

Heini Kietäväinen

**Ammatillinen identiteetti ja sen muotoutuminen
yliopistotyössä**

**Kasvatustieteen
pro gradu -tutkielma
Syyslukukausi 2017
Kasvatustieteiden laitos
Jyväskylän yliopisto**

TIIVISTELMÄ

Kietäväinen, Heini. Ammatillinen identiteetti ja sen muotoutuminen yliopistotyössä. Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopiston kasvatustieteiden laitos, 2017. 96 sivua.

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, millainen yliopiston akateemisen työntekijän ammatillinen identiteetti on. Ammatillisella identiteetillä tarkoitetaan työntekijän suhtautumista työhönsä, työyhteisöön kuulumisen ja samaistumisen tunteita, työssä tärkeinä pidettyjä asioita, sitoutumista, arvoja, tavoitteita ja ammatillista ihanneidentiteettiä. Tutkimuksen tavoitteena oli myös selvittää, mitkä tekijät mahdollistavat yliopiston akateemisen työntekijän ammatillisen identiteetin rakentumisen ja/tai uusiutumisen ja mitkä tekijät rajoittavat sitä. Yliopiston akateemisen työntekijän ammatillisen identiteetin ja sen muotoutumisen tutkiminen on tärkeää yliopistotyön muutosten takia.

Tutkimukseen osallistui 16 yliopiston akateemista työntekijää. Aineisto kerättiin sähköpostitse lähetetyn puolistrukturoidun kyselylomakkeen avulla ja analysoitiin teemoittelemalla teoriasidonnaisesti ja aineistolähtöisesti.

Yliopiston akateemisten työntekijöiden suhtautumista töihinsä kuvaa se, että elämäntavallinen työ, elinkeinollinen työ, työn sisältö ja vaatimukset, ammattiosaaminen, asema, yksityisyys, itsenäisyys, työympäristö ja työsuhte ovat heille läheisiä teemoja. He tuntevat kuuluvansa ja/tai samaistuvansa ammattiyhteisöön, lähityöyhteisöön, yliopistoyhteisöön, tiedeyhteisöön, tieteseen, akateemiseen yhteisöön, älymystöön ja ihmisiin, joilla on samanlaisia arvoja. Heidän ammatilliset identiteettinsä liittyvät myös koherenssin tunteeseen, tuloksellisuuteen, sosiaaliseen toimintaan, kehittymiseen ja muuntautumiseen. Yliopiston akateemisilla työntekijöillä on työn tekemiseen liittyviä arvoja sekä sosiaalisia ja vitaalisia arvoja. Persoonallisuus, pätevyys, pätevyyden tunne, työn luonne, työympäristö, yhteiskunta ja yksityiselämä mahdollistavat yliopiston akateemisen työntekijän ammatillisen identiteetin rakentumisen ja/tai uusiutumisen. Sitä rajoittavia tekijöitä ovat persoonallisuus, pätevyyden puute, työn luonne, terveydentilan heikkeneminen, työympäristö ja yksityiselämä.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että yliopiston akateemisen työntekijän ammatillinen identiteetti on jäsentyneisyyden suhteen epäspesifinen tai spesifinen ja dynamiikan suhteen psykososiaalinen tai psykodynaaminen. Tutkimuksen tuloksista voi tehdä myös sen johtopäätöksen, että yliopiston akateemisen työntekijän ammatillinen identiteetti muotoutuu psykofyysisessä tai psyko-fyysis-sosiaalisessa kontekstissa. Tutkimukseen osallistuneiden pienen määrän takia olisi tärkeätä tehdä laajemmalle osallistujajoukolle suunnattu jatkotutkimus. Myös tutkimusaiheeseen liittyvän haastattelututkimuksen tekeminen olisi tärkeätä, jotta ammatilliseen identiteettiin puretuvasta keronnasta tulisi syvempää ja yksityiskohtaisempaa. Ammatillisen identiteetin luonteen takia olisi tärkeätä tehdä lisäksi pitkittäistutkimus.

Asiasanat: ammatillinen identiteetti, ammatillisen identiteetin rakentuminen, yliopistotyö, akateeminen työ

SISÄLLYSLUETTELO

1 JOHDANTO	5
2 AMMATILLINEN IDENTITEETTI JA SEN MUOTOUTUMINEN	7
2.1 Ammatillisen identiteetin ulottuvuudet	7
2.1.1 Ammatillisen identiteetin persoonallinen ja sosiaalinen ulottuvuus	7
2.1.2 Työidentiteetin ulottuvuudet Kirpalin (2004) mukaan	9
2.1.3 Ammatillisen identiteetin retrospektiivinen ja prospektiivinen ulottuvuus ...	10
2.1.4 Ammatillisen identiteetin ulottuvuudet Dayn ym. (2006) mukaan	11
2.1.5 Ammatillisen identiteetin epäspesifisyys ja spesifisyys	11
2.2 Ammatillisen identiteetin muotoutumisprosessi	13
2.2.1 Ammatillinen identiteetti muotoutuu koulutuksessa ja työssä	13
2.2.2 Ammatillisen identiteetin muotoutumista koskevia malleja	14
2.2.3 Työidentiteetin rakentamistavat Kirpalin (2004) mukaan	20
2.2.4 Työelämän muutokset ja niiden vaikutukset ammatillisen identiteetin muotoutumiseen	23
3 YLIOPISTO TYÖORGANISAATIONA	26
3.1 Yliopiston tehtävät	26
3.2 Yliopiston rakenne	27
3.3 Yliopistotyön muutokset	27
4 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	32
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	33
5.1 Tutkimusaineiston keruu	33
5.2 Kyselylomakkeen käyttö tutkimuksessa	34
5.3 Tutkimukseen osallistuneet	35
5.4 Kato	36
5.5 Tutkimusaineiston kuvaus	36
5.6 Tutkimusaineiston analyysi	37
6 TULOKSET	39
6.1 Ammatillinen identiteetti yliopistotyössä	39
6.1.1 Suhtautuminen työhön	40
6.1.2 Kuulumisen ja samaistumisen tunteet	45
6.1.3 Tärkeinä pidettävät asiat	46
6.1.4 Sitoumukset	48
6.1.5 Arvot	49
6.1.6 Tavoitteet	51
6.1.7 Ammatillinen ihanneidentiteetti	53
6.1.8 Keskeisten tulosten tarkastelua	55
6.2 Ammatillisen identiteetin muotoutuminen yliopistotyössä	60

6.2.1 Ammatillisen identiteetin muotoutumiseen positiivisesti yhteydessä olevat tekijät.....	61
6.2.2 Ammatillisen identiteetin muotoutumiseen negatiivisesti yhteydessä olevat tekijät.....	67
6.2.3 Keskeisten tulosten tarkastelua	74
7 POHDINTA	77
7.1 Johtopäätökset tutkimuksen tuloksista.....	77
7.1.1 Ammatillisten identiteettien jäsentyneisyys ja dynamiikka yliopistotyössä	77
7.1.2 Ammatillisten identiteettien muotoutumisen kontekstit	78
7.2 Tutkimuksen eettisyyden arviointi	81
7.3 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi	81
7.4 Jatkotutkimustarpeet	83
LÄHTEET	84
LIITTEET.....	95

1 JOHDANTO

Tieto on sekä yhteiskunnan merkittävä tuotannon tekijä että todellisuuden tulkki. Yliopistot ovat todella tärkeitä tiedon luoja. (Pirttilä & Eriksson-Piela 2004, 7.) Yliopistojen merkitys tiedontuottajina on vahvistunut jatkuvasti, vaikka tiedon tuottaminen jakautuu useiden tahojen kesken. Yliopistot ovat osa innovaatiojärjestelmää, joten niiden tulee tehdä kansainvälistä huippututkimusta, vaikuttaa omaan maantieteelliseen lähialueeseen ja tuottaa uutta sivistyneistöä kansakuntaa varten korkeinta opetusta tarjoamalla. Yliopistollisen opetuksen on perustuttava uusimpaan tutkimustietoon. (Kuoppala & Pekkola 2015, 62.) Yliopistotyö on muun työelämän tavoin muutoksessa, jossa muutoksen koordinaattitkin muuttuvat. Myös yliopiston työntekijät elävät murroksessa. (Pirttilä & Eriksson-Piela 2004, 7.) Pirttilä ja Eriksson-Piela (2004, 10) mainitsevat seuraavat yliopistotyön muutokset: yliopistojen massoittumisen, tieteellisen tiedon ja tutkimuksen luonteen muutoksen, tutkimuksen ja opetuksen erkaantumisen toisistaan, yliopisto-opetuksen muutoksen, akateemisen johtamisen muutoksen, kilpailun lisääntymisen, akateemisten arvojen ja normien muutoksen sekä määräaikaisten työsuhteiden lisääntyminen.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tutkia *yliopiston akateemisen työntekijän ammatillista identiteettiä ja sen muotoutumiseen yhteydessä olevia tekijöitä*. Ammatillinen identiteetti on vastaus kysymykseen ”Mikä minä olen tällä hetkellä?”, samoin kysymykseen ”Miksi minä haluan tulla?” (Beijaard ym. 2004, 122). Varilan ja Rekolan (2003, 92) mukaan se syntyy persoonallisen ja kollektiivisen identiteetin sulautuessa yhteen. Työelämän epävarmuus ja epävakaisuus sekä jatkuvan oppimisen, joustavuuden ja liikkuvuuden vaatimus ovat vaikuttaneet siihen, että ammatilliset identiteetit ovat muuttuneet epävakammiksi (Eteläpelto 2007, 92).

Ammatilliseen identiteettiin liittyvä käsitteistö ei ole vakiintunutta. Puhutaan ammatillisesta identiteetistä, ammatti-identiteetistä ja työidentiteetistä. Käytän työssäni käsitettä ammatillinen identiteetti. Stenström (1993, 31) näkee ammatillisen identiteetin laajempänä käsitteenä kuin ammatti-identiteetti. Stenströmin (1993, 31) mukaan käsitteen käyttöä puoltaa myös se, että ammatillinen identiteetti muodostuu jo koulutuksen aikana, kun taas ammatti-identiteetti implisiittisesti sisältää ajatuksen, että kyseessä on työelämässä muodostuva identiteetti. Monet yliopiston akateemiset työntekijät ovat jatko-opiskelijoita, minkä takia käsite ammatillinen identiteetti on mielestäni sopiva tut-

kimuksessani. Stenström (1993, 31) mainitsee yhden syyn ammatillisen identiteetin käsitteen käyttöön olevan se, että ajateltaessa yhteiskunnan muutosta ja koulujärjestelmän kehittymistä, ”ammatti” on käsitteenä rajatumpi kuin ammatillinen orientaatio.

Tutkielman teoriaosa koostuu kahdesta luvusta. Niistä ensimmäisessä tarkastelen ammatillista identiteettiä ja sen muotoutumista. Teoriaosan toisessa luvussa tarkastelen yliopistoa työorganisaationa. Neljännessä luvussa esittelen tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset, kun taas viidennessä luvussa kerron tutkimuksen toteutuksesta. Tutkielman kuudennessa luvussa esittelen tutkimuksen tulokset tutkimuskysymyksittäin ja tarkastelen niitä suhteessa aiempaan tutkimukseen. Raportin päättävässä seitsemännessä luvussa esitän tutkimuksen johtopäätökset tuloksista, arvioin tutkimukseni eettisyyttä ja luotettavuutta sekä pohdin jatkotutkimustarpeita.

2 AMMATILLINEN IDENTITEETTI JA SEN MUOTOUMINEN

Tämä luku on ensimmäinen kahdesta tutkimukseni taustan esittelevästä luvusta. Se koostuu kahdesta alaluvusta, joissa käsittelen ammatillista identiteettiä ja sen muotoutumista. Niistä ensimmäisessä käsittelen ammatillisen identiteetin ulottuvuuksia ja niistä toisessa ammatillisen identiteetin muotoutumisprosessia.

Ammatillinen identiteetti on elämänsisällönsä perustuva käsitys itsestä ammatillisena toimijana. Siihen kuuluvat se, millainen suhde ihmisellä on työhönsä ja ammatillisuuteensa; se, mihin hän kokee kuuluvansa ja samastuvansa työssään; se, mitä hän pitää tärkeänä siinä; se, mihin hän sitoutuu siinä; se, mitä arvoja ja eettisiä sitoumuksia hänellä on siinä; se, mitä tavoitteita ja uskomuksia hänellä on siinä ja se, millaiseksi hän haluaa tulla siinä. (Archer 2003; Beijaard ym. 2004; Billett & Pavlova 2005; Hargreaves ym. 2002.)

Dayn ym. (2006) mukaan ammatillinen identiteetti vaikuttaa tehokkuuteen. Se on yhteydessä myös sitoutumiseen ja kestävyYTEEN, jotka puolestaan ovat yhteydessä kykyyn ylläpitää tehokkuutta (Day ym. 2006). Työelämän käytännöt osoittavat ammatillisen identiteetin olevan entistä tärkeämpi. Palkkatyön yrittäjämäisyys edellyttää yksilöllisesti rakentuvaa ammatillista identiteettiä ja aktiivista toimijuutta. Työntekijältä vaaditaan lisäksi oman osaamisen tunnistamista, esittämistä ja markkinointia, koska oman osaamisen esittämistä ja arvioimista koskevia käytäntöjä on otettu laajasti käyttöön. Tietoisuus omasta ammatillisesta identiteetistä ja osaamisesta on tärkeää oman osaamisen ja vahvuuksien tunnistamisen, esittämisen ja markkinoimisen kannalta. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2010, 27.)

2.1 Ammatillisen identiteetin ulottuvuudet

2.1.1 Ammatillisen identiteetin persoonallinen ja sosiaalinen ulottuvuus

Ammatillinen identiteetti muodostuu persoonallisen ja kollektiivisen identiteetin sulautuessa yhteen (Varila & Rekola 2003, 92). Ammatillisen identiteetin muodostuessa henkilö toisaalta samaistuu muihin; toisaalta kokee olevansa erilainen kuin muut (emt., 94). Persoonallinen identiteetti merkitsee itsensä kokemista itsenäiseksi ihmiseksi, jonka

edut ovat erilaiset kuin muiden ihmisten (Lees 2005, 23). Sosiaalinen identiteetti merkitsee itsensä kokemista ryhmän jäseneksi, jonka edut ovat samanlaiset kuin muiden ryhmän jäsenten (Gray 2002, 564 Lees'n 2005, 23 mukaan). Lees'n (2005) mukaan muiden ihmisten antaman tuen puute vahvistaa persoonallista identiteettiä ja siten estää ammatillisen identiteetin kehittymisen. Muiden ihmisten antama tuki sen sijaan vahvistaa sosiaalista identiteettiä ja siten mahdollistaa ammatillisen identiteetin kehittymisen (Lees 2005). Myös Pearce (2005, 151) käsittelee kollektiivisen identiteetin merkitystä ammatillista identiteettiä vahvistavana tekijänä.

Erilaiset teoreettiset lähestymistavat ja identiteettiteoriat painottavat eri tavoin sosiaalisen ja persoonallisen ulottuvuuden osuutta identiteetin rakentumisessa ja rakentamisessa. Ammatillisen identiteetin neuvottelu on kuitenkin aina persoonallisen ja sosiaalisen ulottuvuuden vuoropuhelua, jossa yksilö neuvottelee identiteettinsä suhteessa sosiaaliseen todellisuuteen. Vuoropuhelu on parhaimmillaan tasavertaista dialogia, jossa persoonallinen ja sosiaalinen ulottuvuus konstruoivat toisiaan. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2010, 43-44.) Yksilön ja yhteisön välillä on identiteetin kehittyessä vastavuoroinen suhde. Ihminen ei voi kehittyä yksilöksi ilman yhteisöä, mutta yhteisön jäsenyys ei tee hänestä yksilöä. (Wenger 1998, 146.)

Ammatillisen identiteetin rakentumisen eri vaiheissa toisen ammatillisen identiteetin ulottuvuuden osuus on todennäköisesti suurempi kuin toisen. Noviiisivaiheessa ammatillisen identiteetin rakentumisen kannalta on tärkeää työyhteisöön sosiaalistuminen, sillä noviisilta puuttuvat aluksi valta ja kontrolli sekä yhteisön muiden jäsenten kulttuurinen pääoma. Tällöin ammatillinen identiteetti rakentuu siten, että työntekijä omaksuu yhteisön toimintatavat, arvot ja normit sellaisenaan. Ammatillinen sosiaalistuminen voi aluksi olla vahvaa, vaikka yksilön persoonalliset uskomukset ja näkökulmat eroaisivat paljon yhteisön arvoista ja normeista. Kokemuksen, vallan ja yhteisöön kuulumisen vahvistuttua persoonallinen ulottuvuus saa suuremman osuuden ammatillisen identiteetin rakentumisessa. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2010, 44.)

Persoonallisen ja sosiaalisen ulottuvuuden osuus vaihtelee työn ja ammatin mukaan, tosin sosiaalinen ja kollektiivinen identiteetti on menettänyt merkitystään. Vakaiden työurien ja ammatillisten yhteisöjen pirstoutuminen on vaikuttanut yksilöllistymiseen ja persoonallisen identiteetin korostamiseen. Työntekijöiden odotetaan rakentavan yksilöllisesti dynaamista ja joustavaa ammatillista identiteettiä. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2010, 44.) Nykyisessä työelämässä oletetaan ammatillisten identiteettien

rakentuvan entistä yksilöllisemmiksi ja kiinnittyvän lähinnä yksilöiden jatkuvan ammatillisen kasvun ja elinikäisen oppimisen varaan (Eteläpelto 2007, 92).

Eräät tutkimukset ovat kuitenkin osoittaneet, ettei kaikilla aloilla ole joustaviksi rakentuneita ammatillisia identiteettejä (Eteläpelto & Vähäsantanen 2010, 44). Varsinkin monissa traditionaalisissa ammateissa, kuten metallialalla, ammatillinen identiteetti rakentuu edelleen sosiaalisesti ja ammattiin samastumisen myötä (Kirpal 2004). Persoonallinen ulottuvuus korostuu luovaa ja persoonallista työtettä vaativissa töissä sekä aloilla, joihin kuuluu muutos ja joilla vaaditaan jatkuvaa työssä oppimista (Eteläpelto & Vähäsantanen 2010, 44).

2.1.2 Työidentiteetin ulottuvuudet Kirpalin (2004) mukaan

Tutkimusprojektissa Vocational Identity, Flexibility and Mobility in the European Labour Market (FAME) erotettiin toisistaan neljä erilaista työidentiteetin ulottuvuutta (Kirpal 2004, 202). Kirpalin (2004, 202) mukaan työidentiteetti on monikerroksinen ja moniulotteinen ilmiö, jolla on historiallinen, taloudellinen, sosiaalinen ja yksilöllispsykologinen ulottuvuus.

Työidentiteetin historiallinen ulottuvuus ottaa huomioon kansallisen ympäristön, joka muotoilee työmarkkinoita, työllistymisväyliä, ammatillista koulutusta ja koulutusjärjestelmiä, yksilöllisiä ja yhteiskunnallisia käsityksiä työstä ja niin edelleen. Kulttuuriset ja kansalliset perinteet voivat esimerkiksi vaikuttaa ammattiryhmiin, työmarkkinoiden kerrostumiseen, teollisiin suhteisiin ja ammatillisten yhteisöjen rooliin tietyssä ympäristössä. Euroopan monimuotoisuuden valossa historiallinen ulottuvuus ottaa huomioon työhön liittyvien identiteettien ja niiden muodostumisen erityisperinteiden yhteyden kansalliseen ja kulttuuriseen ympäristöön. Työidentiteetin taloudellinen ulottuvuus viittaa pääoman ja työn suhteeseen työmarkkinoiden vaatimusten kontekstissa ja siten luo yhteyden historialliseen ulottuvuuteen. (Kirpal 2004, 202.)

