

JYX



This is a self-archived version of an original article. This version may differ from the original in pagination and typographic details.

Author(s): Feldt, Taru

Title: Yliopistolaisten johtamismotivaatiota ymmärtämässä

Year: 2020

Version: Published version

Copyright: © Kirjoittaja & Jyväskylän yliopisto 2020

Rights: CC BY 4.0

Rights url: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Please cite the original version:

Feldt, T. Yliopistolaisten johtamismotivaatiota ymmärtämässä. Ruusuipuiston kärkiuutiset, (2).
<https://peda.net/jyu/ruusuipuisto/uutisarkisto/2-2020/3>



Ruusupuiston kärkiuutiset

KASVATUS- JA KOULUTUSUUTISIA JYVÄSKYLÄN YLIOPISTOSTA

Yliopistolaisten johtamismotivaatiota ymmärtämässä



Tutkimus, opetus ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen ovat professoreiden ja tieteentekijöiden kolme keskeistä perustehtävää. Johtotehtävät nousevat harvoin perustehtäviä koskevaan keskusteluun, vaikka ne kuuluvat lähes jokaisen professorin työnkuvaan. Ne koskettavat myös muita tieteentekijöitä – jos eivät juuri tässä ja nyt – niin todennäköisesti kuitenkin uran myöhemmissä vaiheissa. Mutta millaisella johtamisen motivaatiolla yliopistolaiset johtotehtäviinsä päätyvät? Siihen saimme vastauksia Johtamisen pelko -tutkimuksessamme.

Tiedeyhteisössä johtajiksi päädytään, yksityissektorilla hakeudutaan

Psykologian laitoksen tutkimuksessa selvitimme yli tuhannen suomalaisen korkeasti koulutetun henkilön tulemistä johtajiksi ja motivaatiota johtotehtäviin. Tutkimuksemme avasi ikkunoita johtamisen kysymyksiin myös yliopistoissa, sillä lähes puolet tutkituista oli eri yliopistojen professoreita (38 %) ja tieteentekijöitä (10 %). Toinen puolikas työskenteli yksityisellä ja julkisella sektorilla.

Kysyimme johtajilta merkittävintä syytä sille, miksi he ovat nykyisessä johtotehtävässään. Erityisesti professoreiden ja yksityisellä sektorilla työskentelevien johtajien vastaukset erosivat toisistaan. Yksityisen sektorin johtajat korostivat henkilökohtaista toimijuutta johtajaksi tulemisessa, kuten omaa tavoitteellisuutta ja aktiivista osaamisen kehittämistä johtotehtävien saavuttamiseksi.

Professorit sitä vastoin kuvasivat enemmän ulkoisia syitä nykyiselle johtajan roolilleen. Tyypillisinä ulkoisina ohjaavina tekijöinä professorit kuvasivat tiedeyhteisön lainalaisuuksia, esimerkiksi myönnettyä tutkimusrahoitusta, josta oli seurannut johtotehtävä. Lisäksi vallinneet olosuhteet korostuivat professoreiden vastauksissa, näin erityisesti hallinnollisissa johtotehtävissä: ”Oli pakko, kun ei ollut muita tarjolla” tai ”Päädyin hallinnolliseen johtotehtävään vuorollani”, saatettiin todeta. Vain seitsemän prosenttia professoreista ja tieteentekijöistä toi esille oman motivaation nykyisten johtotehtäviensä taustalla.

Professoreilla johtamisen motivaatio on laskelmoimatonta, yksityissektorilla osa identiteettiä

Edellä kuvatun perusteella ei voida kuitenkaan tehdä sitä johtopäätöstä, että yliopistolaiset olisivat vailla johtamisen motivaatiota. Tutkimuksemme osoitti, että heidän johtamisen motivaationsa on hyvin erilainen verrattuna yritysmaailman johtajiin.

