössä (Mäntylä & Päiviö 2005). Tässä tutkimuksessa emme halunneet vain tuottaa uudelleen sitä korkeakoulututkijoiden esittämää laajaa kritiikkiä, jonka mukaan tutkija-opettajien työskentelyolosuhteet ovat muuttumassa yhä mieltömmämmiksi. Yhdyn kyllä tähän hyvin perusteltuun kritiikkiin, mutta akateemisen työn ongelmien ja muutosprosessien kritisoimisen vastapainoksi halusimme keskittyä nimenomaan siihen, mikä tekee tutkija-opettajien työstä hyvää, innostavaa ja mielekästä – heidän itsensä mielestä (ks. Nixon 2004; Räsänen, tulossa a; Räsänen, tulossa b).

Oma kokemukseni on myös se, että tämän päivän yliopistotyön ongelmiin pureutuvan kriittisen tutkimuksen lisäksi tarvitaan myös jotain, joka ylläpitää ainelaitoksilla työskentelevien tutkijaopettajien toivoa; etenkin kun kriittisiä tutkimuksia lukevat etupäässä

vain toiset korkeakoulututkijat – yliopistohallinnon ja johdon puheissa niistä kuulee harvemmin (Nixon ym. 2001; Ludema 2001; Ludema ym. 1997). Kun kirjoitin väitöstilaisuuteni lektiota, mietin pitkään miten voisin jotenkin ”näitisti” sanoa, että yliopistojen johto ei näytä lukevan eikä olevan järin kiinnostunut tutkijoiden esittämästä kritiikistä.

Keskittymällä ainelaitoksilla työskentelevien ”tavallisten” tutkijaopettajien tarinoihin omasta arjestaan ja suhtautumalla vakavasti heidän tulevaisuutta koskeviin toiveisiin olen pyrkinyt luomaan tilaa tarinoille, jotka nousevat yliopiston ytimestä. Näissä tarinoissa hyvää työtä halutaan tehdä yliopistoissa, joissa tutkijoilla ja opettajilla on mahdollisuus keskittyä perustehtäviinsä ilman että valtaosa työajasta kuluu hyvän työn edellytysten hakemiseen, perusteluun, todisteluun tai raportointiin. Hyvässä yliopistoyksikössä työntekijöiden osaamiseen, ammattilypeyteen ja haluun kehittää omaa työtään myös luotetaan.

Mikä vielä innostaa tutkija-opettajia tekemään hyvää työtä?

Yksi kiperimmistä tutkimukseni aikana heränneistä kysymyksistä kuuluu: mikä vielä innostaa tutkija-opettajia tekemään hyvää työtä? Olen viime vuo-

sien aikana joutunut pohtimaan tätä kysymystä yhä useammin, kun hyvän työn tekemisen edellytykset ovat käyneet yhä ahtaammiksi. Myös monet kollegani jakavat saman huolen.

Tutkimukseni pohjalta väitän, että tutkijaopettajat kokevat työnsä mielekkääksi nimenomaan silloin, kun he voivat keskittyä perustehtäviinsä, tehdä työtään mahdollisimman hyvin ja uudistaa sitä pitkäjänteisesti ja omaehtoisesti. Ne uudet kontrollin ja ”osallistamisen” keinot, joiden tarkoitus on sitouttaa tutkijaopettajia tekemään omaa työtään ulkoapäin asetettujen tehokkuus- ja tuloksellisuuskriteerien mukaan, eivät auta työhönsä jo valmiiksi intohimoisesti suhtautuvia työntekijöitä tekemään hyvää työtä. Tutkijaopettajien näkökulmasta tämänkaltaiset odotukset ja vaatimukset ovat räikeässä ristiriidassa akateemisen työn autonomisen luonteen ja työn sisäisten hyvyyskriteerien kanssa (Hansen 1998; MacIntyre 1985).

Tutkijaopettajien vastarinta akateemisen työn monimuotoisuutta ja kulttuurista rikkautta kaventavia muutoksia kohtaan ei välttämättä tarkoita sitä, että tutkijat olisivat haluttomia muuttamaan. Vastarinta kertoo pikemminkin siitä, mikä akateemisen työn eri muodoissa on arvokasta, mielekästä ja vaalimisen arvoista.