Sosiaalinen ulottuvuus korostaa, että työidentiteettejä pidettiin alunperin kollektiivisina identiteetteinä, jotka kehittyivät vuorovaikutuksessa muiden yksilöiden kanssa (toisin sanoen kollegoiden, ohjaajien, asiakkaiden kanssa), ryhmien kanssa (toisin sanoen työtiimien, ammatillisten yhteisöjen kanssa) tai institutionaalisten elinten kanssa (toisin sanoen koulutusinstituutioiden, yritysten, ammattiliittojen kanssa). Se

myös painottaa työharjoittelun, ammatillisten yhteyksien ja yritysyhteyksien sosiaalisia puolia ja niiden vaikutusta yksilön työetiikkaan ja identiteetin muotoutumiseen. (Kirpal 2004, 202.)

Yksilöllis-psykologinen ulottuvuus ottaa toisaalta huomioon yksilön ammatillisen historian ja urakehityksen ja toisaalta hänen suhtautumisensa työympäristöönsä ja hänen henkilökohtaisen työasenteensa. Se pyrkii määrittämään työn kehityssuunnat ja työn puolet, jotka yksilö kokee tärkeiksi henkilökohtaisen kehittymisensä kannalta. Työn puoliin kuuluvat työn merkitys, kuulumisen tunne, yksilön työasenne ja työn tekemiseen sitoutuminen, työssä oppiminen, työstä suoriutuminen sekä yksilön ja sosiaalisen työympäristön välinen suhde. Kaikki näistä elementeistä määräytyvät subjektiivisesta näkökulmasta; siitä, millaisiksi yksilö kokee ne ajan saatossa. (Kirpal 2004, 202-203.)

2.1.3 Ammatillisen identiteetin retrospektiivinen ja prospektiivinen ulottuvuus

Kelchtermans (1993, 449) jakaa ammatillisen identiteetin ulottuvuudet kahdeksi ulottuvuudeksi: retrospektiiviseksi ja prospektiiviseksi ulottuvuudeksi. Ammatillisen identiteetin retrospektiivinen ulottuvuus viittaa itseä koskeviin käsityksiin, joita henkilöllä on, kun hän suuntaa katseensa nykyisyydestä menneisyyteen. Ammatillisen identiteetin prospektiivinen ulottuvuus puolestaan tulee esiin, kun henkilö suuntaa katseensa nykyisyydestä tulevaisuuteen. Ammatillisen identiteetin retrospektiivisen ulottuvuuden osat ovat minäkuva (kuvaileva osa), itsetunto (arvioiva osa), työmotivaatio (konatiivinen osa) ja käsitys työnkuvasta, joka on normatiivinen osa. (emt., 449.) Ammatillisen identiteetin prospektiivinen ulottuvuus koostuu ammatillista tulevaisuutta koskevista odotuksista ja niiden herättämistä ajatuksista (Kelchtermans 1993, 450).

Minäkuva on työntekijän tapa määritellä itsensä. Se perustuu työntekijän minäkäsitykseen ja suurissa määrin siihen, miten muut suhtautuvat häneen. Työntekijän minäkuvaan vaikuttaakin näin ollen vahvasti se, millaisena muut pitävät häntä. Työntekijän itsetuntoon puolestaan vaikuttaa se, millaiseksi hän arvioi työstä suoriutumisen. Muilta saatu palaute on tärkeää työntekijän itsetunnon kannalta, mutta tätä palautetta suodatetaan ja tulkitaan. Työntekijä pitää joiltakuilta saamaansa palautetta oleellisempänä, arvokkaampana tai tärkeämpänä kuin muilta saamaansa palautetta. Hän määritte-

lee tietyt yksilöt ja ryhmät merkityksellisemmiksi muiksi. Työmotivaatio heijastaa motiiveja tai viettejä, jotka vaikuttavat ammatin valintaan ja päätökseen pysyä ammatissa tai lähteä siitä. Käsitys työnkuvasta sisältää työntekijän käsityksen hyvästä työtoiminna. (Kelchtermans 2009, 261-263.)

2.1.4 Ammatillisen identiteetin ulottuvuudet Dayn ym. (2006) mukaan

Opettajaidentiteettiä tutkineiden Dayn ym. (2006) mukaan opettajan ammatillinen identiteetti koostuu persoonallisesta, tilanteellisesta ja ammatillisesta ulottuvuudesta. Persoonallinen ulottuvuus liittyy elämään työorganisaation ulkopuolella, tilanteellinen ulottuvuus elämään työorganisaatiossa ja ammatillinen ulottuvuus opettajan ammatilliseen arvoihin ja uskomuksiin ja niihin vaikuttaviin ulkoisiin poliittisiin tekijöihin (Day ym. 2006, 223). Ammatillinen ulottuvuus koostuu sosiaalisista ja poliittisista odotuksista, joita muilla on opettajaa kohtaan ja opettajan kasvatuksellisista ihanteista. Tilanteellinen ulottuvuus sijoittuu erityiseen kouluun ja ympäristöön. Siihen vaikuttavat opetukseen liittyvät tekijät (esimerkiksi oppilaan käyttäytyminen, opetusta haittaavat asiat) sekä johtajuus, tuki ja palaute. Persoonallinen ulottuvuus sijoittuu elämään koulun ulkopuolella ja liittyy perheeseen ja sosiaalisiin rooleihin. (Day ym. 2006.)

Opettajan ammatillisen identiteetin ulottuvuudet eivät ole staattisia. Yhden opettajan ammatillisen identiteetin ulottuvuuden muuttuminen vaikuttaa opettajan kykyyn hallita muita ulottuvuuksia. (Day ym. 2006, 223.) Day ym. (2006, 186) toteavat, että opettajaidentiteetti voi olla enemmän tai vähemmän vakaa ja enemmän tai vähemmän hajanainen eri aikoina ja eri tavoin riippuen sen persoonallisesta, tilanteellisesta ja ammatillisesta ulottuvuudesta sekä opettajan kyvystä hallita edellä mainittuja ulottuvuuksia.

2.1.5 Ammatillisen identiteetin epäspesifisyys ja spesifisyys

Tutkimuksissa (Archer 2003; Hakala ym. 2003; Billett & Pavlova 2005; Ylijoki 2009; Elizabeth & Grant 2013; Ylijoki 2013) on noussut esiin se, että joidenkin ihmisten ammatillinen identiteetti on osa heidän persoonallisuuttaan. Tämän lisäksi Harjanne (2015, 56-57) on käsitellyt ammatillisen identiteettinsä sulautumista persoonallisuuteensa. Rädyn (1987, 128) mukaan ammatillinen identiteetti voi olla merkittävä osa työntekijän

persoonallisuutta, jos tällä on motivaatiota suorittaa työnsä hyvin ja työnsä vaatimia tietoja ja taitoja. Tällainen ammatillinen identiteetti on Thomän (2004) artikkelin perusteella epäspesifinen ammatillinen identiteetti. Jos ammatillinen identiteetti ei ole osa työntekijän persoonallisuutta, hänen ammattinsa on hänelle toissijainen, mikä merkitsee hänen elämänsä painopisteen olemista hänen työnsä ulkopuolella (Räty 1987, 128). Thomä (2004) viittaa tällaiseen ammatilliseen identiteettiin sanalla ”a specific professional identity”. Tutkimuksissa (Archer 2003; Billett & Pavlova 2005; McAlpine & Lucas 2011; Ylijoki 2013) on noussut esiin myös se, että joillekin työntekijöille yksityiselämä on työtä tärkeämpää.

Räty (1987, 128-129) kuvaa ammatillista identiteettiä työorientaatiolla. Työorientaatio on ihmisen asenne työn tekemistä kohtaan, työssä käymisen peruste. Se voi olla sisällöllinen ja siten vaikuttaa ammatillisen identiteetin kehittymiseen. Sisällöllinen orientaatio merkitsee sitä, että työntekijä orientoituu työhönsä sen mielenkiintoisuuden ja tyydyttävyyden takia. (emt., 128.) Työorientaatio voi olla myös välineellinen, jos työntekijä pitää työtään vapaa-ajan toiminnan mahdollistavana tekijänä. Tällaiselle ihmiselle työstä ansaittu palkka luo mahdollisuuden hankkia tyydytyksen yksityiselämässään. (Räty 1987, 128-129.) Joillekin työn tekeminen on tärkeä elämänsisältö, joillekin keino palkan saamiseen (Kirpal 2004, 205).

Wrzesniewski ym. (1997) jakavat työorientaatiot seuraaviksi työorientaatioiksi: palkkatyöorientaatioksi, uraorientaatioksi ja kutsumukselliseksi työorientaatioksi. Ne, joilla on palkkatyöorientaatio, kuten monet rahallisesti pärjäämään pyrkivät palkansaajat, ovat kiinnostuneita töistään ensisijaisesti sen takia, että ne mahdollistavat ulkoisten palkkioiden saamisen. Ne, joilla on uraorientaatio, kuten monet laki- ja rahoitusasiantuntijat, panostavat perusteellisesti töihinsä ja ammatteihinsa. (Walsh & Gordon 2008, 54.) Ne, joilla on kutsumuksellinen työorientaatio, kuten monet kasvattajat, lähetysaarnajat tai hengellisen työn tekijät, pitävät töitään ja yksityiselämiään erottamattomina (Wrzesniewski ym. 1997; Wrzesniewski 2002).

Yksilöt, joilla on palkkatyöorientaatio, eivät todennäköisesti ole innostuneita luomaan yksilöllistä ammatillista identiteettiä, koska he pitävät töitään keinoina saada tarvittuja tai arvostettuja vastineita tai palkkioita. He eivät todennäköisesti sijoita itseään työnteon kontekstiin. Tähän kategoriaan eivät kuulu ainoastaan ne, joilla on palkansaajamentaliteetti, vaan myös ne, jotka tekevät työtä pystyäkseen toteuttamaan elämässään muita intohimoja tai kiinnostuksen kohteita. Esimerkit voivat olla kioskimyyjä, liukuhihnatyöntekijä tai vartija. Yksilölle, jolla on tällainen työ, on todennäköisesti tärkeää

ensisijaisesti se, että hän saa palkkaa, jolla hän voi tukea perhettään ja/tai toteuttaa muita intressejään. Ihmiset, joilla on palkkatyöorientaatio, todennäköisesti rakentavat ammatillisen identiteettinsä oleellisen sosiaalisen ryhmän varaan, kuten esimerkiksi työtovereiden ryhmän tai ammattiliiton jäsenyyden varaan. Työntekijä, jolla on palkkatyöorientaatio, rakentaa ammatillisen identiteettinsä todennäköisemmin sosiaalisen ryhmän jäsenyyden varaan kuin ammattikuntansa tai organisaationsa jäsenyyden varaan. (Walsh & Gordon 2008, 54.)

Ne, joilla on kutsumuksellinen työorientaatio ja jotka pitävät töitään ja yksityiselämäänsä erottamattomana, todennäköisesti rakentavat ammatillisen identiteettinsä ammattikuntansa jäsenyyden tai työlinjan varaan. Esimerkkeinä tällaisista ihmisistä voivat olla lähetystyöntekijät, saattohoitajat tai köyhien oppilaiden opettajat. Tällaiset yksilöt todennäköisesti pitävät työtään elämänsä tarkoituksena, ja se todennäköisesti muokkaa heidän kokonaisminäkäsitystään. Organisaatio on heille tärkeä ainoastaan sen takia, että se mahdollistaa heille työn teon. Heidän vahvin ammatillisen identiteetin lähteensä on heidän ammattinsa. (Walsh & Gordon 2008, 54.)

Collin (2009, 25) jakaa työntekijät töihinsä kiintyneiksi ja kiintymättömiksi. Työhönsä kiintynyt ihminen on sellainen, jolle työ on erittäin tärkeä osa elämää ja johon kokonaistyötilanne vaikuttaa vahvasti. Työhönsä kiintymätön ihminen sen sijaan on sellainen, jonka kiinnostuksenkohteet ovat työn ulkopuolella ja jonka minäkuvan ytimeen, hänen identiteettinsä olennaiseen osaan, ei vaikuta hänen tekemänsä työn luonne tai työstä suoriutumisenensa. (emt., 25.)

2.2 Ammatillisen identiteetin muotoutumisprosessi

2.2.1 Ammatillinen identiteetti muotoutuu koulutuksessa ja työssä

Stenströmin (1993, 31) mukaan ammatillinen identiteetti muotoutuu sekä koulutuksessa että työssä. Ammatillisen identiteetin onnistunut rakentaminen koulutuksen aikana omaan persoonalliseen identiteettiin yhteensopivaksi vaikuttaa opiskelijan ammattiin kasvuun ja siinä kehittymiseen. Ammattiin kasvu ja siinä kehittyminen eivät ole rinnakkaisia prosesseja, vaan peräkkäisiä. (Ora-Hyytiäinen 2004, 118.) Ammatillisen identiteetin kehittyminen työelämässä on ammatillista kasvua. Sen myötä kehittyvät yksilön tunne hänen osaamisestaan ja sopivuudestaan työhönsä. (Räty 1987, 128.) Ammatilli-

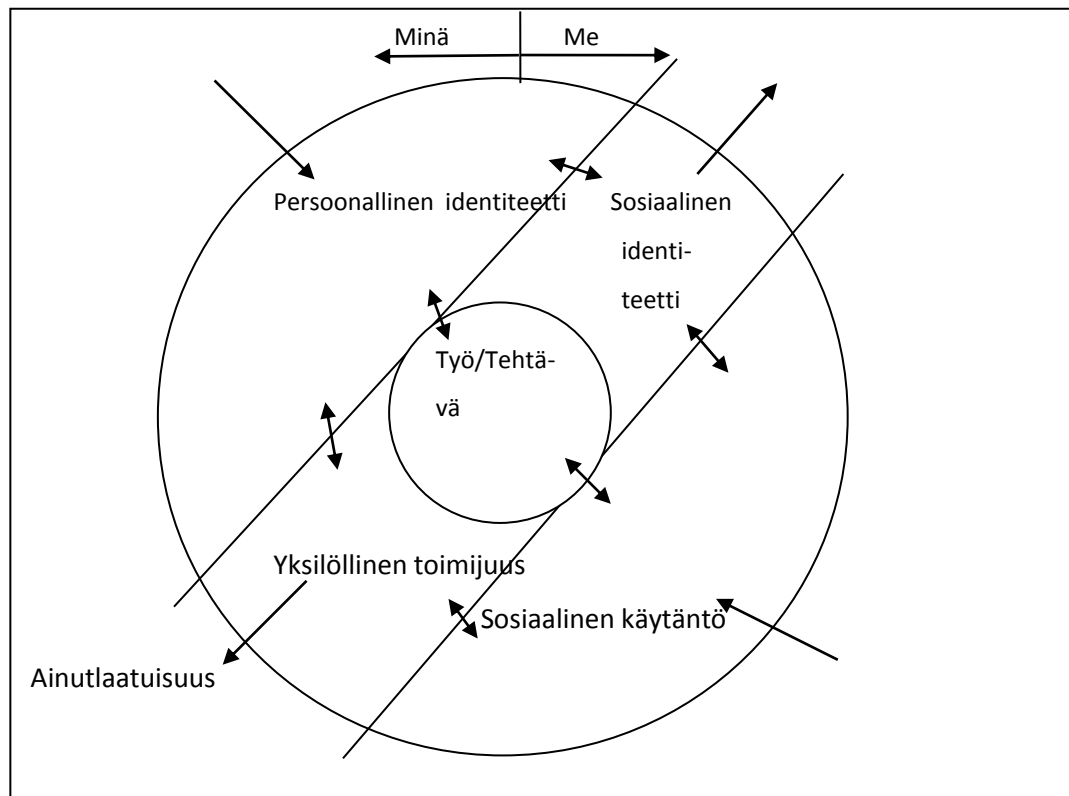
nen kasvuprosessi sisältää Rädyn (1987, 123) mukaan sosiaalistumisen tai sosialisati-
on, identiteetin muodostumisen tai identifikaation ja moraalisen kehittymisen tai am-
mattietiikan muodostumisen.

Varila ja Rekola (2003, 94) toteavat, että ammatillinen identiteetti elää ja uu-
delleenmuotoutuu jatkuvasti ja että sen ylläpitäminen edellyttää henkistä työtä. Amma-
tilliset identiteetit ovat aina dynaamisia: ne muuttuvat elämänsä mukana, ja niiden
merkitys vaihtelee. Ne eivät siis ole ajallisesti pysyviä, vaan dynaamisia. (Kirpal 2004,
204-205.) Ammatillinen identiteetti ei ole vastaus pelkästään kysymykseen ”Mikä minä
olen tällä hetkellä?”, vaan myös kysymykseen ”Miksi minä haluan tulla?” (Beijaard ym.
2004, 122).

Identiteettiin liittyviä ristiriitoja, dilemmoja ja kriisejä syntyy sen jouduttua
kyseenalaiseksi tai ristiriitaisten voimien kohteeksi. Tällöin yksilöltä tai yhteisöltä vaa-
ditaan identiteettityötä ja identiteettineuvotteluja, joiden avulla itseä on mahdollista
määritellä uudelleen. Uudelleen määrittelyn tarve on sitä suurempi, mitä voimakkaampi
itseä koskettava muutosvaatimus on. Työn ja ammatin vaihtamisen, työtehtävien tai
työroolien muutoksen sekä työttömäksi jäämisen myötä työntekijän täytyy uudelleen
määritellä oma ammatillinen identiteettinsä tai ainakin muokata omia työhön liittyviä
käsityksiään. (Eteläpelto 2007, 94.)

2.2.2 Ammatillisen identiteetin muotoutumista koskevia malleja **Saaymanin ja Craffordin (2011) rakentama työidentiteetin työstämistä koskeva** **malli**

Saayman ja Crafford (2011) ovat rakentaneet työidentiteetin työstämistä koskevan käsit-
teellisen mallin (Kuvio 1.) tekemänsä tutkimuksen pohjalta. Dynamiikkansa ja viiden
ulottuvuutensa keskinäisen yhteyden takia kyseinen malli vahvistaa identiteetin jousta-
vuuden ja identiteettityön jatkuvuuden (Saayman & Crafford 2011, 10).



Kuvio 1. Saaymanin ja Craffordin (2011, 5) esittämä työidentiteetin työstämistä koskeva malli

Saaymanin ja Craffordin (2011, 7) mukaan työidentiteetin sosiaalisen ja persoonallisen ulottuvuuden välillä oli heidän tutkimuksessaan vastavuoroinen yhteys, sillä sosiaalinen ulottuvuus vaikutti persoonalliseen ulottuvuuteen ja päinvastoin. Saayman ja Crafford (2011, 10) toteavat, että yksilölliset tekijät selvästi yhdistivät heidän tutkimuksessaan persoonallisen ja sosiaalisen identiteetin ja vaikuttivat heidän tutkimukseensa osallistuneiden identiteettien muotoutumiseen.