Havaitsimme, että yksityisen sektorin johtajilla korostui vahvasti identiteettipohjainen johtamismotivaatio eli heillä oli lähtökohtaisesti myönteinen suhtautuminen johtotehtäviin ja johtajuus oli tärkeä osa heidän identiteettiään ja sen kehitystä. Ne johtajat, joilla on identiteettipohjaisen johtamismotivaatio, voisivat kuvata itseään myös ”synnynnäisiksi johtajiksi”.

Professoreilla identiteettipohjainen johtamisen motivaatio oli harvinaista. Sen sijaan yleisempää oli laskelmoimaton motivaatio, joka kuvaa johtotehtävien hyväksymistä huolimatta siitä, että tehtävien sivutuotteena tulee ”kustannuksia”, esimerkiksi vähemmän vapaa-aikaa, ja hyödyt itselle saattavat olla vähäisiä.

Yliopistolaisten erityisyys huomioitava johtajuuden kehittämässä

Ajoittain yliopistojen johtamista koskeissa keskusteluissa nousee esille ajatus ammattijohtajien rekrytoimisesta yliopistojen ulkopuolelta. Professorit ja tieteentekijät päätyvät johtotehtäviin tutkijan urapolkua pitkin. He astuvat johtotehtäviin omanlaisellaan johtamisen motivaatiolla. Vaikka johtajuus ei välttämättä ole luonteva osa yliopistolaisten identiteettiä, monet yliopiston johtajat kuitenkin johtavat tiedeyhteisöään myönteisellä asenteella henkilökohtaisia etuja ja haittoja puntaroimatta. Henkilökohtainen kokemus tutkijan urapolusta auttaa heitä samaistumaan johdettaviensa työtilanteisiin ja uratavoitteisiin. Tätä tärkeää kokemusperäistä tietämystä yliopistojen ulkopuolelta tulevilla ammattijohtajilla ei välttämättä olisi.

Yliopiston johtajien erityisyys on tärkeää huomioida kaikessa johtamisesta ja sen kehittämistä koskevassa päätöksenteossa. Johtamiskoulutukset ja niiden sisällöt ovat avainasemassa, joten niiden olisi edistettävä yliopiston johtajien työtä. Toivottua motivaation ja johtajuuden kehitystä ei välttämättä saavuteta, jos yliopiston johtajille luennoidaan yritysmaailman johtamisoppeja sitomatta niitä tiedeyhteisön kontekstiin.

Yliopiston johtajille olisi tarjottava johtajuutta tukevaa työnohjausta ja mentorointia. Ne voivat avata mahdollisuuksia myös uudenlaisen johtamismotivaation löytämiseen. Identiteettipohjaisenkin johtamismotivaation kehittäminen on mahdollista. Vaikka se ei ole hyvän johtajan mitta, se vähentää tutkimuksemme mukaan johtajien uupumusriskiä. On kuitenkin hyvä ymmärtää, että johtajuuden kehittyminen vaatii aikaa, resursseja ja ennakoluulotonta heittäytymistä.

Taru Feldt



PsT **Taru Feldt** toimii psykologian professorina ja tutkimuksesta vastaavana varajohtajana Jyväskylän yliopiston **psykologian laitoksella**. Professuurin alana on hyvinvointi ja motivaatio työelämässä. Feldt on paneutunut tutkimustyössään työ- ja organisaatiopsykologiaan, erityisesti työhyvinvoinnin ja motivaation riski- ja suojaaviin tekijöihin.

Lue lisää Journal of Vocational Behavior -lehden artikkelista: **Leader motivation as a building block for sustainable leader careers: The relationship between leadership motivation profiles and leader and follower outcomes**. Johtamisen pelko -hanketta

on rahoittanut Työsuojelurahasto ja sitä johtaa Taru Feldt. Oheinen artikkeli on osa PsM **Elina Auvisen** tekeillä olevaa väitöskirjaa.

Lähetä palautetta kirjoittajalle: taru.feldt@jyu.fi

Teemakuva: iClipart.com, henkilökuva: Petteri Kivimäki

[Edellinen](#) | [Seuraava](#) | [Palaajien palautus](#)

0 kommenttia