Kirjallisuus

- ACATIMI 4/2007. Hyvä yliopisto – hyvä työpaikka? 10-vuotisjuhlalukko.
- AITTOLA, H. & YLIJOKI, O.-H. TOIM. (2005). *Tulosohjattua autonomiaa. Akateemisen työn muuttuvat käytännöt*. Helsinki: Gaudeamus.
- ALVESSON, M. (2003). *Methodology for close up studies – struggling with closeness and closure*. *Higher Education*, 6, 167–193.
- BECHER, T. (1989). *Academic Tribes and Territories. Intellectual Enquiry and the Cultures of Disciplines*. Milton Keynes: The Society for Research into Higher Education & Open University Press.
- BRANNICK, T. & COGHAN, D. (2007). *In Defense of Being “Native”: The Case for Insider Academic Research*. *Organizational Research Methods*, 10, 59–74.
- COFFEY, A. (1999). *The Ethnographic Self. Fieldwork and the Representation of Identity*. London: Sage.
- ELLIS, C. & BOCHNER, A. (2000). *Autoethnography, Personal Narrative, Reflexivity: Researcher as subject*. Teoksessa N. Denzin & Y. Lincoln (toim.) *The Handbook of Qualitative Research*. 2nd ed. (s. 733–768). Thousand Oaks, CA: Sage.
- HAKALA, J., KAUKONEN, E., NIEMINEN, M. & YLIJOKI, O.-H. (2003). *Yliopisto – tieteen kehdestä projektimyllyksi? Yliopistollisen tutkimuksen muutos 1990-luvulla*. Helsinki: Gaudeamus.
- HAKALA, J. & YLIJOKI, O.-H. (2001). *Research for Whom? Research Orientations in Three Academic Cultures*. *Organization*, 8, 373–380.
- HANSEN, D.T. (1998). *The Moral is in the Practice*. *Teaching and Teacher Education*, 14, 643–655.
- HERON, J. (1996). *Co-operative Inquiry: Research into the human condition*. London: Sage Publications.
- HOOD, C. (1995). *The “New Public Management” in the 1980s: Variations on a Theme*. *Accounting, Organizations and Society*, 20, 93–109.
- IKONEN, P. & RECHARDT, E. (1994). *Thanatos, häpeä ja muita tutkielmia*. Helsinki: Nuorisopsykoterapia-säätiö.
- KATILA, S. & MERILÄINEN, S. (2006). *Henkilökohtainen kokemus tiedonlähteenä: Toimintatutkimus akateemisessa yhteisössä*. Teoksessa K. Rolin, M.-L. Kakkuri-Knuuttila & E. Henttonen (toim.) *Soveltava yhteiskuntatiede ja filosofia* (s. 134–154). Helsinki: Gaudeamus.
- KIVIMÄKI, S., KINNUNEN, M. & LÖYTTY, O. TOIM. (2006). *Tilanteen taju. Opettaminen yliopistossa*. Tampere: Vastapaino.
- KUULA, A. (1999). *Toimintatutkimus*. Tampere: Vastapaino.
- LEWIS, H.B. (1987). *Shame and the Narcissistic Personality*. Teoksessa D.L. Nathanson (toim.) *The many Faces of Shame* (s. 93–132). New York: Guilford Press.
- LUDEMA, J.D. (2001). *From Deficit Discourse to Vocabularies of Hope: The power of appreciation*. Teoksessa D. Cooperrider, P.F. Sorensen, D. Whitney & T.F. Yaeger (toim.) *Appreciative Enquiry: An Emerging Direction for Organization Development* (s. 265–287). Champaign IL, Stipes Publishing LLC.