Saaymanin ja Craffordin (2011, 10) mukaan heidän tutkimukseensa osallistuneiden identiteettityöhön vaikuttaneet sosiaaliset käytännöt syntyivät organisaation kulttuurista, rakenteesta ja hallinnosta sekä johtajuudesta, koska nämä määrittivät sosiaalisesti hyväksyttävän käytöksen ja normit. Nämä vaikuttivat myös siihen, kuinka organisaatio käsitteli rikkomuksia (Saayman & Crafford 2011, 10).

Sosiaaliset käytännöt näyttivät koko ajan vaikuttavan siihen, missä määrin työntekijät pystyivät tuomaan ilmi persoonallisten identiteettiensä ainutlaatuisuuden ja harjoittamaan yksilöllistä toimijuutta. Kun vallinneet sosiaaliset käytännöt estivät yksilöllisen ainutlaatuisuuden esiin tuomisen, kuuluvuuden tunne väheni ja työntekijät ve-

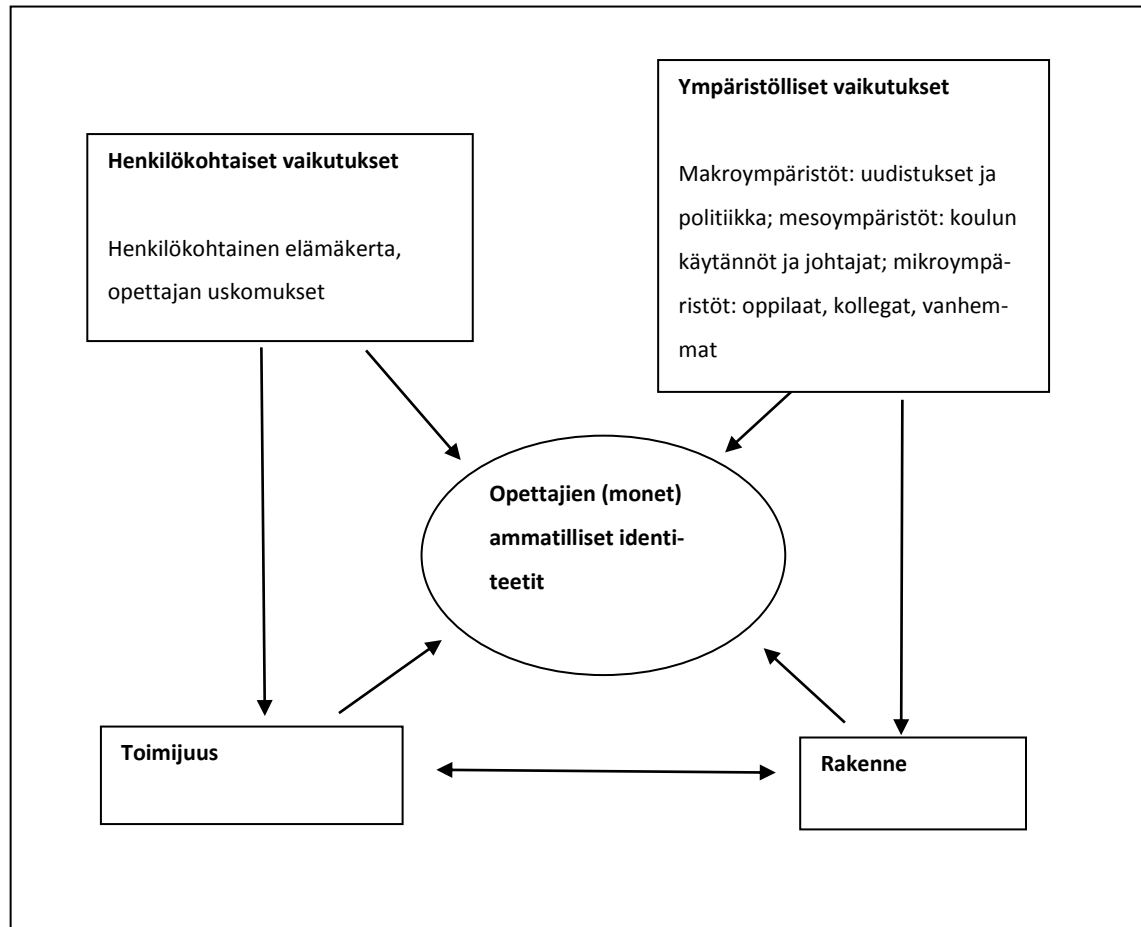
täytyivät tai irrottautuivat. (Saayman & Crafford 2011, 10.) Saaymanin ja Craffordin (2011, 9) mukaan jokaisen heidän tutkimukseensa osallistuneen henkilön kohdalla oli yksilöllisen toimijuuden ja sosiaalisen käytännön välinen dynaaminen jännite. Tämä jännite ilmeni sekä positiivisella että negatiivisella tavalla. Kun se oli optimaalinen, se näytti vaikuttavan innovatiivisuuteen ja edistykseen. Jännitteen ollessa positiivinen, työntekijöillä oli yhteyden ja arvostuksen tunteita, mikä lisäsi heidän kuuluvuuden tunnettaan ja paransi sitoutumista organisaation toimintaan tai tiimityöhön. Yksilöllisen toimijuuden ja sosiaalisen käytännön välillä oli negatiivinen jännite, kun työntekijät tunsivat, että organisaatio jatkuvasti jätti huomioimatta heidän mielipiteensä ja tarpeensa. (Saayman & Crafford 2011, 9.)

Saaymanin ja Craffordin (2011, 10) mukaan työ merkitsi heidän tutkimuksessaan eri asioita eri ihmisille. Sen merkitys muuttui, kun työntekijöiden persoonalliset ja sosiaaliset identiteetit muuttuivat. Riippumatta siitä, mille sijalle tutkimukseen osallistuneet asettivat työn elämässään, he halusivat merkityksellisen, haasteellisen ja mielenkiintoisen työn ja arvostivat sellaista työtä. (Saayman & Crafford 2011, 10.)

Muutkin kuin Saayman ja Crafford (2011) käsittelevät toimijuuden ja identiteetin välistä suhdetta (esim. Kirpal 2004; Day ym. 2006; Vähäsantanen ym. 2008; Collin 2009; McAlpine & Amundsen 2009). Yksilöt harjoittavat toimijuuttaan läpi elämän sosiaalisten, persoonallisten ja fyysisten rajoitusten ehdoin (Billett 2009). Opettajaidentiteettiä tutkineiden Dayn ym. (2006) mukaan suuri osa heidän tekemäänsä tutkimukseen osallistuneista opettajista oli sitä mieltä, että positiivisen ja vakaan identiteetin ja minäpystyvyyden ja toimijuuden välillä on yhteys. Se, minkä verran ihminen voi harjoittaa työssä toimijuuttaan, vaikuttaa siihen, miten hänen arvottaa työnsä ja siihen, miten hän identifioituu työhönsä (Collin 2009, 25).

Liu Zhaoyangin (2013) rakentama ammatillisen identiteetin muotoutumista koskeva malli

Myös Liu Zhaoyang (2013) on tutkinut ammatillisen identiteetin muotoutumista. Hän esittää väitöskirjassaan (2013, 42) tekemäänsä tutkimusta varten rakentamansa opettajan ammatillisen identiteetin muotoutumista koskevan mallin (Kuvio 2.).



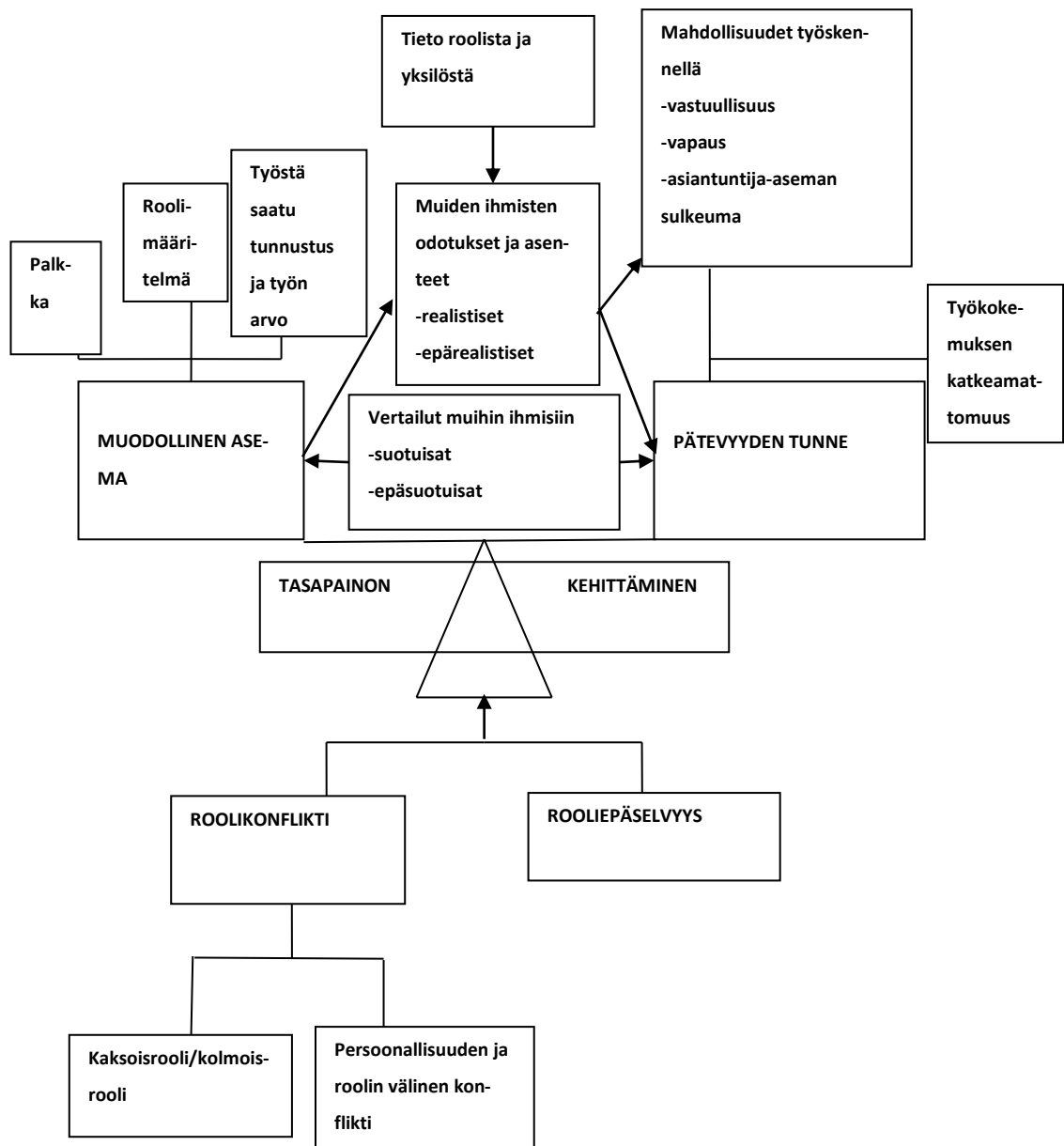
Kuvio 2. Liu Zhaoyangin (2013, 42) esittämä opettajien ammatillisten identiteettien muotoutumista koskeva malli

Mallissa opettajan henkilökohtainen elämäkerta ja uskomukset vaikuttavat henkilökohtaisesti hänen ammatillisen identiteettinsä muotoutumiseen. Opettajan ammatillisen identiteetin muotoutumiseen vaikuttavat mallissa myös ammatilliset ympäristöt, jotka koostuvat kasvatukselliset uudistukset ja politiikan sisältävistä makroympäristöistä, koulun käytännöt ja johtajat sisältävistä mesoympäristöistä sekä oppilaat, kollegat ja vanhemmat sisältävistä mikroympäristöistä. Ammatillisen identiteetin muotoutumisprosessissa opettajilla on väistämättömästi useita ammatillisia identiteettejä. Opettaja saattaa kokea identiteettijännitteen tai konflikteja, kun hänen ammatillisen identiteettinsä muotoutumiseen vaikuttavat henkilökohtaiset tekijät ovat vuorovaikutuksessa siihen vaikuttavien ammatillisten ympäristöjen kanssa tai kun hänen toimijuutensa kohtaa rakenteen. (Liu Zhaoyang 2013, 42.) Coldron ja Smith (1999, 715) viittaavat sanalla ”ra-

kenne” suhteellisen hankaliin sosiaalisiin rakennelmiin, jotka sisältävät kognitiiviset kehykset ja tunnemallit, samoin institutionaaliset käytännöt.

McElhinneyn (2008) rakentama ammatillisen identiteetin muotoutumista koskeva malli

McElhinney (2008) lähestyy ammatillisen identiteetin muotoutumista ammatillisten roolien ja pätevyyden tunteen kautta. Hänen esittämänsä ammatillisen identiteetin muotoutumista koskevan mallin (McElhinney 2008, 91) ytimessä on työntekijän pätevyyden tunteen ja muodollisen aseman suhde. Identifioituakseen ammatilliseen rooliin työntekijän täytyy kehittää pätevyyden tunne siinä (Kuvio 3.). Tämä tarkoittaa sitä, että hän tarvitsee riittävät mahdollisuudet omaksuakseen ammatillisen roolin ja sitä, että hän tarvitsee vapauden, vastuullisuuden ja asiantuntija-aseman sulkeuman. Tärkeää on myös se, että työntekijällä on riittävästi aikaa hyödyntää vapautta, vastuullisuutta ja asiantuntija-aseman sulkeumaa vahvistaakseen taitojaan ja kehittääkseen ammatillista itseluottamusta. (McElhinney 2008, 90.) McElhinneyn (2008, 91) mallissa ammatillisen identiteetin kehittymistä edistää työkokemuksen katkeamattomuus.



Kuvio 3. McElhinneyn (2008, 91) esittämä ammatillisen identiteetin muotoutumisesta koskeva malli

Myös Whitbournen (1986) mukaan pätevyys tunne on tärkeä ammatillisen identiteetin rakentumisen kannalta. Pätevyys tunne ammatillisessa roolissa ei riitä ammatilliseen rooliin identifioitumiseen. Tärkeää on lisäksi se, että muodollinen asema vahvistaa työntekijän pätevyys tunnetta. Selvimmin tittelistä ilmenevä muodollinen asema koostuu vastuista, palkasta, työn arvostuksesta ja työstä saatavasta tunnuksesta. Roolin sisäistyminen riippuu siitä, onko työntekijän muodollisen aseman, pätevyys tunteen ja työstä suoriutumisen välillä tasapaino. (McElhinney 2008, 90.)

Tasapainon kehittymistä McElhinneyn (2008, 91) esittämässä ammatillisen identiteetin muotoutumista koskevassa mallissa vaikeuttavat kaksoisroolin/kolmoisroolin aiheuttama roolikonflikti, persoonallisuuden ja roolin välinen roolikonflikti sekä rooliepäselvyys. Roolikonflikti viittaa vaatimusten kilpailuun yksilön ajasta ja vaatimusten sopimattomuuteen suhteessa yksilön tietoihin ja taitoihin. Rooliepäselvyys ilmenee, kun yksilöllä ei ole riittävää informaatiota suoriutuakseen roolista tai täyttääkseen rooli-odotukset. (McElhinney 2008, 7.)

2.2.3 Työidentiteetin rakentamistavat Kirpalin (2004) mukaan

FAME-tutkimusprojektissa erotettiin toisistaan klassinen ja joustava työidentiteettityyppi. Ne ovat kaksi ääripäätä mahdollisten reaktioiden jatkumolla. (Kirpal 2004, 215.)

Klassisen työidentiteetin rakentavat ihmiset identifioituvat vahvasti ammattiinsa, työpaikkaansa, työnsä tulokseen tai päivittäisiin työtehtäviinsä. Tällaisille ihmisille on tärkeää identiteetin jatkuvuus, minkä takia he vastustavat muutosta. Klassisen työidentiteetin rakentaville ihmisille työympäristön muutokset aiheuttavat konfliktin, mikä johtuu usein siitä, että heillä ei ole keinoja tai persoonallisia resursseja sopeutua uusiin vaatimuksiin esimerkiksi motivaation, pätevyyden tai itseluottamuksen puutteen takia. He usein kokevat työn muutokset läpinäkymättömiksi, ennalta-arvaamattomiksi ja hallitsemattomiksi. Saadakseen vähän jatkuvuutta, klassisen työidentiteetin rakentavat työntekijät usein yrittävät säilyttää mahdollisimman paljon työstatuksestaan ja työtehtävistään taipumatta oppimaan, kehittymään ammatillisesti tai vaihtamaan työolosuhteita, mukaan lukien työnantajaa. (Kirpal 2004, 215.)

Toisaalta klassisen työidentiteetin rakentavat työntekijät voivat suhtautua avoimesti muutokseen. Jotkut klassisen työidentiteetin rakentavista ihmisistä reagoivat muutokseen proaktiivisesti suhtautuen positiivisesti ammattinsa ja/tai työnantajansa muutokseen. Jos klassisen työidentiteetin rakentava työntekijä kykenee itsekkin muuttamaan, hänelle kehittyy klassinen, edistyksellinen työidentiteetti. Tällainen työntekijä rakentaa uraansa klassisesti, todennäköisimmin siten, että hän pyrkii hankkimaan korkean pätevyyden päästäkseen esimieheksi tai asiantuntija-asemaan. Hän saattaa silti vahvasti identifioitua ammattinsa klassisiin elementteihin, mutta hän on samanaikaisesti kykenevä hyödyntämään työolosuhteiden muutokset rakentaakseen uraansa. Hän saattaa kokea siirtymisen esimiesasemaan tai asiantuntija-asemaan hyväksi poluksi ja säilyttää

uskollisuuteensa alkuperäiselle ammatilleen. Hän kuitenkin saattaa lisävelvollisuuksien ja -tehtävien omaksumisen myötä sopeuttaa tai uudelleenmääritellä työidentiteettinsä. (Kirpal 2004, 215.)

Joustavan työidentiteetin rakentamisen perusta on enemmän yksilöllinen kiinnostus kuin ammattiin ja organisaatioon sitoutuminen. Joustavan identiteetin rakentavat työntekijät ovat halukkaita ja kykeneviä aktiivisesti käyttämään joustavuutta, liikkuvuutta ja oppimista keinoina saavuttaa laajempia tavoitteitaan ja näin ollen he ovat tarpeen mukaan valmiita vaihtamaan organisaatioita ja/tai ammattiaan. (Kirpal 2004, 215-216.)

Joustava työntekijä ennakoi ja sisäistää jatkuvan sopeutumisen ja muutoksen vaatimukset, joita hänen työpaikallaan on, mikä johtaa väliaikaiseen työhön kiinnittymiseen ja oman osaamisen alikäyttöön, ja vahvasti individualistiseen identiteettiin, jonka perustana on omanarvontunto. Joustavan työidentiteetin rakentavan henkilön olennainen piirre on se, että hän aktiivisesti pyrkii saavuttamaan tavoitteensa, kehittymään ammatillisesti ja toteuttamaan itseään. Joustava työidentiteetti on vahvasti individualistinen ja sen perustana ovat ensisijaisesti persoonalliset kyvyt, kyky oppia jatkuvasti ja projektorientoitunut työasenne. (Kirpal 2004, 216.)

Joustavan tyyppin muunnos on strateginen karriäristi, joka kokee nykyisen ammattiasemansa ja/tai organisaatioon kiinnittymisensä olevan yksi vaihe monia työn muutoksia sisältävällä urallaan. Strateginen karriäristi on sitoutunut ”menemään eteenpäin” ja näkee uransa sellaiseksi, jonka hän aktiivisesti rakentaa. Hän pitää nykyistä työtään tilapäisenä. (Kirpal 2004, 216.)

Suurin osa FAME-tutkimusprojektissa haastatelluista kehitti erilaisia mukautumisen muotoja, jotka johtivat vaihteleviin, hyvin monimutkaisiin reagointimuotoihin klassinen-joustava-jatkumossa. Työhön kiinnittymisen muuttuva luonne voi olla enemmän tai vähemmän intensiivinen ja ylimenevä ja usein riippua uudelleenmäärittelyprosessista. Esimerkiksi mukautuminen ja sopeutuminen työhön voi olla pitkällistä tai lyhytkestoista; se voi olla passiivista (hyväksyvää) tai yksilön aktiivista pyrkimystä ratkaista ongelmat tai konfliktit. Yksilön kohtaamat ulkoiset mukautumispaineet voivat olla korkeita tai alhaisia ja yleisiä (organisaatioon tai ammattiin liittyviä) tai erityisiä (yksilöön tai pieneen ryhmään liittyviä). (Kirpal 2004, 216.)

Sopeutumisen muodot tai uudelleenmäärittelystrategiat edustavat ehdollista mukautumisen muotoa – yksilö saattaa pysyä ammatissaan ja/tai tietyllä työnantajalla, mutta tiedostaa, että tämä on kompromissi, eikä ihanteellinen tilanne. Työn ulkopuoliset

tekijät (perhesitoumukset, henkilökohtaiset verkostot, paikkakuntasidonnaisuus) saattavat pitää yksilön aloillaan. Yksilö saattaa silti yrittää täyttää työnantajansa, työtovereidensa ja asiakkaidensa odotukset, mutta tyyppillisesti suhtautuu varauksellisesti työhönsä tai työnantajaansa. Työntekijä saattaa kuitenkin pysyä samassa työssä suhteellisen pitkän ajan, mutta aikoo sisäisesti tai ulkoisesti mennä eteenpäin, jos sitovat olosuhteet tai ulkoiset ehdot muuttuvat. (Kirpal 2004, 216.)

Työidentiteetti saatetaan sopeuttaa, uudelleen määritellä tai vakauttaa. Sen tärkeys ihmiselle vaihtelee ajan saatossa. Riippuen työntekijän joustavuudesta ja siitä, ottaako hänen passiivisen vai aktiivisen roolin mukautumisprosessissa, sopeutuminen voi olla pitkällistä tai lyhytkestoista. Pitkällinen sopeutuminen on passiivinen lähestymistapa, joka johtaa jatkuvuuteen ja vakauteen, kun taas lyhytkestoinen sopeutuminen on proaktiivinen lähestymistapa, jolla työntekijä yrittää muuttaa nykyistä tilannetta joustavuuden ja liikkuvuuden avulla, mutta myös epävarmuuden avulla. (Kirpal 2004, 216-217.)

Pitkällinen sopeutuminen edustaa mukautumisen ehdollista muotoa, jossa työntekijä jossakin määrin pitää nykyistä työtilannettaan kompromissina. Saavuttaakseen työturvallisuuden ja ylläpitääkseen vakautta, työntekijä pysyy samassa työssä huomattavan pitkän ajan huolimatta epätyytyväisyydestään työhönsä. Hän alistaa oman uransa ja työelämänsä elämänsä muille puolille pitäen työidentiteettiään vähemmän tärkeänä, ainakin jonkin ajan. (Kirpal 2004, 217.)

Lyhytkestoinen sopeutuminen edustaa täysin ehdollista mukautumisen muotoa – yksilö tiedostaa, että hän aikoo pysyä ammatissa ja/tai tietyllä työnantajalla suhteellisen lyhyen ajan. Johtuen yksilöllisistä olosuhteista, valinnasta tai pitkällisistä urasuunnitelmista tai epätyytyväisyydestä työhön, yksilö pyrkii työllistymään vaihtoehtoisesti. (Kirpal 2004, 217.)

Sopeutuja kuitenkin identifioituu työhönsä, mutta samanaikaisesti aktiivisesti uudelleen määrittelee työidentiteettinsä sen sijaan, että passiivisesti hyväksyisi työhönsä liittyvät roolit. Klassista ja joustavaa työidentiteettiä rakentavien ihmisten joukossa on ihmisiä, jotka aktiivisesti uudelleen määrittelevät ja haastavat perinteiset roolit ja työidentiteetit. (Kirpal 2004, 217.)

Se, millaisen työidentiteettityypin yksilö ajan saatossa kehittää, riippuu toisaalta hänen resurssiensa sekä sisäisten ja ulkoisten rajoitusten välisestä monimutkaisesta neuvotteluprosessista ja toisaalta rakenteellisista olosuhteista. Määräävää tässä kontekstissa näyttää olevan yksilön reagointi tai ”strategia”: se, ottaako hän passiivisen vai

aktiivisen roolin, riskinotto, avoimuus ja kyky käyttää joustavuutta, liikkuvuutta ja oppimista keinoina toteuttaa omia intressejä sekä yleinen työhön kiinnittyminen. Työidentiteettien erilaiset tyypit eivät ole yksipuolisesti poissulkevia kategorioita. Sen sijaan työidentiteetit voivat olla tiettyyn aikaan molemminpuolisesti poissulkevia. Ne kuitenkin saattavat muuttua tai tulla sopeutetuiksi yksilön työelämän aikana, minkä seurauksena tapahtuu identiteettisiirtymiä jompaankumpaan suuntaan mahdollisten reaktioiden jatkumolla. (Kirpal 2004, 217.)

Lähestyminen, jonka yksilö omaksuu elämänsä aikana, sovittaa yhteen joukon erilaisia yksilöllisiä tekijöitä. Se ottaako yksilö passiivisen vai aktiivisen roolin tai se onko hän halukas ottamaan työllisyyteen ja työhön liittyviä riskejä, saattaa riippua suurissa määrin hänen persoonallisuudestaan. Kiinnittymiseen työhön saattavat vaikuttaa tertiäärinen työhön liittyvä sosialisatio, työkokemus ja yksilöllinen kiinnostus. Toisaalta se, missä määrin työntekijät ovat halukkaita ja kykeneviä käyttämään joustavuutta ja liikkuvuutta ja se, missä määrin he ovat kehittäneet aktiivisen oppijan asenteen, ovat läheisesti yhteydessä oppimisprosesseihin. (Kirpal 2004, 217-218.)

2.2.4 Työelämän muutokset ja niiden vaikutukset ammatillisen identiteetin muotoutumiseen

Englanninkielisessä keskustelussa 2000-luvun työ(elämää) pidetään tavallisimmin jälkiteollisena, jälkifordistisena tai jälkimodernina. Sitä on alettua kutsua myös uudeksi. (Julkunen 2008b, 18.) Uudessa, jälkifordistisessa työssä korostuvat tietokyvyt, yleinen äly, kommunikaatio, vuorovaikutus, affektiivisuus ja verkostot. Monet kyseisistä piirteistä merkitsevät työn kulttuuristumista ja feminisoitumista. Työn kohteen ja vaatimusten lisäksi ovat muuttuneet työntöön organisatoriset ja oikeudelliset puitteet. Vankan palkkatyön tilalle ovat tulleet joustavat ja prekaarit asemat: määräaikaiset, vuokratyöntekijät, muodollisesti itsenäiset mutta käytännössä yhdestä toimeksiantajasta riippuvat, ulkoistetut työntekijät, uudet yrittäjät. Syyt tähän ovat ulkoistaminen, verkostoituminen ja suurten organisaatioiden (”tehtaiden”) pirstominen. Tämä uusi tietotyöläisyys on nykytyön ideaalityyppi, sellainen työ, josta pääoman kasautuminen ja arvonlisäys riippuvat ja johon ydinkonflikti sijoittuu. Myös korkeasti koulutettu työntekijä voi olla asemaltaan prekaari. (Julkunen 2008a, 320.)

Työelämän huonoa puolta on kuvattu prekariaatti-ilmiöksi. Kyseinen ilmiö tarkoittaa oikeastaan kaikkea, mikä ei sovi niin sanottuun normaaliin, kestoltaan ja palkkaukseltaan vakaaseen työsuhteeseen. Prekariaatti merkitsee ennen kaikkea epävarmuuden kokemuksia, joihin vaikuttavat vastentahtoinen osa-aikatyö, toistuvat määräaikaiset työsuhteet tai sijaisuudet, projektimaiset työsuhteet tai yrittäjämäinen keikkatyö monelle toimeksiantajalle. Lisäksi prekariaattiin kuuluva tekee välillä töitä, välillä ei. Hänen työnsä on usein alipalkattua ja koulutusta vastaamatonta. (Heiskanen ym. 2008, 128.)

Prekariaattityöt estävät monia toteuttamasta keskivertokansalaisuutta, johon kuuluvat vanhemmuus, asunnon hankkiminen, velan ottaminen tai velan maksu (Heiskanen ym. 2008, 128). Prekaari työntekijä saattaa kuitenkin pitää työtään mukavana; hänellä on ongelmia ja huolia vasta yksityiselämässä (Vähämäki 2007, 263). Tarkasteltaessa työelämää prekariaattikäsitteen kautta saattaa jäädä pimentoon se, että niin kutsutusta normaalityösuhteesta poikkeava työntöön malli voi olla tietoinen valinta, joka antaa tilaa ja joustavuutta eri elämänalueiden yhteensovittamiseen (Heiskanen ym. 2008, 128).

Uuden työn analyysi korostaa myös työajan ja -paikan rajojen katoamista. Yleisen älyn hengessä korostetaan, että tuotannolle tärkeä tieto, affektit ja kommunikatio muotoutuvat muuallakin kuin työpaikoilla ja muulloinkin kuin työaikana. Uusi tietöyläinen on aina työssä, minkä osoittaa ”täytyy vielä tarkastaa yksi juttu” -kokemus. (Julkunen 2008a, 320.)

Eteläpellon (2007, 92) mukaan työelämän epävarmuus ja epävakaisuus sekä jatkuvan oppimisen, joustavuuden ja liikkuvuuden vaatimus ovat vaikuttaneet ammatillisten identiteettien muuttumiseen epävakammiksi. Jatkuva ammatillisen identiteetin rakentaminen ja oman osaamisen uudelleenmäärittely on yhä useampaa työntekijää koskettava haaste. Koska työura on entistä useammin katkonainen ja koska moni vaihtaa työtehtäviä ja ammattia, ammatillisen identiteetin rakentaminen on koko työuran mittainen tehtävä. Globaaliin kilpailuun perustuva markkinatalous vaikuttaa siihen, että työntekijällä on entistä harvemmin mahdollisuus jatkuvuuteen ja ennustettavaan uraan. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2010, 27.)

Yksilöiltä vaaditaan ja odotetaan moniosaamiseen ja joustavuuteen perustuvan proaktiivisen ja ”yrittäjämäisen” työasenteen kehittämistä. Tämä vaikuttaa siten, että yksilön täytyy kehittää monimutkainen, joustava ja moniulotteinen ammatillinen identiteetti, jonka voi jatkuvasti sopeuttaa muutosvaatimukseen. Työntekijän täytyy nykyisin

aktiivisesti itse rakentaa aikaisemmin esimerkiksi vakituisen työsuhteen ja pitkällisen työpaikkaan kiinnittymisen kautta syntynyt vakaus ja jatkuvuus. (Kirpal 2004, 218.)

Nykyajan ilmiö on myös vakava vapaa-aika (Green & Jones 2005). Se on vastapainoa jokapäiväiselle elämälle, jossa työhön, perheeseen tai vapaa-aikaan liittyvät identiteetit ovat epätydyttäviä (Green & Jones 2005, 175).

3 YLIOPISTO TYÖORGANISAATIONA

Tämä luku koostuu kolmesta luvusta, joissa käsittelen yliopistoa työorganisaationa. Niistä ensimmäisessä käsittelen yliopiston tehtäviä, niistä toisessa yliopiston rakennetta ja niistä kolmannessa yliopistotyön muutoksia.

3.1 Yliopiston tehtävät

”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”. (Yliopistolaki 558/2009.) Näin ollen yliopistoilla on älyllinen, kulttuurinen ja kriittinen funktio (Pirttilä & Eriksson-Piela 2004, 9). Yliopistot toimivat oppimiskolmiossa, jossa korkeakoulutus, tutkimustieto ja yhteiskunta ovat vuorovaikutuksessa erityisesti siten, että yhteiskunta vaikuttaa tutkimustiedon tuottamiseen ja korkeakoulutukseen (Barnett 1994, 11-24).

Yliopiston tehtäviin kuuluvat tutkimus, opetus (kasvatus tai koulutus), ulkoiset palvelut (asiantuntijatehtävät), osallistuminen yhteiskunnalliseen keskusteluun (tai tieteen popularisointi) ja hallinto, jolla edellä mainittuja tehtäviä hallinnoidaan ja mahdollisesti kehitetään (Räsänen 2005, 20). Openshaw ja Rata (2007, 413) pitävät tutkimusta yliopiston tehtävistä tärkeimpänä, koska sen täytyy varmistaa, että yliopisto toimii yhteiskunnan kriittisenä omatuntona.

Suomalainen yliopisto pitää tutkimusta tärkeämpänä kuin opetusta. Tutkija-opettajaa kannustetaan panostamaan tutkimukseen, ei opetukseen. Yliopiston akateemisen työntekijän urakehitykseen ja arvostukseen vaikuttaa ensisijaisesti tutkimusmenestys. On tarpeellista, että yliopiston opettaja tekee tutkimustyötä. Jos hän jäisi tutkimusyhteisön ulkopuolelle, hän ei seuraisi tieteen kehitystä ja sen myötä opettaisi vain tieteen historiaa. (Sipilä 2007, 238-239.) Yliopisto-opetuksen on perustuttava uusimpaan tutkimustietoon (Kuoppala & Pekkola 2015, 62). Opetustyö ja tutkimustyö ovat yhtä tärkeitä, koska opetustyö vaikuttaa tieteen uusiutumiseen, uusien pätevien tutkijoiden

syntyyn ja koska opetus oikeuttaa parhaiten yliopiston olemassaolon (Ylijoki 1998, 51-52).

3.2 Yliopiston rakenne

Akateemiset toiminnot organisoituvat Clarkin (1983) mukaan kahdella ulottuvuudella, tieteenalaulottuvuudella ja institutionaalisella ulottuvuudella. Yliopistot ovat kattavia organisaatioita, jotka koordinoivat eri tieteenalojen toimintaa (Clark 1983). Yliopiston keskeiset henkilöstöryhmät ovat tieteenharjoittajat, opiskelijat ja hallintohenkilöstö. Tieteenala on tietoon perustuva erikoistunut organisaatiomuoto, joka on luonteeltaan kansainvälinen. Yliopistokoulutuksessa ja tutkimuksessa organisoidutaan ensisijaisesti tieteenalan perusteella. (Kuoppala 2005, 229.) Tieteenalat ovat perustana yliopistossa tehtävälle opetus- ja tutkimustyölle (Kuoppala 2005, 230).

Yliopistoa voidaan pitää matriisiorganisaationa, joka tarkoittaa tehtävien mukaisen ja asiantuntemuksen mukaisen yksikköjaon ja ohjauksen yhdistämistä. Se, että yliopisto on matriisiorganisaatio, ilmenee siten, että hallinto vastaa erilaisista tukitoiminnoista ja tutkimus- ja opetushenkilökunta päätoiminnoista. (Kuoppala 2005, 229.)

Yliopiston mikrorakenteen muodostavat tiedekunnat, laitokset ja tutkimusryhmät. Akateemisissa järjestelmissä matriisirakenne ilmenee siten, että tieteenalat ovat tuotantoyksiköitä ja yliopistot alueellisia yksiköitä. Akateemisen organisaation on osoitettu muistuttavan enemmän käsityöläisyyttä tai kiltajärjestelmää kuin byrokraattista rakennetta. Akateemisen organisaation valtasuhteet nojautuvat enemmän tieteenaloihin kuin yliopistoyksiköihin. Samalla tieteenalalla toimivat tieteenharjoittajat kuuluvat horisontaaliseen kansalliseen tiedeyhteisöön, joka on tiiviisti yhteydessä kansainväliseen tiedeyhteisöön. (Kuoppala 2005, 230-231.)

3.3 Yliopistotyön muutokset

Yliopistotyön luonne on muuttunut. Pirttilä ja Eriksson-Piela (2004, 10) mainitsevat kahdeksan yliopistotyön muutosta, joihin kuuluu esimerkiksi yliopiston massoituminen. Yliopiston massoituminen on ilmennyt yliopisto-opiskelijoiden absoluuttisena ja

suhteellisenä lisääntymisenä sekä eliittiyliopiston muuttumisena massayliopistoksi. Se on vaikuttanut luentojen muuttumiseen massaluonnoiksi, tilojen muuttumiseen ahtaiksi, opetustyömäärän lisääntymiseen, tarvikepulaan ja opiskelijajoukon monimuotoistumiseen. (Pirttilä & Eriksson-Piela 2004, 11.) Taylor (1999, 6) pitää yliopiston massoitumista positiivisena asiana, sillä se on lisännyt työvoimaa ja tehnyt opiskelijoiden valinnasta oikeudenmukaista. Yliopiston massoituminen alkoi Amerikassa toisen maailmansodan jälkeisenä aikakautena ja myöhemmin muissa maissa. Se on lisännyt julkisen rahoituksen tarvetta. (Taylor 1999, 6.)

Pirttilä ja Eriksson-Piela (2004, 10) mainitsevat myös tieteellisen tiedon ja tutkimuksen luonteen muutoksen. Gibbons ym. (1994) ovat esittäneet näkemyksen yliopistollisen tutkimustoiminnan muutoksesta. He kutsuvat perinteistä tutkimusta ”ykkösmalliksi” ja uudenlaista tutkimusta ”kakkosmalliksi”. Mallissa 1 tutkimusongelmat asetetaan ja ratkaistaan tieteellisessä kontekstissa. Mallissa 2 puolestaan tietoa tuotetaan sovellusten kontekstissa. Malli 1 on tieteenalakohtainen, Malli 2 sen sijaan poikkiteollinen. Mallia 1 luonnehtii homogeenisyys, Mallia 2 heterogeenisyys. Malli 1 on hierarkkisesti organisoitu, ja se pyrkii säilyttämään muotonsa. Malli 2 on ei-hierarkkisesti organisoitu, ja se muuttaa muotoaan. Kumpikin malli kontrolloi laatua eri tavalla. Malliin 1 verrattuna Malli 2 on tilivelvollisempi yhteiskunnalle. Se on lisäksi refleksiivisempi. Mallissa 2 laajempi, väliaikaisempi ja heterogeenisempi joukko ammattilaisia työskentelee yhdessä erityisessä ja paikallisessa kontekstissa asetetun ongelman parissa. (Gibbons ym. 1994, 3.) Gibbons ym. (1994) ovat esittäneet, että toisesta mallista tulee johtava tiedon tuotannon malli yliopistossa.