- LUDEMA, J.D., WILMOT, T.B. & SRIVASTVA, S. (1997). *Organizational Hope: Reaffirming the Constructive Task of Social and Organizational Inquiry. Human Relations*, 50, 1015–1051.
- MACINTYRE, A. (1985). *After Virtue: a study in moral theory*. 2nd ed. London: Duckworth.
- MAGUIRE, P. (1987). *Doing Participatory Research: a feminist approach*. Boston: University of Massachusetts.
- MERILÄINEN, S. (2001). *Changing Gendered Practices: a Par Project within an Academic Work Community*. Helsingin kauppakorkeakoulu: Acta universitatis oeconomicae Helsingiensis A-192.
- MÄNTYLÄ, H. (2007). On "Good" Academic Work – Practicing Respect at Close Range. Helsingin kauppakorkeakoulu: Acta universitatis oeconomicae Helsingiensis A-306.
- MÄNTYLÄ, H. (2000A). Akateeminen Työ Yliopistoyksiköissä: kolmen yksikön kuvausta ja vertailua. Helsingin kauppakorkeakoulu: Johtamisen laitos, julkaisematon tutkimusraportti 25.4.
- MÄNTYLÄ, H. (2000B). *Dealing with Shame at Academic Work – A Literary Introspection. Psychiatria Fennica*, 31, 148–169.
- MÄNTYLÄ, H. & PAIVIÖ, H. (2005). Toivon ja Epätoivon Äärellä Akateemisessa Työssä. Teoksessa H. Aittola & O.-H. Ylijoki (toim.) *Tulosohjattua autonomiaa. Akateemisen työn muuttuvat käytännöt* (s. 41–66). Helsinki: Gaudeamus.
- NIXON, J. (2004). *Education for the Good Society: the integrity of academic practice. London Review of Education*, 2, 245–252.
- NIXON, J. (2003). *Professional Renewal as a Condition of Institutional Change: rethinking academic work. International Studies in Sociology of Education*, 13, 3–15.
- NIXON, J., MARKS, A., ROWLAND, S. & WALKER, M. (2001). *Towards a New Academic Professionalism: a manifesto of hope. British Journal of Sociology of Education*, 22, 227–244.
- PARK, P. (1999). *People, Knowledge, and Change in Participatory Research. Management Learning*, 30, 141–157.
- PIRTTILÄ, I. & PIELA, S. (2004). *Yliopistotyön kirot ja tähtihetket. Kuinka kehittää hyvinvointia akateemisessa työssä? Jyväskylä: Minerva Kustannus Oy*.
- POLLIT, C. (1993). *Managerialism and the Public Services: Cuts or cultural change in the 1990s*. Oxford: Blackwell.
- READINGS, B. TOIM. (1996). *The University in Ruins*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- REASON, P. (1999). *Integrating Action and Reflection through Co-operative Inquiry. Management Learning*, 30, 207–226.
- REASON, P. (1994). *Participation in Human Inquiry*. London: Sage.
- REASON, P. & BRADBURY, H. (2001). *Inquiry and Participation in Search of a World Worthy of Human Aspiration*. Teoksessa P. Reason and H. Bradbury (toim.) *Handbook of Action Research: Participative inquiry and practice* (s. 1–14). London: Sage.
- RHOADES, G. (1998). *Managed Professionals. Unionized Faculty and Restructuring Academic Labour*. Albany: State University of New York Press.
- RHODES, R. A. W. (1996). *Looking Beyond Managerialism. Australian Journal of Public Administration*, 55, 1–4.
- RÄSÄNEN, K. (TULOSSA A). "Meaningful academic work as praxis in emergence". *Journal of Research Practice*.
- RÄSÄNEN, K. (TULOSSA B). "On the moral of an emerging academic practice: Accounting for a conference experience". Teoksessa C. Steyaert & B. van Looy (toim.) *Relational Processes*. London: Sage.
- RÄSÄNEN, K. (2005). Akateemisen työn hallinta: jäsenyyksiä kokemuksille ainelaitoksen johtajana. Teoksessa H. Aittola & O.-H. Ylijoki (toim.) *Tulosohjattua autonomiaa* (s. 18–40). Helsinki: Gaudeamus.
- RÄSÄNEN, K. & MÄNTYLÄ, H. (2001). *Preserving Academic Diversity: Promises and Uncertainties of PAR as a Survival Strategy. Organization*, 8, 299–318.
- SAYER, A. (2005). *Class, Moral Worth and Recognition. Sociology*, 39, 947–964.
- SCHEFF, T. & RETZINGER, S. (2000). *Shame as the Master Emotion of Everyday Life. Journal of Mundane Behavior*, 1, 303–324.
- SENNETT, R. (1998). *The Corrosion of Character*. New York: W.W. Norton.
- SLAUGHTER, S. & LESLIE, L. (1997). *Academic Capitalism: Politics, Policies, and the Entrepreneurial University*. Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press.
- TURUNEN, K. (1987). *Ihmisielun olemus*. Vaasa: Arator Oy.
- VÄLIMAA, J. (1995). *Higher Education Cultural Approach*. Jyväskylä: Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 113.
- YLIJOKI, O.-H. (2002). *Humboldt kohtaa markkinavoimat – tutkijan työ muutoksessa. Tiedepolitiikka*, 27, 41–54.
- YLIJOKI, O.-H. (1998). *Akateemiset heimokulttuurit ja novisien sosialisatio*. Tampere: Vastapaino.
- YLIJOKI, O.-H. & HAKALA, J. (2006). *Tehokkuutta, arviointia ja markkinahenkeä*. Teoksessa S. Kivimäki, M. Kinnunen & O. Löytty (toim.) *Tilanteen taju. Opettaminen yliopistossa* (s. 20–31). Tampere: Vastapaino.
- YLIJOKI, O.-H. & MÄNTYLÄ, H. (2003). *Conflicting Time Perspectives in Academic Work. Time & Society*, 12, 55–78.

Seuraavat rahastot ja säätiöt ovat tukeneet väitöstutkimustani: Suomen Kulttuurirahasto, Liikesivistysrahasto, Helsingin kauppakorkeakoulun tukisäätiö, Työsuojelurahasto sekä Jenny ja Antti Wihurin säätiö.