Hakalan ym. (2003, 95) mukaan heidän tekemässään tutkimuksessa on noussut esiin se, että tieteenteon laadulliset kriteerit eivät ole voimakkaasti muuttuneet. Tutkimustulosten tuoreutta sekä teoreettista ja metodologista kehittelyä pidetään edelleen tärkeinä. Tämän vuoksi voidaan väittää, että akateemisen tutkimuksen perinteiset arvot eivät ole hävinneet. Tutkimusongelmia valitaan edelleen tutkijoiden henkilökohtaisen kiinnostuksen ja tutkimusaiheen tieteellisen merkityksen perusteella. (Hakala ym. 2003, 95.) Kyvikin (2013, 531) mukaan empiirinen todistusaineisto radikaalista siirtymästä perustutkimuksesta soveltavaan tutkimukseen on heikko. Pirttilä & Eriksson-Piela (2004, 11) toteavat, että kaikesta huolimatta on selvää, että tieteellisen tiedon luonne ja tutkimuksen organisoituminen ja rahoitusmuodot ovat yliopistoissa muuttuneet huomattavan paljon ja muuttunevat yhä ja pohtivat, miten nämä muutokset vaikuttavat yliopistotutkijaan.

Pirttilän ja Eriksson-Pielan (2004, 10) mainitsemaan yliopistotyön muutoksiin kuuluu myös tutkimuksen ja opetuksen erkaantuminen toisistaan. Heidän lisäksi Hakala ym. (2003, 200) ja Musselin (2007) käsittelevät tutkimuksen ja opetuksen erkaantumista toisistaan. Tutkimuksen ja opetuksen erkaantuminen toisistaan ilmenee yliopistossa erityisesti opetukseen osallistumattomien projektitutkijoiden lisääntyneenä määränä (Pirttilä & Eriksson-Piela 2004, 11-12). Tutkimuksen ja opetuksen selvä erkaantuminen toisistaan voidaan nähdä edistyksellisenä askeleena, koska ihmiset saattavat olla hyviä erilaisissa akateemisen työn aspekteissa (Skelton 2012, 26). Pirttilä ja Eriksson-Piela (2004, 12) kysyvät, miten tutkimuksen ja opetuksen erkaantuminen toisistaan vaikuttaa niihin, jotka ovat kiinnostuneita sekä tutkimustyöstä että opetustyöstä. Tutkimuksissa (Nixon 1996; Henkel 2000; Ylijoki 2009; Fitzmaurice 2013; Jiang ym. 2013) on nousut esiin se, että tutkimuksen ja opetuksen välinen suhde on tärkeä joidenkin yliopiston akateemisten työntekijöiden ammatillisen identiteetin kannalta. Tutkimuksissa (Leisyte ym. 2009; Chetty & Lubben 2010; Korhonen & Törmä 2011; Arasa & Calvert 2013; Jiang ym. 2013; Shaw ym. 2013) on noussut esiin se, että yliopiston akateeminen työntekijä kokee tutkimustiedon parantavan opetusta.

Pirttilä ja Eriksson-Piela (2004, 10) mainitsevat myös yliopisto-opetuksen muuttuneen. Yliopisto-opetuksen muuttumiseen on vaikuttanut yliopiston massoittuminen, joka on ilmennyt opetuksen kohdalla massaopetuksen ja siihen liittyvien opetusmuotojen (kuten esimerkiksi massaluentojen, yleisten kirjatenttien ja rasti-ruutuun kuulustelujen) lisääntymisenä (Honkimäki 2001). Yliopisto-opetus on lisäksi virtualisoitunut (Pirttilä & Eriksson-Piela 2004, 12). Gonzalesin ym. (2014, 1106) mukaan heidän tekemäänsä tutkimukseen osallistuttaessa koettiin, että virtuaalipedagogiikka mahdollistaa yliopiston opiskelijoiden tarpeiden täyttämisen ja että toisaalta se on epäihanteellista opetusryhmien suurien kokojen takia. Myös yliopisto-opetuksen arviointi on lisääntynyt ja saanut uusia muotoja (Pirttilä & Eriksson-Piela 2004, 12).

Pirttilän ja Eriksson-Pielan (2004, 10) mainitsemaan yliopistotyön muutoksiin kuuluu myös akateemisen johtamisen muuttuminen. Akateemista johtamista on uudistettu radikaalisti. Yliopistoihin on tullut tulosohtaus, joka on akateemisen työn tekemisen ehtoja muokkaava tavoitejohtamisen muoto. Tulosohtaus ja siihen liittyvä päätöksentekojärjestelmä ovat tuoneet joustavuutta ja päätösvaltaa yksittäisille yliopistoille ja niiden laitoksille. Strateginen tavoiteasettelu kuitenkin määräytyy pitkälti vertikaalisesti: tulosohtauksessa toiminnassa toimijoilla on vapauksia, kunhan he saavuttavat tavoiteasetteluissa asetetut tavoitteet. Tulosohtauksen myötä työntekijöiden autonomia eli it-

semääräämisoikeus on lisääntynyt, mutta myös vähentynyt. Tulohajauksessa korostuu määrä, ei laatu. (Pirttilä & Eriksson-Piela 2004, 12.) Tulohajaus välittyy yliopistoihin opetusministeriöstä, jota voidaan pitää yliopiston osana (Kuoppala 2005, 233). Tulohajaus tuottaa yliopistoihin vakavan ristiriidan. Yliopiston työntekijät haluavat tehdä hyvää työtä, mutta eivät voi tehdä sitä ilman riittäviä resursseja. Resursseja saa enemmän, jos tyytyy epätyytyttävään työhön. (Sipilä 2007, 124.)

Pirttilän ja Eriksson-Pielan (2004, 10) mukaan yliopistotyön muutoksiin kuuluu myös kilpailun lisääntyminen. Yliopiston sisäinen yksilöiden, ryhmien ja laitosten välinen kilpailu asemista, rahoituksista ja muista resursseista on lisääntynyt, kuten myös kansallinen ja kansainvälinen yliopistojen välinen kilpailu maineesta, rahoituksista ja henkilöstöresursseista (Müller 2014, 330). Yliopiston akateemisten työntekijöiden välinen kilpailu vähentää keskinäistä yhteistyötä ja luottamusta, ja lyhytaikaisissa työsuhteissa jokainen on lopulta vastuussa vain itsestään (Mäntylä & Päiviö 2005, 43).

Myös akateemiset arvot ja normit ovat Pirttilän ja Eriksson-Pielan (2004, 10) mukaan muuttuneet. Lisääntyneen kilpailun ja tulohajauksen takia perinteinen tieteellisen työn etiikka ja etiketti on joutunut koetukselle. Myös akateemiset arvot ja normit ovat muuttuneet. (Pirttilä & Eriksson-Piela 2004, 13.) Uusliberalistinen talouspolitiikka on vaikuttanut siihen, että akateemiset hyveet ja ihanteet on syrjäytetty ja siihen, että toimintaa ohjaaviksi perusarvoiksi ovat tulleet taloudellinen kasvu ja kilpailukyky. Tämän seurauksena tutkimustyö on vaikeutunut ja tutkijoiden asema heikentynyt. Projektitutkimuksen lisääntyminen vaikeuttaa perustutkimusta, tutkijat ovat pienipalkkaisia pätikätyöläisiä, akateemista vapautta on vähän, byrokraattista työtä on enemmän kuin aikaisemmin, rahoituksen jatkuva hakeminen on uuvuttavaa ja turhauttavaa, aikaa tehdä varsinaista työtä eli tutkimus- ja opetustyötä on vähän, kilpailu tutkijoiden, tutkimusryhmien, tieteenalojen sekä yliopistojen välillä on kovaa ja tehokkuus- ja tuloksellisuusvaatimusten aiheuttama työpaine ahdistavaa. (Ylijoki 2009, 84.)

Pirttilä ja Eriksson-Piela (2004, 10) mainitsevat myös määräaikaisten työsuhteiden lisääntyneen yliopistossa. Sekä Suomessa että muualla maailmassa määräaikaista työtä tekevien ”akateemisten mustalaisten” määrä on lisääntynyt. Määräaikainen työ aiheuttaa ongelmia sen tekijälle, koska se tuo mukanaan taloudellisen-sosiaalisen epävarmuuden ja kovan työpaineen. Määräaikaisen työntekijän on jatkuvasti oikeutettava olemassaolonsa. Hänen työpaineensa voi olla liiallista. Yliopiston määräaikaisten työntekijöiden sitoutuminen laitoksen yleisiin töihin on vähäistä, minkä myötä laitoksen hallinto- ja infrastruktuuritöitä tekevät lähinnä vakituiset työntekijät. Se, että yliopistot pysty-

vät tarjoamaan vain määräaikaista töitä uusille tulokkaille, vaikeuttaa myös uusien tutkija/opettajien rekrytointia. (Pirttilä & Eriksson-Piela 2004, 13-14.) Suomessa onkin useilla aloilla koettu vaikeuksia löytää projektitutkijoita (Hakala ym. 2003). Rinteen ym. (2012, 233) mukaan heidän tekemässään tutkimuksessa nousi esiin se, että yliopiston akateemisen työntekijän määräaikainen työsuhde vaikuttaa negatiivisesti tämän sitoutumiseen työhönsä.

Enemmistö suomalaisista yliopiston akateemisista työntekijöistä työskentelee määräaikaissa työsuhteissa, mikä on suomalaisen yliopistojärjestelmän erityispiirre (Ylijoki & Ursin 2013, 1141). Erityisesti tutkimusrahoituksen muutos on lisännyt yliopistoissa määräaikaista työsuhteita, joihin kuuluu usein työskentely lyhytaikaisissa projekteissa. Tällaisissa työsuhteissa työskentelevät ovat merkittävässä vastuussa yliopistoissa tehtävästä tutkimuksesta. Lyhyiden määräaikaisuuksien ja tutkimustyön ominaisuuksiin kuuluvan pitkäjänteisyyden välillä on selkeä ristiriita. Määräaikaissa työsuhteissa kasvaa uusi tutkijasukupolvi, jonka sitoutuminen yliopistolliseen työhön saattaa olla merkittävästi erilainen kuin perinteisemmän vakaamman määräaikaisuuden kautta urallaan edenneillä vanhemmilla sukupolvilla. (Kuoppala ym. 2012, 22-23.)

4 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tutkimuksella oli kaksi tavoitetta. Ensimmäisenä tavoitteena oli selvittää, millainen yliopiston akateemisen työntekijän ammatillinen identiteetti on. Toisena tavoitteena puolestaan oli selvittää, mitkä tekijät ovat yhteydessä yliopiston akateemisen työntekijän ammatillisen identiteetin muotoutumiseen. Tutkimuksessa on kaksi pääkysymystä, joista toinen jakautuu neljäksi sitä täsmentäväksi alakysymykseksi ja toinen kahdeksi sitä täsmentäväksi alakysymykseksi. Tutkimuskysymykset ovat:

1. Millainen yliopiston akateemisen työntekijän ammatillinen identiteetti on?
 - 1.1 Miten hän suhtautuu työhönsä?
 - 1.2 Mihin työhönsä liittyviin ryhmiin, yhteisöihin ja asioihin hän tuntee kuuluvansa ja/tai samaistuvansa?
 - 1.3 Mitä asioita hän pitää tärkeinä, ja mitä sitoumuksia, arvoja ja tavoitteita hänellä on?
 - 1.4 Millainen hänen ammatillinen ihanneidentiteettinsä on?
2. Mitkä tekijät ovat yhteydessä yliopiston akateemisen työntekijän ammatillisen identiteetin muotoutumiseen?
 - 2.1 Mitkä tekijät mahdollistavat hänen ammatillisen identiteettinsä rakentumisen ja/tai uusiutumisen?
 - 2.2 Mitkä tekijät rajoittavat hänen ammatillisen identiteettinsä rakentumista ja/tai uusiutumista?

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimukseni on kvalitatiivinen tutkimus. Kvalitatiivinen tutkimus on tilannesidonnais- ta toimintaa, joka asettaa tarkkailijan maailmaan. Se koostuu joukosta tulkinnallisia, materiaalisia käytäntöjä, jotka tekevät maailman näkyväksi. Nämä käytännöt muuttavat maailmaa. Ne muuttavat maailman sarjaksi esityksiä, joihin kuuluvat kenttämuistiinpa- not, haastattelut, keskustelut, valokuvat, nauhoitukset, ja muistiot itselle. Tällä tasolla, kvalitatiivinen tutkimus lähestyy maailmaa tulkinnallisesti ja naturalistisesti. Tämä tar- koittaa sitä, että kvalitatiivista tutkimusta tekevät tutkijat tutkivat asioita näiden luonnol- lisissa ympäristöissä, yrittäen ymmärtää tai tulkita ilmiöitä niille annettuja merkityksiä tarkastelemalla. (Denzin & Lincoln 2005, 3.)

Kvalitatiivinen tutkimus kuvaa elämismaailmoja 'sisältä ulospäin', tutkimuk- seen osallistuvien näkökulmasta. Näin tekemällä se yrittää edistää parempaa ymmärrys- tä sosiaalisista todellisuuksista ja kiinnittää huomiota prosesseihin, merkitysmalleihin ja rakenteellisiin ominaisuuksiin. Kvalitatiivinen tutkimus ei tarkkoine ja vahvoine ku- vauksineen yksinkertaisesti kuvaile todellisuutta, eikä harjoita itsetarkoituksellisesti eksotiikkaa. Sen sijaan kvalitatiivinen tutkimus hyödyntää epätavallista tai poikkeavaa ja odottamatonta oivalluksen lähteenä ja reflektiivisenä peilinä, jonka kautta havaitaan tunnetussa tuntematonta ja tunnettua tuntemattomassa, ja siten avaa edelleen mahdolli- suuksia (itse)tunnistukselle. (Flick ym. 2004, 3.)

5.1 Tutkimusaineiston keruu

Keräsin tutkimusaineiston vuonna 2010 maaliskuun ja syyskuun välisenä aikana. Aloii- tin sen keräämisen pyytämällä sähköpostitse 124 yliopiston akateemista työntekijää osallistumaan tutkimukseen. Sain heidän sähköpostiosoitteensa Internetistä joko sen takia, että ne oli kirjoitettu sinne suoraan tai sen takia, että siellä oli niiden muodostus- ohjeet. Ne 124 yliopiston akateemista työntekijää, joita pyysin osallistumaan tutkimuk- seen, ovat näyte perusjoukosta eli tutkimuksen kohteena olleesta ryhmästä (Paloheimo 2012), kaikista suomalaisissa yliopistoissa työskennelleistä akateemisista työntekijöistä. Valitsin suomalaisissa yliopistoissa työskennelleiden akateemisten työntekijöiden suu- ren määrän takia harkinnanvaraisesti sen joukon, jota pyysin osallistumaan tutkimuk- seen.

Lähetin sähköpostitse kyselylomakkeen (Liite 1.), joka täytettiin ja lähetettiin minulle sähköpostitse. Lähetin kyselylomakkeen myös osalle niistä henkilöistä, jotka ilmoittivat olevansa kiinnostuneita tutkimukseeni osallistumisesta, mutta jotka eivät olleet varmoja osallistumisesta. Tein näin, jotta he pystyivät päättämään, osallistuvatko tutkimukseen. Joidenkin tutkimukseeni osallistumisesta kiinnostuneiden osallistuminen tutkimukseen riippui kyselyyn vastaamisen kestosta. En pystynyt kyselylomakkeen kysymysten luonteen takia arvioimaan, miten kauan kyselyyn vastaaminen kestää, minkä takia lähetin kyselylomakkeen osalle niistä henkilöistä, jotka eivät osallistuneet tutkimukseeni. Jotkut tutkimukseen osallistumisesta kiinnostuneet eivät olleet työnsä luonteen tai työhistoriansa takia varmoja osallistumisesta. Tämän takia lähetin kyselylomakkeen heillekin, jotta he pystyivät päättämään, onko heidän työn luonteensa tai työhistoriansa sellainen, että he pystyvät vastaamaan kyselyyn. Lähetin kyselylomakkeen 27 henkilölle niistä 124 yliopiston akateemisesta työntekijästä, joita pyysin osallistumaan tutkimukseen. Osa niistä 27 henkilöstä, joille lähetin kyselylomakkeen, on henkilöitä, jotka ilmoittivat osallistuvansa, mutta jotka eivät pystyneetkään osallistumaan.

5.2 Kyselylomakkeen käyttö tutkimuksessa

Tutkimuksen aineistonkeruumenetelmänä oli puolistrukturoidun kyselylomakkeen käyttö. Valitsin sen aineistonkeruumenetelmäksi, koska halusin testata kyselylomakkeen toimivuutta, koska halusin tutkia monen suomalaisen yliopiston akateemisia työntekijöitä ja koska minulla ei ollut voimavaroja haastattelujen tekemiseen monessa kaupungissa. Kyselytutkimuksen etuna pidetään yleensä sitä, että sen avulla voidaan kerätä laaja tutkimusaineisto: kyselytutkimukseen voidaan saada paljon osallistujia ja siinä voidaan kysyä monista asioista. Kyselylomakkeen käyttö on tehokas aineistonkeruumenetelmä, koska se säästää tutkijan aikaa ja vaivaa. (Hirsjärvi ym. 2010, 195.)

Tekemäni kyselylomake (Liite 1.) koostuu neljästä osasta. Ne ovat: ”Taustatiedot”, ”Ammatillinen identiteetti”, ”Ammatillisen identiteetin rakentuminen” ja ”Ammatillisen identiteetin mahdollinen uusiutuminen tai uusiutumattomuus”.

Kyselylomakkeen ensimmäisessä osassa, joka on ”Taustatiedot”, on kahdeksan kysymystä. Osa niistä on strukturoituja ja osa avoimia. Kyselylomakkeen toisessa osassa, joka on ”Ammatillinen identiteetti”, puolestaan on seitsemän avointa kysymys-

tä. Ne on tehty käyttämällä apuna Eteläpellon ja Vähäsantasen (2010, 26) esittämää ammatillisen identiteetin määritelmää. Kyselylomakkeen kolmannessa osassa, joka on ”Ammatillisen identiteetin rakentuminen”, on kaksi kysymystä. Myös ne ovat avoimia. Lisäksi kyselylomakkeen neljäs eli viimeinen osa, joka on ”Ammatillisen identiteetin mahdollinen uusiutuminen tai uusiutumattomuus”, sisältää kaksi kysymystä. Nekin ovat avoimia.

5.3 Tutkimukseen osallistuneet

Kyselyyn vastasi yhteensä 16 yliopiston akateemista työntekijää. Alla olevasta taulukosta (Taulukko 1.) ilmenee, kuinka he jakautuivat henkilöstöryhmittäin ja yliopistoittain.

Taulukko 1. Vastaajien jakautuminen

Yliopisto	Tutkimukseen osallistuneet henkilöstöryhmät Kuhunkin henkilöstöryhmään kuuluneiden määrät							
	Yliopistonlehtorit	Yliopisto-opettajat	Yliassistentit	Assistentit/ Tohtorikoulutettavat	Tutkijat	Tutkijatohtorit	Hallintotyöntekijät	Yhteensä
	f	f	f	f	f	f	f	f
Lapin yliopisto							1	1
Oulun yliopisto	1		1	1	1	1		5
Itä-Suomen yliopisto		1			1			2
Jyväskylän yliopisto					1			1
Tampereen yliopisto							1	1
Turun yliopisto		1		2	2			5
Helsingin yliopisto		1						1
Yhteensä	1	3	1	3	5	1	2	16

Tutkinnot, joista kukin on ainakin yhden tutkimukseeni osallistuneen suorittama, ovat kasvatustieteen tohtorin tutkinto, kasvatustieteen lisensiaatin tutkinto, kasvatustieteen maisterin tutkinto, psykologian maisterin tutkinto, yhteiskuntatieteiden maisterin tutkinto, valtiotieteiden lisensiaatin tutkinto ja filosofian tohtorin tutkinto. Tutkimukseen osallistuneista 8 suoritti tieteellisiä jatko-opintoja. Heistä 15 työskenteli määräaikaissa työsuhteessa.

5.4 Kato

Tässä tutkimuksessa tutkittavien kato on suuri, sillä se on 87,1 %. Tutkittavien kato tarkoittaa sitä, että kaikista tutkittavien joukkoon valituista henkilöistä ei ole saatu tietoja (Paloheimo 2012). Monet olivat ehkä haluttomia osallistumaan tutkimukseeni. Yksi minulle ilmoitetuista syistä tutkimukseen osallistumattomuuteen on ajan puute. Lisäksi ilmoitettiin, että lähetettyyn kyselyyn oli unohdettu vastata. Kyselyyn vastaamisen unohtamisen jälkeen siihen ei enää ehditty vastata asettamani tutkimusraportin valmistusaikataulun takia. Jos olisin arvioinut aineistonkeruuvaiheessa, että tutkimusraporttini valmistuu monen vuoden päästä aineistonkeruun aloittamisesta, olisin voinut odottaa aikaa, jolloin jotkut tutkimukseeni osallistumisesta kiinnostuneet olisivat mahdollisesti ehtineet vastata kyselyyn. Yksi tutkimukseeni osallistumisesta kiinnostunut ei voinut osallistua jääviytensä takia. Syihin tutkimukseen osallistumattomuuteen kuuluu myös kyselyyn vastaamisen työläys. Tutkimukseen osallistumattomuuteen vaikutti ehkä sekin, etten epähuomioni takia kertonut pyynnössä osallistua tutkimukseen tarpeeksi tutkimuksesta.

5.5 Tutkimusaineiston kuvaus

Tutkimusaineistoa, jonka tulostin, on 51 sivun verran. Jotkut tutkimukseeni osallistuneista kirjoittivat lyhyitä vastauksia, jotkut pitkiä. Yksi tutkimukseeni osallistuneista teki kirjoitelman kyselylomakkeen kysymysten pohjalta. Kaikki tutkimukseeni osallistuneista eivät vastanneet jokaiseen kysymykseen. Aineisto on mielestäni laadukas. Se on mielestäni lisäksi monipuolinen ainakin suhteessa sen kokoon. Aineisto kuvaa mielestäni kattavasti yliopiston akateemisen työntekijän ammatillista identiteettiä ja sen muotoutumiseen yhteydessä olevia tekijöitä, vaikka sen koko on pieni. Eskola ja Suoranta (2008, 61-62) toteavat, että laadullisen tutkimuksen onnistuminen ei riipu aineiston koosta. Aineiston koolla ei ole laadullisessa tutkimuksessa merkitystä, jos aineiston pohjalta tehtävä käsitteellistäminen on kattavaa (Eskola & Suoranta 2008, 18). Olen pyrkinyt kompensoimaan aineiston koon käsitteellistämisen kattavuudella. Mielestäni olen käsitteellistänyt kattavasti.

5.6 Tutkimusaineiston analyysi

Analysoin aineistoa teemoittelemalla. Siihen, että valitsin teemoittelun analyysimenetelmäksi, vaikuttivat tutkimuskysymykset ja tutkimusaineiston luonne. Tutkimusaineiston teemoittelu oli teoriasidonnaista ja aineistolähtöistä. Eskola (2010, 182) toteaa tutkimusaineiston analyysin pohjautuvan joko teorialähtöiseen, aineistolähtöiseen tai teoriasidonnaiseen tutkimukseen. Teorialähtöisessä tutkimuksessa aineiston analyysia ohjaa valmis aikaisemman tiedon perusteella luotu kehys. Teorialähtöisessä analyysissa testataan useimmiten aikaisempaa tietoa uudessa kontekstissa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 97.) Aineistolähtöisessä analyysissä tutkimusaineistosta pyritään luomaan teoreettinen kokonaisuus. Siinä analyysiyksiköt valitaan aineistosta tutkimuksen tavoitteen ja tutkimuskysymysten mukaisesti. Ne eivät näin ollen ole ennalta määrättyjä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95.) Myös teoriasidonnaisessa analyysissä analyysiyksiköt valitaan aineistosta, mutta siinä aikaisempi tieto ohjaa tai auttaa analyysiä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 96). Teoriasidonnaisessa analyysissä aikaisemmalla tiedolla on vaikutusta, mutta sitä ei testata. Teoriasidonnaisessa analyysissä tutkijan ajatteluprosessissa vaihtelevat aineistolähtöisyys ja valmiit mallit, joita hän pyrkii yhdistämään toisiinsa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 97.)

Analysoidessani niitä tutkimukseen osallistuneiden vastauksia, jotka koskevat heidän suhtautumistaan töihinsä sekä heidän kuulumisen ja samaistumisen tunteitaan, tärkeinä pitämiään asioita, sitoumuksiaan, arvojaan, tavoitteitaan ja ammatillisia ihanteidentiteettejään, teemoittelin teoriasidonnaisesti. Ammatillisen identiteetin määrittelmä ohjasi silloin analyysiä. Kun analysoin niitä tutkimukseen osallistuneiden vastauksia, jotka koskevat yliopiston akateemisten työntekijöiden ammatillisten identiteettien muotoutumiseen yhteydessä olevia tekijöitä, teemoittelin aineistolähtöisesti.

Toteutin teemoittelun Braunin ja Clarken (2006, 87) esittämien kuuden temaattisen analyysin vaiheen mukaisesti. Heidän mukaansa ensimmäinen kuudesta temaattisen analyysin vaiheesta on tutustuminen aineistoon. Kyseisessä vaiheessa litteroidaan aineisto, jos sen litterointi on tarpeellista, luetaan aineistoa moneen kertaan ja kirjoitetaan muistiin ensimmäiset ajatukset. Toinen kuudesta temaattisen analyysin vaiheesta on ensimmäisten koodien kehittäminen. Kyseisessä vaiheessa koodataan aineiston kiinnostavat piirteet systemaattisesti koko aineiston osalta ja kootaan jokaisen koodin alle merkityksellinen osa aineistosta. Kolmas temaattisen analyysin kuudesta vaiheesta on teemojen etsiminen. Kyseisessä vaiheessa kootaan koodit potentiaalisiksi

teemoiksi ja kootaan jokaisen potentiaalisen teeman alle merkityksellinen osa aineistosta. Neljäs temaattisen analyysin kuudesta vaiheesta on teemojen uudelleen tarkastelu. Kyseisessä vaiheessa tarkastetaan, että teemat kuvaavat koodattuja poimintoja ja koko aineistoa ja luodaan temaattinen kartta aineistosta. Viides temaattisen analyysin kuudesta vaiheesta on teemojen määrittely ja nimeäminen. Kyseisessä vaiheessa jatkuvasti analysoidaan aineistoa jokaisen teeman yksityiskohtien ja analyysin kertoman kokonaisu-tarinan selvittämiseksi; luodaan selvät määritelmät ja nimet jokaiselle teemalle. (Braun & Clarke 2006, 87.)

Viimeinen temaattisen analyysin kuudesta vaiheesta on tutkimusraportin kirjoittaminen. Kyseisessä vaiheessa voidaan vielä analysoida aineistoa. Siinä valitaan eloiset ja ilmaisuvoimaiset aineistopoiminnot ja suoritetaan valittujen aineistopoimintojen lopullinen analyysi ja luodaan yhteys tutkimuskysymysten, kirjallisuuden ja analyysin välille ja kirjoitetaan tieteellinen raportti analyysistä. (Braun & Clarke 2006, 87.)

Taulukossa 2. on esimerkki temaattisen analyysin etenemisestä toteuttamani temaattisen analyysin kohdalla. Siinä havainnollistetaan toteuttamani temaattisen analyysin toista ja kolmatta vaihetta.

Taulukko 2. Esimerkki toteuttamani temaattisen analyysin etenemisestä

Aineistopoiminnot	Aineistopoiminnot koodattu	Koodauksesta syntynyt teema
(- -) Itsestä johtuvia uhkia voisi olla loppuun palaminen tai vakava sairastuminen. (tutkija)	1. työuupumukseksi ja vakavaksi sairastumiseksi 2. työssä jaksamisen heikkenemiseksi	terveydentilan heikkeneminen
(- -) Jatkuva kiire työtehtävissä ja siitä aiheutuva jaksamattomuus ehkäisevät osaltaan uusiutumista. (yliopisto-opettaja)		

6 TULOKSET

Tässä luvussa esittelen tutkimukseni tulokset jäsennettyinä kahteen alalukuun tutkimuskysymyksittäin. Ensimmäisessä alaluvussa käsittelen yliopiston akateemisen työntekijän ammatilliseen identiteettiin liittyviä tutkimustuloksia ja toisessa yliopiston akateemisen työntekijän ammatillisen identiteetin muotoutumiseen liittyviä tutkimustuloksia. Tarkastelen tässä pääluvussa myös tutkimuksen keskeisiä tuloksia suhteessa aiempiin tutkimustuloksiin.

6.1 Ammatillinen identiteetti yliopistotyössä

Tällä luvulla on seitsemän alalukua. Niissä käsittelen yliopiston akateemisen työntekijän ammatilliseen identiteettiin liittyviä teemoja ja siten myös hänen suhtautumistaan työhönsä, sekä hänen kuulumisen ja samaistumisen tunteitaan, tärkeinä pitämiään asioita, sitoumuksiaan, arvojaan, tavoitteitaan ja ammatillista ihanneidentiteettiään. Tässä luvussa käsiteltävät teemat on koottu taulukkoon (Taulukko 3.).

Taulukko 3. Yliopiston akateemisen työntekijän ammatilliseen identiteettiin liittyvät teemat

	Pääteemat	Alateemat
Ammatillinen identiteetti	Suhtautuminen työhön	Elämäntavallinen työ Elinkeinollinen työ Työn sisältö ja vaatimukset Ammattiosaaminen Asema Yksityisyys Itsenäisyys Työympäristö Työsuhde
	Kuulumisen ja samaistumisen tunteet	Ammattiyhteisö Lähityöyhteisö Yliopistoyhteisö Tiedeyhteisö Tiede Akateeminen yhteisö Älymystö Ihmiset, joilla on samanlaisia arvoja
	Tärkeinä pidettävät asiat	Koherenssin tunne Tuloksellisuus Sosiaalinen toiminta Muuntautuminen Kehittyminen
	Sitoumukset	Tuloksellisuus Sosiaalinen toiminta Muuntautuminen Kehittyminen
	Arvot	Työn tekemiseen liittyvät arvot Sosiaaliset arvot Vitaaliset arvot
	Tavoitteet	Koherenssin tunne Tuloksellisuus Kehittyminen Muuntautuminen
	Ammatillinen ihanneidentiteetti	Koherenssin tunne Tuloksellisuus Muuntautuminen Sosiaalinen toiminta

6.1.1 Suhtautuminen työhön

Tässä luvussa tarkastelen yliopiston akateemisten työntekijöiden suhtautumista töihinsä, jota kuvaa se, että tässä luvussa käsiteltävät teemat ovat heille läheisiä. Analysoitavia vastauksia oli 16. Jokaisesta niistä nousi esiin ainakin yksi tässä luvussa käsiteltävistä teemoista.

Elämäntavallinen työ. Yliopiston akateemisen työntekijän suhtautumista työhönsä kuvaa esimerkiksi se, että elämäntavallinen työ -teema on läheinen hänelle. Tut-

kimukseeni osallistunut tutkijatohtori piti omaa työtään elämäntapana, mistä hän kertoi seuraavasti:

Työ ja opettajatutkijan ura on pitkälti elämäntapakysymys.

Tutkijalla oli samankaltaisia ajatuksia kuin tutkijatohtorilla. Hän ei tuntenut työtään kokonaan muusta elämästään erilliseksi, mistä hän kertoi seuraavasti:

(- -) Tutkijuutta on ajoittain vaikea ajatella ammattina vaikka mielestäni sitä pitäisi voida ajatella niin eli tutkijuus ei ole mitään sen ”mystisempää” kuin muunlainen ammatillisuus. (- -)

Elinkeinollinen työ. Yliopiston akateemisen työntekijän suhtautumista työhönsä kuvaa myös se, että elinkeinollinen työ -teema on läheinen hänelle. Se oli läheinen teema tutkijalle, joka ei tuntenut työtään kokonaan muusta elämästään erilliseksi. Hän tunsii työnsä myös arkiseksi elinkeinolliseksi työksi:

Koen, että tutkimustyö on arkista työtä (vaikka osin luovaa, myös paljolti rutiinia) siinä missä mikä tahansa muukin työ. (- -)

Työnsä arkiseksi ja elinkeinolliseksi tuntenut tutkija ei pitänyt työtään yhtä tyydyttävänä kuin muuta elämäänsä. Hän kertoi tästä seuraavasti:

(- -) Työ ei ole koskaan yhtä tyydyttävää kuin vapaa-aika, mutta sen asian kanssa aikuisen ihmisen on elettävä ja uskallettava tarvittaessa tehdä uusia ammatillisia ratkaisuja, mikäli siihen vain on sosiaalisesti, taloudellisesti jne. mahdollisuus. (- -)

Työn sisältö ja vaatimukset. Yliopiston akateemisen työntekijän suhtautumista työhönsä kuvaa myös se, että työn sisältö ja vaatimukset -teema on läheinen hänelle.

Tutkimukseeni osallistuneet olivat ammatillisia. Tämä ilmeni motivaationa ja vastuuntuntoisuutena työnteon suhteen:

Olen erittäin kiinnostunut ja innostunut opettamisesta ja tutkimuksesta. (- -) (yliopisto-opettaja)

Koen itseni ns. tosieteen tekijäksi; olen sitoutunut työhöni enkä voisi kuvitella tekeväni muuta työtä. (- -) (tutkija)

Tunnen, että otan liikaa vastuuta verrattuna minulle määriteltyyn ns. vaatimustasoon. (- -) (hallintotyöntekijä)

Oltiin myös sitä mieltä, että itseä kohtaan pitää olla armollinen:

Suhtautumiseni omaan työhön on kahtalainen. Otan työni riittävällä vakavuudella, mutta samalla rennolla asenteella. Tiedeyhteisö osaa toisinaan olla varsin jäykkä ja ehkä arkakin, joten sellaisessa yhteisössä työskenteleminen edellyttää kykyä suhtautua asioihin riittävällä rentoudella ja huumorintajulla, itseironiasta puhumattakaan. (– –) (tohtorikoulutettava)

Oman työn sisältö ja vaatimukset tunnettiin monipuolisiksi ja haasteellisiksi, mutta myös yksitoikkoisiksi ja haasteettomiksi. Oman työn monipuolisuus ja haasteellisuus on tärkeää yliopiston akateemiselle työntekijälle:

Olen edelleen vastuullinen ja kehityshaluinen omassa työssäni, mutta samalla väsynyt luennoijan identiteettiini. Tarvitsen haasteita ja olenkin hakenut töitä ulkomailta. Ammatillisuuteni on korkealaatuista, mutta ammattini lehtorina ei tyydytä minua. Haluaisin tehdä enemmän tutkimusta ja konsultointia, mutta siihen ei riitä aikani. (– –) (yliopistonlehtori)

(– –) Ammatillisesti näen työni monipuolisena ja haastavana, minkä vuoksi mielenkiintoni tehtäviini säilyy. (– –) (tohtorikoulutettava)

Olen tällä hetkellä tyytyväinen työhöni: opetus ja tutkimus tuntuvat haastavilta ja itselle sopivilta. Tutkijan työssä ollessani, kaipasin siihen sosiaalisempaa työtä lisää, joten yhdistelmä opetuksesta ja tutkimuksesta on minulle erityisen sopiva vaihtoehto. Koen ammattini sopivan haasteelliseksi. (– –) (assistentti)

(– –) Hallintotehtävissä joudun opettelemaan yliopistossa kokoajan uusiutuvia erilaisia sähköisiä hallintojärjestelmiä. Niitä on hyödyllistä ja mielenkiintoistakin oppia, mutta pitemmän päälle en halua työskennellä pelkästään niiden parissa. (hallintotyöntekijä)

Työn sisältö ja vaatimukset aiheuttivat stressiä yliopisto-opettajalle ja hallintotyöntekijälle. Hallintotyöntekijä kertoi työnsä liiallisen haastavuuden aiheuttavan hänelle stressiä.

Oman työn sisältöä ja vaatimuksia arvostettiin. Yliopisto-opettaja käsitteli oman työnsä sisällön ja vaatimusten sisäisen arvostuksen lisäksi oman työnsä sisällön ja vaatimusten ulkoista arvostusta, samoin sen puutetta:

(– –) Itse arvostan ammattiani ja katson sitä myös yleisemmin yhteiskunnassa arvostettavan, mutta opetusministeriön ja yliopistojen johdon arvostuksesta yliopistossa tehtävälle perustyölle en enää puhuisi.

Oman työn sisältöä ja vaatimuksia lisäksi pidettiin tärkeinä. Niiden merkityksellisyydestä itselle kerrottiin esimerkiksi seuraavasti:

(– –) koen tekeväni sivistystyötä ja tutkimustyötä jolla on kansainvälistä merkittävyyttä. (– –) (tohtorikoulutettava)

Ammattiosaaminen. Yliopiston akateemisen työntekijän suhtautumista työhönsä kuvaa myös se, että ammattiosaaminen-teema on läheinen hänelle. Kerrottiin oman ammattiosaamisen tasosta:

(– –) Olen mielestäni jo kokenut ammattilainen ja teen työni hyvin. (tutkija)

(– –) Koen olevani osaava suurimmalta osalta tehtävissäni. (assistentti)

(– –) Tutkimustyössä koen ajoittain riittämättömyyden tunnetta, mikä mielestäni kuuluukin luovaa kirjoittamista vaativaan työhön. (assistentti)

(– –) Olen oppinut työssä paljon, mutta silti ammatillinen osaaminen tutkijana on vielä puutteellista. Vaikka väitöskirja on jo loppusuoralla, en tunne olevani ammattilainen tutkijana. (– –) (tutkija)

Asema. Yliopiston akateemisen työntekijän suhtautumista työhönsä kuvaa myös se, että asema-teema on läheinen hänelle. Oma asema tunnettiin epävakaaaksi tohtorin arvon puuttumisen takia:

(– –) Koen työni tärkeäksi, mutta epävarmaksi ja ammattini tutkijana epämääräisenä. Tarkoitin tällä sitä, että olen tehnyt jatko-opintoja tutkijanimikkeellä, mutta vasta tohtorin tutkinto mielletään riittäväksi tutkijankoulutukseksi. Olen ikään kuin välivaiheessa jossa en koe itseäni pidettävän pätevänä vielä mihinkään vaikka koulutukseni on korkea jo nyt. Toivon Tohtorin tutkinnon vakiinnuttavan tutkijan ammattini sekä muodollisesti että henkisesti omassa ja muiden asenteissa – mutta pelkään että näin ei käy. Epävarmuus jatkuu. (– –) (tutkija)

Yksityisyys. Yliopiston akateemisen työntekijän suhtautumista työhönsä kuvaa myös se, että yksityisyys-teema on läheinen hänelle. Yksityisyyttä pidettiin tärkeänä työskentelyn kannalta:

(– –) En erityisemmin välitä ylläpitää mitään erityistä akateemista ”auraa” pääni päällä, mutta samalla olen tottunut säilyttämään riittävän etäisyyden esimerkiksi opiskelijoihin. Oman työni kannalta riittävä henkilökohtainen tila ja rauha ovat välttämättömiä. (– –) (tohtorikoulutettava)

Itsenäisyys. Yliopiston akateemisen työntekijän suhtautumista työhönsä kuvaa myös se, että itsenäisyys-teema on läheinen hänelle. Kerrottiin omasta itsenäisestä työtoteesta:

(– –) Suhtaudun ammattiini ja työhöni tee-se-itse asenteella. Vastaan kaikesta itse. (tutkija)

Työympäristö. Yliopiston akateemisen työntekijän suhtautumista työhönsä kuvaa myös se, että työympäristö-teema on läheinen hänelle. Omasta työympäristöstä sekä pidettiin että ei pidetty.

Pidettiin esimerkiksi kotiyliopistosta. Myös työtovereista pidettiin, ja heitä arvostettiin. Opiskelijoiden parissa työskentely tunnettiin mielekkääksi. Hallintotyöntekijä, jolle työn liiallinen haasteellisuus aiheutti stressiä, kohtasi työnsä liiallisen haasteellisuuden opiskelijoiden takia, koska hän piti heistä hyvin paljon. Hänen sosiaalinen työympäristönsä oli muutoin epämieliekäs. Yliopisto-opettaja piti opiskelijoiden parissa työskentelyä työnsä parhaana puolena.

Assistentti tunsu lähityöyhteisönsä epämieliekkääksi. Hän oli harkinnut tämän takia uuden työn etsimistä. Hallintotyöntekijä halusi sosiaalisen työympäristönsä epämieliekkyden takia perustaa oman yrityksen.

Työ itsessään on innostavaa, mutta lähitiimin huono työilmapiiri on saanut miettimään muita vaihtoehtoja. (– –) (assistentti)

(– –) Yleensä yksi tekee työt ja muut ottavat kunnian tehdystä työstä. Eli kannattaa tehdä suoraan jatkossa yrityshommia itselle. (hallintotyöntekijä)

Yliopisto-opettaja ja tutkija suhtautuivat kielteisesti valtaa pitäviin elimiin niiden negatiivisen vallan takia. Kielteisestä suhtautumisesta valtaa pitäviin elimiin kerrottiin seuraavasti:

Pidän vielä työstäni, vaikka pitkän yliopistollisen työkokemukseni aikana työn tekeminen sillä tavalla kuin itse pidän tärkeänä, on jatkuvasti tehty hallinnon (ja valtiiovallan?) päätöksillä entistä vaikeammaksi. En pidä siitä, että meidän pitäisi tehdä määrää laadun kustannuksella, nipistää koko ajan kontaktiopetuksesta ja etenkin pienemmissä ryhmissä opiskelusta. (– –) (yliopisto-opettaja)

(– –) Pidän työni sisällöstä ja työpaikasta. En pidä yliopiston hallinnosta, sähköisistä järjestelmistä ja palkkauksesta. Ne häiritsevät työntekoa. (– –) (tutkija)

Työsuhte. Yliopiston akateemisen työntekijän suhtautumista työhönsä kuvaa lisäksi se, että työsuhte-teema on läheinen hänelle. Harkittiin oman työsuhteen päättämistä:

(– –) Pidän tosi paljon opiskelijoista ja heidän vuokseen kohtaan kaikkinaiset haasteet. Kuitenkin mielessä pyörii ajatus oman yrityksen perustamisesta tai etätyöstä. Olen oppinut työsuhteeni vahvaksi ehkä olen jo valmis kohoamaan siivilleni tältä ”turvalliselta” määräaikaistyön kalliolta. Koen nykyisen ammatin tilapäisenä. (hallintotyöntekijä)

6.1.2 Kuulumisen ja samaistumisen tunteet

Tässä luvussa käsittelen yliopiston akateemisten työntekijöiden kuulumisen ja samaistumisen tunteita. Kaikki tutkimukseeni osallistuneista kirjoittivat niistä tai niiden puutteesta.

Ammattiyhteisö. Yliopiston akateeminen työntekijä tuntee kuuluvansa ja/tai samaistuvansa esimerkiksi ammattiyhteisöön. Kyseisistä tunteista kerrottiin esimerkiksi seuraavasti:

Työssäni työskentelen läheisesti niiden ihmisten kanssa, jotka kuuluvat kanssani samaan tutkimusryhmään. Tämä määrittää paljon ammatillista identiteettiäni (– –). (tohtorikoulutettava)

Erityisesti koen kuuluvani tämän hetkiseen tutkimusryhmään. Ryhmän lisäksi samaistun muihin jatko-opintoja tekeviin tutkijoihin, erityisesti samaan tutkijakouluun kuuluviin. (– –) (tutkija)

Koen kuuluvani yliopisto-opettajiin ja toisaalta tutkijoihin. (– –) (assistentti)

Tällä hetkellä koen samaistuvani yliopisto-opettajiin en ehkä niinkään tutkijoihin. (yliopisto-opettaja)

Lähityöyhteisö. Yliopiston akateeminen työntekijä tuntee kuuluvansa ja/tai samaistuvansa myös lähityöyhteisöön. Kyseisistä tunteista kerrottiin seuraavasti:

Oman koulutusalan henkilökuntaan koen samastuvani, mutta jo tiedekuntatason koen vieraana ja kaukaisena omalla työllä – se raamittaa työtä, mutta sen päätöksentekoon on melko pienet mahdollisuudet vaikuttaa edes edustuksellisesti suuressa monialaisessa tiedekunnassa. (yliopisto-opettaja)

Koen kuuluvani lähityöyhteisöön (oman yksikön henkilökunta), mutta minun on vaikea tuntee kuuluvuutta laajemmin omaan yliopistoon. Omassa yksikössä tunnen olevani sekä ”aloittelija” ja ”oppipoika” että ”vertainen”, vaihtelevasti. (– –) (tutkija)

Yliopistoyhteisö. Yliopiston akateeminen työntekijä tuntee kuuluvansa ja/tai samaistuvansa lisäksi yliopistoyhteisöön. Kyseisistä tunteista kerrottiin esimerkiksi seuraavasti:

Koen olevani osa yliopiston toimintaa, mutta vaikka samastun yliopiston julkilausuttuihin päämääriin melko paljon, minulla on jatkuva kriittinen neuvottelu ’päässäni’ yliopiston kehittämistoimista. Vaikka tällä hetkellä teen projektin hallintotehtäviä, samastun opetus- ja tutkimustoiminnan kehittämistehtäviin. (hallintotyöntekijä)

Tiedeyhteisö. Yliopiston akateemiset työntekijät tuntevat kuuluvansa ja/tai samaistuvansa myös omaan tieteenalaan kuuluvaan koulutukseen, oman tieteenalan ajatteluperinteesseen, oman tieteenalan edustajiin, oman opetusalan edustajiin, samaa aihetta tutkiviin

ihmisiin ja kansainväliseen tiedeyhteisöön. Näin ollen heillä on tiedeyhteisöön kohdistuvia kuulumisen ja/tai samaistumisen tunteita. Niistä kerrottiin esimerkiksi seuraavasti:

(– –) Lisäksi koen kuuluvani myös samaa tutkimusteemaa tutkivien kollegoiden kansainväliseen joukkoon. (tutkija)

(– –) Tiedeyhteisöön (oman tutkimusalueen parissa työskentelevät ihmiset paikkaan katsomatta) tietenkin on pyrkimys kuulua, muutenhan ei tiedettä voi eikä kannata tehdä. (tutkija)

Yliopiston akateeminen työntekijä tuntee kuuluvansa ja/tai samaistuvansa myös tieteesseen. Hänellä on lisäksi akateemiseen yhteisöön ja älymystöön kohdistuvia kuulumisen ja/tai samaistumisen tunteita. Yliopiston akateeminen työntekijä tuntee kuuluvansa ja/tai samaistuvansa myös ihmisiin, joilla on samanlaisia arvoja kuin hänellä.

Kerrottiin myös omasta samaistumattomuudesta. Se johtui itsenäisestä työtteesta:

(– –) Olen aika itsenäinen pakertaja, joka kulkee omia polkujaan samaistumatta kehenkään. (yliopistonlehtori)

Hallintotyöntekijä kertoi omista kuulumattomuuden tunteistaan. Sama henkilö harkitsi sosiaalisen työympäristönsä epämielikkyyden takia oman yrityksen perustamista. Tämän ja hänen alla olevan vastauksensa takia tulkitseen hänen kuulumattomuuden tunteidensa johtuneen hänen sosiaalisen työympäristönsä epämielikkyydestä.

Kuulun aika tavalla yksinäiselle saarekkeelle tässä [vaiheessa]. Yritän pitää luomani saaren veden yllä työni voimin. Sade ja myrsky työyhteisöstä ja ulkopuolelta ottavat mittaa minusta, mutta saareni vain rehevöityy niistä. Koen olevani luova ja ylläpitävä voima. Kuitenkin tiedän, että on oltava aina valmis jättämään luomus ja tekemään jotain muuta. Pitää vain sitten luottaa, että se saari jo kelluu omissa rakenteissaan. (hallintotyöntekijä)

6.1.3 Tärkeinä pidettävät asiat

Tässä luvussa tarkastelen yliopiston akateemisten työntekijöiden merkityksellisinä pitämiä asioita. Kaikki tutkimukseeni osallistuneista kirjoittivat ainakin yhdestä itselleen tärkeästä asiasta.

Koherenssin tunne. Yliopiston akateemisille työntekijöille on merkityksellistä esimerkiksi koherenssin tunne. Tämän vuoksi he pitävät tärkeinä siihen vaikuttavia asioita. Niihin kuuluvat oman työtä koskeneen haaveen toteutuminen, unelmatyön tekemi-

nen, mahdollisuus tehdä luovaa työtä, työn vapaus, itsenäisyys, vastuullisuus ja haasteellisuus, kehittymismahdollisuudet ja sosiaalisen työympäristön mielekkyys. Koherenssein tunteen merkityksellisyydestä kerrottiin esimerkiksi seuraavasti:

Tärkeintä on ollut saada tosi hyvä kokemus kansainvälisestä yhteistyöstä ihan perustavanlaatuisesti, koska haaveilin siitä nuorempana. Nyt se on nähty ja eletty. (– –) (hallintotyöntekijä)

Tärkeää työssäni on vapaus. Voin tulla ja mennä suhteellisen vapaasti, ja voin keskittyä juuri niihin tehtäviin jotka minua sillä hetkellä kiinnostavat. Aikaa ja mahdollisuuksia minulla opetustehtävien lisäksi on tehdä omaa tutkimustani, mutta lisäksi toimia erilaisissa toimielimissä ja ammattiyhdistystoiminnassa. (– –) (tohtorikoulutettava)

Työssäni pidän tärkeänä innostavaa työympäristöä (opiskelijat ja kollegat), työssä kehittymisen mahdollisuutta ja työhön liittyvää vapauden aspektia. Työaikaa ja –tehtäviä on mahdollista ainakin jossain määrin räätälöidä oman kiinnostuksen perusteella. (yliopisto-opettaja)

Tuloksellisuus. Yliopiston akateemisille työntekijöille on merkityksellistä myös tuloksellisuus. Tämän vuoksi he pitävät tärkeinä siihen liittyviä asioita. Niihin kuuluvat laatu, opetustyön tuloksellisuus, sivistystyö, opetusta parantavan tiedon tuottaminen, yhteiskuntaan vaikuttaminen, virtuaalisen yhteistyön kehittäminen, kansainvälinen toiminta ja oman työkokemuksen hyödyntäminen. Tuloksellisuuden merkityksellisyydestä kerrottiin esimerkiksi seuraavasti:

Haluan olla kouluttamassa osaavia ammattilaisia opetuksen ja ohjauksen kentälle – ammattilaisia, joille peruskoulutuksensa jälkeen jää halu edelleen oppia uutta työssään ja tehdä arvokasta työtään tulevien sukupolvien hyväksi. (yliopisto-opettaja)

Pidän tärkeänä kansainvälistä yhteistoimintaa, virtuaalisten yhteistyömuotojen kehittämistä, yliopiston sivistystehtävän puolustamista tehokkuutta ja taloutta korostavalla aikakaudellamme. Pidän tärkeänä kielitaitoa sekä kulttuurisidonnaisuuden ymmärrystä ja huomioimista kansainvälisessä yhteistoiminnassa. (hallintotyöntekijä)

(– –) Yhteiskunnallisesti pidän tärkeänä tieteellisen tutkimuksen (eli omankin nykyisen työni) kautta mahdollistuvaa yhteiskunnallisten epäkohtien esille nostamista ja sitä myötä tarjoutuvia mahdollisuuksia korjata näitä epäkohtia. (tutkija)

(– –) Hienoa on myös ollut olla mukana antamassa nuorille ihmisille mahdollisuus kansainväliseen koulutukseen. (– –) (hallintotyöntekijä)

Laajakatseisuutta. Tutkimustyö ei ole oman laitoksen sisällä tapahtuvaa tuolileikkiä, vaan kansainvälistä mielenkiintoisten tutkimuskysymysten selvittelyä ja asiantuntijoiden keskustelua. (tutkija)

Sosiaalinen toiminta. Sosiaalinen toiminta on merkityksellistä yliopiston akateemisille työntekijöille. Tämän vuoksi he pitävät tärkeinä siihen liittyviä asioita. Niihin kuuluvat vuorovaikutustaidot, vuorovaikutus, opiskelijan kohtaaminen ja opiskelijoiden kuuleminen.

Muuntautuminen. Myös muuntautuminen on merkityksellistä yliopiston akateemisille työntekijöille. Tämän vuoksi he pitävät tärkeinä sen mahdollistavia asioita. Niihin kuuluvat ajan ja tieteen seuraaminen sekä työn joustavuus.

Kehittyminen. Lisäksi kehittyminen on merkityksellistä yliopiston akateemisille työntekijöille. Tämän vuoksi he pitävät tärkeinä siihen liittyviä asioita. Niihin kuuluvat uudistuminen ja akateemista työyhteisöä koskeva huomio. Kehittymistä pidettiin merkityksellisenä todellisuudentajun kannalta:

(– –) Tärkeätä on myös ollut nähdä akateemisen työyhteisön koko hierarkia ja kilvoitteluareena sisältä päin. Enää sitä ei ihannoit mitenkään, eikä enää usko viisauden eikä oikeasti isolla I:llä alkavien ihmisten tulevan näistä piireistä. Ilman tätä kokemusta olisin vieläkin harhan vallassa. (hallintotyöntekijä)

6.1.4 Sitoumukset

Tässä luvussa tarkastelen yliopiston akateemisten työntekijöiden sitoumuksia. Kaikki tutkimukseeni osallistuneista kirjoittivat ainakin yhdestä sitoumuksesta.

Tuloksellisuus. Yliopiston akateemiset työntekijät sitoutuvat esimerkiksi tuloksellisuuteen. Tämän vuoksi heillä on siihen liittyviä sitoumuksia. Niihin kuuluvat velvollisuuksien täyttäminen, työn tekeminen hyvin, väitöskirjan tehokas tekeminen, sivistystyön tekeminen, oman tieteenalan perinteiden siirtäminen opiskelijoille, tutkimustyön edistäminen, yhteiskuntaan vaikuttaminen ja oman työkokemuksen hyödyntäminen. Sitoutumisesta tuloksellisuuteen kerrottiin esimerkiksi seuraavasti:

Olen ollut sitoutunut velvollisuuteni tekemiseen. Olen eettisesti sitoutunut tekemään sen, mikä lupaan. Yritän siis parhaani. (hallintotyöntekijä)

(– –) Sitoudun työssäni ennen kaikkea siihen, mitä ”työnantajani”, professorini minulle tehtäväksi antaa, ja toisaalta mitä hän minulta työpanoksena odottaa. (– –) (tohtorikoulutettava)

(– –) Sitoudun myös siihen, että siirrän tieteen alamme traditioita eteenpäin uusille opiskelijoille. (assistentti)

Tällä hetkellä sitoudun saamaan väitöskirjan valmiiksi kohtuullisen ajan puitteissa, muita sitoumuksia en halua vielä tehdä yliopiston suuntaan. (– –) (tutkija)

Sitoudun tekemään työni niin hyvin kuin mahdollista (– –). (tutkija)

Sosiaalinen toiminta. Yliopiston akateemiset työntekijät sitoutuvat myös sosiaaliseen toimintaan. Tämän vuoksi heillä on siihen liittyviä sitoumuksia. Niihin kuuluvat erilaisuuden kohtaaminen ja ymmärtäminen, yhteistyön tekeminen ja työn tekeminen opiske-

lijoita sekä työtovereita ja muita yhteistyökumppaneita hyödyttävällä tavalla. Kaksi tutkimukseeni osallistunutta yliopisto-opettajaa piti sosiaalista toimintaa tärkeämpänä kuin yliopiston hyödyttämistä. Sitoutumisesta sosiaaliseen toimintaan kerrottiin esimerkiksi seuraavasti:

(– –) Sitoudun myös toimimaan jäsenenä lähityöyhteisössä. (tutkija)

Sitoudun työtovereiden ja opiskelijoiden kasvun ja oppimisen tukemiseen. Sitoudun olemaan yhteistyöhalukas, oli työtehtävät millaisia tahansa. (hallintotyöntekijä)

Yliopisto työnantajana on jotain, mihin en koe voivani sitoutua kovinkaan vahvasti. (– –) Sitoudun lähinnä opiskelijoihin, työkollegoihini ja joihinkin keskeisiin yhteistyökumppaneihin. (yliopisto-opettaja)

Pidän tärkeimpänä niitä sitoumuksia, joita minulla on opiskelijoita ja lähityöyhteisöä kohtaan. Hallinnon ”palveleminen” erilaisine raporteineen on vähemmän tärkeitä. Teen täysillä sen, mitä itse pidän työssäni olennaisena ja ”vasemmalla kädellä” jotakin vähemmän tärkeää, kun kaikkeen ei aika riitä. (yliopisto-opettaja)

Muuntautuminen. Yliopiston akateemiset työntekijät sitoutuvat lisäksi muuntautumiseen. Tämän vuoksi heillä on siihen liittyviä sitoumuksia. Niihin kuuluvat ajan seuraaminen, avoin suhtautuminen uusiin ideoihin ja rakentavaan kritiikkiin sekä kriittisyys.

Kehittyminen. Yliopiston akateemiset työntekijät sitoutuvat myös kehittymiseen. Tämän vuoksi heillä on siihen liittyviä sitoumuksia. Niihin kuuluvat itsensä jatkuva kehittäminen sekä tutkijan sitoumus, tutkijana kehittyminen.

6.1.5 Arvot

Tässä luvussa tarkastelen yliopiston akateemisten työntekijöiden arvoja. Analysoitavia vastauksia oli 15, sillä yksi tutkimukseeni osallistuneista ei vastannut arvoja koskevaan kysymykseen. Kullakin arvoja koskevaan kysymykseen vastanneista oli vähintään yksi arvo.

Työn tekemiseen liittyvät arvot. Yliopiston akateemisilla työntekijöillä esimerkiksi on työn tekemiseen liittyviä arvoja. Yksi niistä on työn motivoivuus. Yliopiston akateemisten työntekijöiden työn tekemiseen liittyviin arvoihin kuuluvat myös työmorali sekä työn eettisyys ja tuloksellisuus. Kyseisistä arvoista kerrottiin esimerkiksi seuraavasti:

(– –) Mielestäni ihmisen tulee ottaa vastuu siitä työstä, jota hän kulloinkin tekee. Vastuunotto ei ole sama asia kuin uhrautuminen työlle, pään hakkaaminen seinään tai jatkuva pyrkimys olla työssään pätevämpi kuin oikeasti on. (– –) (tutkija)

(– –) Minuun on viime vuosien aikana satsattu aikaa ja rahaa, ja sen vuoksi näen vastuukseni saada väitöskirjahankkeeni valmiiksi. (– –) (tohtorikoulutettava)

(– –) Opettaminen ja kasvatustyö on erittäin keskeinen työkalu ja haluan tehdä sen hyvin. (yliassistentti)

Pyrin suoriutumaan työstäni ammattimaisesti ja opiskelijoiden osaamista arvostaen. Olen myös tunnollinen työssäni. (yliopisto-opettaja)

Arvostan pitkäkestoista, kestäväää toimintaa, jonka hyöty ei ole välttämättä kovin nopeasti nähtävissä. (– –) (hallintotyöntekijä)

Tutkimuksen teon perusarvot ovat lähtökohta, kuten aineistojen eettinen käyttö. (– –) (tutkija)

Yliopiston akateeminen työntekijä arvostaa myös hyviä työn tekemisen puitteita:

(– –) Arvostan myös sitä, jos jokaisen ei tarvitse tietää teknisten työvälineiden ja ympäristöjen hienouksia, vaan työpaikalla on tukihenkilökuntaa, joka voi auttaa nopeallakin aikavälillä. (– –) (hallintotyöntekijä)

Sosiaaliset arvot. Yliopiston akateemisilla työntekijöillä on myös sosiaalisia arvoja. Niihin kuuluvat humanisuus, hyvä vuorovaikutus ja yhteistyö. Sosiaalisista arvoista kerrottiin esimerkiksi seuraavasti:

(– –) Arvostan vuorovaikutuksessa avoimuutta, joka sisältää hienotunteisuuden. (– –) (hallintotyöntekijä)

(– –) Arvostan myös hyviä vuorovaikutustaitoja. (assistentti)

(– –) Koen vastuukseni saada väitöskirjani valmiiksi, koska olen sen velkaa professorille, työni valvojalle. (– –) (tohtorikoulutettava)

(– –) Sen lisäksi tutkimusyhteisön toimintaan liittyviä arvoja on syytä kunnioittaa, eli esim. ei plagioita ja kunnioitetaan kollegoita. (tutkija)

Arvostan kaikkea työtä, mutta minulla on myös ennakkoluuloja tietyistä töistä ja ammateista. Ne ovat todennäköisesti täysin perusteettomia ja pyrin murtamaan niitä olemalla perillä siitä, mitä työelämässä ja työmarkkinoilla tapahtuu. Erilaisia töitä tai ammatteja ei voi asettaa tärkeysjärjestykseen, vaikka niin valitettavasti tapahtuu. (– –) Arvostan ihmisiä, jotka haluavat kehittyä työssään tavalla tai toisella, mutta siihen ei kaikissa töissä ja työpaikoissa anneta mahdollisuutta. (– –) (tutkija)

Vitaaliset arvot. Yliopiston akateemisilla työntekijöillä on lisäksi vitaalisia arvoja. Niihin kuuluu kaiken elämän kunnioittaminen, samoin työhyvinvoinnista huolehtiminen.

Yliopiston akateemiset työntekijät pitävät työhyvinvoinnista huolehtimista tärkeänä vastapainona korkealle työmoraalille:

Pyrin kohtelemaan opiskelijoita tasavertaisesti, pyrin hoitamaan työni niin hyvin kuin se on mahdollista. Toisaalta yritän kuitenkin huolehtia myös omasta jaksamisesta ja olla stressaamatta asioista liikaa. (– –) (assistentti)

Arvot ovat sidoksissa työmoraalin korkeaan tasoon. Työt on tehtävä. Ja koska työt eivät vähe- ne koskaan loppuun palaminen leijuu päällä. Myös armo on sallittua: vaikka työn tohinassa tulisi virheitä, ne on pyrittävä korjaamaan itse. (hallintotyöntekijä)

(– –) Ahkeruus ja tunnollisuus ovat toki hyveitä, mutta niiden ”varjolla” voi myös tehdä pahaa itselleen ja muut voivat käyttää niitä sinua vastaan. Ihmisten pitäisi miettiä vakavasti, miten työn ja muun elämän voisi saada edes hieman enemmän balanssiin. On erittäin tuhoisaa kansanterveydenkin näkökulmasta, että ihmisarvon ajatellaan tulevan työn teosta. Silti itsekin syyllistyn siihen, että en pidä laiskottelijoista tai vapaamatkustajista, ja syyllistyn ja tunnen itseni huonoksi ja riittämättömäksi, jos en tee töitä tarpeeksi paljon ja tarpeeksi hyvin. Luterilainen työmoraali, johon meitä on alakoulusta asti kasvatettu, istuu erittäin sitkeässä, vaikka joutaisi toisinaan ainakin heittää romukoppaan, jos mielitään, ettei psyykkisistä syistä sairuseläkkeelle jääneiden lukumäärä enää tästä kasva. (tutkija)

6.1.6 Tavoitteet

Tässä luvussa tarkastelen yliopiston akateemisten työntekijöiden tavoitteita. Kaikki tutkimukseeni osallistuneista kirjoittivat ainakin yhdestä tavoitteesta.

Koherenssin tunne. Yliopiston akateemiset työntekijät pyrkivät esimerkiksi saavuttamaan koherenssin tunteen. Tämän vuoksi heillä on siihen liittyviä tavoitteita. Niihin kuuluu esimerkiksi työn vakaus ja pysyvyys. Sitä pidettiin tärkeänä hyvinvoinnille, ja sen saavuttamisen arvioitiin edellyttävän kehittymistä:

(– –) tämän kauden jälkeen toivon, että löytäisin vakituisen työn, jossa olisi pitkälti samantyyppinen tehtäväkenttä. Iän myötä on alkanut arvostaa suuresti työn pysyvyyttä ja jatkuvuutta. Vaikka on valmis oppimaan uutta ja kehittymään, työtehtävien vaihtaminen nopealla aikataululla tuntuu stressaavalta. (assistentti)

Tavoitteena on kehittyä tutkijana niin, että voisin jatkaa tutkijan ammatissa tohtoritutkinnon suorittamisen jälkeen. (tutkija)

(– –) Jossain vaiheessa täytynee hakea professuuria, jotta ei putoa pois unelma-ammattistaan. (– –) (tutkija)

Yliopiston akateemisen työntekijän koherenssin tunteeseen liittyviin tavoitteisiin kuuluvat myös itseohjautuvan työn tekeminen sekä työn mielekkyys ja sen lisääntyminen. Kyseisistä tavoitteista kerrottiin esimerkiksi seuraavasti:

Nyt yhä useammin mietin, että kun saan tämän lukukauden ja kesän hommat sille mallille, että ne luistaa, voin katsella itselleni muita hommia. Tällä kertaa haluan tehdä työt niin, että muilla ei ole valtaa vaikeuttaa tehtävien hoitoa, vaan työtehtävien onnistuminen ja eteneminen ovat vain itsestäni kiinni. Niin minun ei tarvitse stressata itseäni muiden tekemättä jättämisillä tai ikävillä yllätyksillä. On tehtävä hommaa, jota jaksaa, ja joka ei edistä dementiaan syntymistä stressin kautta. (hallintotyöntekijä)

Tällä hetkellä tulevaisuus on ammatillisessa mielessä ”sopivasti auki”, mikä on melko ainutlaatuinen tilanne elämässäni sitten kouluvuosien ja pidän sitä hyvänä asiana. Aion panostaa vakavaan harkintaan ammatillisten vaihtoehtojen suhteen, kun se aika tulee. Toivon, että mihi tahansa työhön päädyn väitöskirjan jälkeen, se olisi edes suurimmaksi osaksi oma valintani (ei siis ajautuminen tai pakkoratkaisu), joka ei kaduttaisi kovin paljon myöhemmin. Tavoitelen työtä, joka sopii minulle ja minun elämäni: en haluaisi vain mennä työhön, johon minä satun soveltumaan ja jossa on minun mentävä aukko. (tutkija)

Olisi hauskaa päästä vielä näkemään jotakin muutakin työtä kuin yliopistossa tehtävää, tosin ikä saattaa olla sitä estämässä. Minulla on sellaisia ammatillisia kelpoisuuksia, joiden avulla voisi työllistyä muuallekin... (yliopisto-opettaja)

Tuloksellisuus. Yliopiston akateemiset työntekijät pyrkivät myös tekemään tuloksellista työtä. Heillä on määrällisiä ja laadullisia tulostavoitteita. Heidän määrällisiin tulostavoitteisiinsa kuuluvat väitöskirjan valmiiksi saaminen ja entistä suurempi tuotteliaisuus. Väitöskirjan valmiiksi saamiseksi oltiin tutkimukseeni osallistuttaessa valmiita priorisoimaan työtehtäviä. Entistä suurempaa tuotteliaisuutta pidettiin tärkeänä työn vakauden ja pysyvyyden kannalta. Yliopiston akateemisten työntekijöiden laadullisiin tulostavoitteisiin kuuluvat työn kehittäminen, parempien toimintamallien ja ideoiden etsiminen, työn tekeminen mahdollisimman hyvin, entistä laadukkaamman työn tekeminen, mahdollisimman hyödyllisen tutkimuksen tekeminen ja työkokemuksen hyödyntäminen. Tuloksellisuuteen liittyvistä tavoitteista kerrottiin esimerkiksi seuraavasti:

Publish or perish! Teen vuositason suunnitelmia siitä, mitä artikkeleita jätän submitoitaviksi. Tavoitteena on saada vuosittain ulos kolmen julkaisua ja yhä kovemmilla julkaisufoorumeilla. (– –) Lisäksi pidän erittäin tärkeänä tehdä jatkuvaa soveltavaa tutkimusta tutkimuksen lopputulosten kanssa. (Teen myös perustutkimusta sitä ollenkaan väheksymättä.) (tutkija)

(– –) Oman työni kannalta se onkin tärkein tavoite, väitteleminen. Sen vuoksi olisin valmis vähentämään opetustaakkaani, joka näinä vuosina on ollut varsin suuri. (– –) (tohtorikoulutettava)

Toivon voivani yhdistää nykyisistä työtehtävistäni saamaani kokemusta ja näkökulmia jatko-tutkimuksiini. (– –) (hallintotyöntekijä)

Kehittyminen. Yliopiston akateemiset työntekijät pyrkivät lisäksi kehittymään. Tämän vuoksi heillä on kehittymiseen liittyviä tavoitteita. Niihin kuuluvat työssä kehittyminen, oman asiantuntijuuden syventäminen, uralla eteneminen, opintojen jatkaminen, kielitaidon vahvistaminen, kansainvälisenä ihmisenä kasvaminen ja kokemusten saaminen eri kulttuureista. Kehittymiseen liittyvistä tavoitteista kerrottiin esimerkiksi seuraavasti:

(– –) Mikäli työpaikkani säilyy eli mikäli saan rahoitusta ja voin jatkaa post-doc tutkimusta väittelyn jälkeen, tavoitteenani on syventää asiantuntijuuttani ja edetä akateemisessa hierarkiassa. (tutkija)

Haluaisin kehittyä työssäni opettajana ja tutkijana. (tutkijatohtori)

Muuntautuminen. Yliopiston akateemisella työntekijällä on tavoitteena myös muuntautuminen. Hän pyrkii olemaan avarakatseinen, jotta pystyy muuntautumaan:

(– –) Kun valmistun tohtoriksi, en odota että saisin töitä yliopistolta vaan olen valmis etsimään työtehtäviä myös muualta. Joten varsinaisesti ”tieteellistä” uraa en tulevaisuudeltani odota, vaikka tieteen tekeminen ainakin väitöskirjan muodossa on minulle tällä hetkellä hyvin tärkeää. (tohtorikoulutettava)

6.1.7 Ammatillinen ihanneidentiteetti

Tässä luvussa käsittelen neljää ammatillisia ihanneidentiteettejä koskevista vastauksista esiin nousutta alateemaa ja siten myös yliopiston akateemisten työntekijöiden ammatillisia ihanneidentiteettejä. Kaikki tutkimukseeni osallistuneista kirjoittivat ihanneidentiteetistään.

Koherenssin tunne. Yliopiston akateemisen työntekijän ammatillinen ihanneidentiteetti liittyy esimerkiksi koherenssin tunteeseen. Yliopiston akateemisilla työntekijöillä on koherenssin tunteeseen liittyviä ihanteita. Yksi niistä on työn vakaus ja pysyvyys:

Haluun pysyä alallani kansainvälisen tutkijajoukon ryhmässä. (tutkijatohtori)

Tutkimukseeni osallistunut yliassistentti halusi olla tehokkaampi. Tutkija puolestaan halusi saavuttaa vakaan ammatillisen identiteetin, jottei hänen tarvitsisi epäillä pätevyyttään. Hän halusi myös oppia suhtautumaan työstään samaansa palautteeseen niin, ettei se ole henkilökohtaista kritiikkiä, vaan työn parannusehdotuksia. Hän siis halusi psyko-

logisen etäisyyden työhönsä. Lisäksi hän halusi kehittyä erityisosajaksi, jottei hänen tarvitsisi osata kaikkea.

Haluan saavuttaa tasapainoisemman tutkijan identiteetin (= ei olisi niin paljon ailahtelua sen suhteen, osaanko vai en, olenko riittävän pätevä vai en), mikäli se edes on mahdollista nykytilanteessa, sillä työ on luonteeltaan sellaista, että väistämättä tulee välillä tunne, ettei osaa tarpeeksi ja kokee riittämättömyyttä plus että yliopistossa mennään koko ajan hullumpaan suuntaan. Haluan myös kehittyä entisestään siinä, että suhtaudun työhöni työnä, enkä ota työni puutteita henkilökohtaisina puutteina tai osoituksina kyvyttömyydestäni. Haluan kehittyä tietyillä työni alueilla asiantuntijaksi, mikä tarkoittaa, ettei kaikesta ja kaikkea tarvitse tietää, vaan olisi mahdollisuus keskittyä tiettyihin avainalueisiin ja kiinnostuksenkohteisiin (tutkimusaiheiden, teorioiden ja menetelmien mielessä). Pidän epäilyttävänä sitä suuntausta ja ideologiaa (joka vallitsee myös monissa yliopistollisissa viroissa/tehtävissä), jonka mukaan ”kaikkien tulee tehdä kaikkea”. (tutkija)

Yliassistentti halusi työssä jaksamisensa lisääntyvän. Hallintotyöntekijä puolestaan halusi tehdä työtään niin, ettei vaaranna terveyttään:

Tämä on sikäli mielenkiintoista, että ollessani lyhyissä pätkätöissä en koskaan voi suunnitella vuotta (joskus muutamaa kuukautta) eteenpäin. Enkä edes tiedä ovatko tehtäväni samat, olen esim. toiminut pari vuotta myös tutkijana, välillä opetustehtävissä, välillä suunnittelijana. Milloin tahdotin tulla ehkä vähemmän stressaantuneeksi, henkilöksi joka tekee vain ne hommat, josta saa palkan ei enempää. Henkilöksi, joka ei jousta loputtomiin muiden vuoksi. Henkilöksi, joka ei ole aina saatavilla ja tartu aina toimeen ja ole valmis aina keksimään ratkaisuja. Huomaan, että jos tässä ammatissa jatkaisin pitempään, olisi todellakin aika mennä kokonaan ammattinimikkeen raamin sisään ja tehdä vain se tarpeellinen siellä. Sen sijaan että nytkin kuten aiemmissakin tehtävissä kasvan aina nimikkeestä ulospäin: lisää vastuuta, lisää taitoja, lisää työtä. Mutta tämä ei ole eläkevirka olen vain vierailulla tässä ammatissa.

Tuloksellisuus. Yliopiston akateemisen työntekijän ammatillinen ihanneidentiteetti liittyy myös tuloksellisuuteen. Yliopiston akateemisilla työntekijöillä on tuloksellisuuteen liittyviä ihanteita. Niihin kuuluvat väitöskirjan valmiiksi saaminen, kansainvälisen tutkimuksen tekeminen, mahdollisimman hyödyllisten tutkimusten tekeminen (hyötyjen maksimointi), ihmisten yliopistoon liittyvän tietämyksen lisääminen ja laadukkaan opetustyön tekeminen. Tuloksellisuuteen liittyvistä ihanteista kerrottiin esimerkiksi seuraavasti:

Yliopistollamme on kaikki mahdollisuudet kansainväliseen huippututkimukseen. Haluan olla mukana luomassa oman yksikkömme kansainvälisesti tunnettua tutkimusta. (tutkija)

Luulen, että meitä ns. tositieteentekijöitä yhdistää se, että olemme maailmanparantajia. (”We want to make a difference”) Olisi upeaa luoda sellainen työura, että omilla tutkimustuloksilla olisi todellista merkitystä niin tieteen kuin käytännön kannalta (esim. opetuskäytäntöjen kehittämisessä). (tutkija)

Tavoitteenani on palvella koulujemme lapsia kouluttamalla yhä parempia asiantuntijoita ja opettajia kouluihin ja muihin palvelutahoihin. (yliopisto-opettaja)

Yliopiston akateemisen työntekijän tuloksellisuuteen liittyviin ihanteisiin kuuluu myös ammattiosaamisen kehittyminen. Kyseisestä ihanteesta kerrottiin esimerkiksi seuraavasti:

Haluaisin kehittyä tutkijana niin, että pystyn tekemään laadukasta ja kansainvälisesti mielenkiintoista tutkimusta. (– –) (tutkija)

Haluun kehittyä tässä työssä: opiskella esimerkiksi lisää menetelmäopintojen ohjaamisesta ja opettamisesta. Työssä on tärkeää hyväksyä se, että ”valmiiksi” ei voi tulla, aina on opittava uutta. (assistentti)

Koska työuraa on jo näin pitkään tehnyt, suuria suunnitelmia ei sen suhteen ole. Olen jatkuvasti opiskellut työn ohessa, ihan tutkintoja ja uusia pätevyksiäkin ja sillä tavalla kehittänyt osaamistani. Haluan edelleen oppia uutta. (yliopisto-opettaja)

En tiedä onko kyse jonkinlaiseksi tulemisesta, vaan tietynlaisen ammatillisen prosessin kehittymisestä. Ammatillisesti haluan siis mennä eteenpäin. Tällä tarkoitan opetuksellisten ja tutkimuksellisten taitojen kehittymistä. (yliopisto-opettaja)

Muuntautuminen. Yliopiston akateemisen työntekijän ammatillinen ihanneidentiteetti liittyy myös muuntautumiseen. Yliopiston akateemisilla työntekijöillä on muuntautumiseen liittyviä ihanteita. Niihin kuuluvat monikulttuurisen opettajan identiteetin vahvistuminen ja luovuus.

Olen ”urani” huipulla (yliopistonlehtorina), en tule enää yliopiston hierarkiassa miksikään. Mutta itse haluan kehittää identiteettiäni monikulttuurisena opettajana. (– –) (yliopistonlehtori)

(– –) Työssäni haluan kehittyä sen eri osa-alueilla ja toivoisin kehittyväni niin, että pystyn tekemään tutkimuksellisesti luovia ratkaisuja. (tutkija)

Sosiaalinen toiminta. Yliopiston akateemisen työntekijän ammatillinen ihanneidentiteetti liittyy lisäksi sosiaaliseen toimintaan. Yliopiston akateemisilla työntekijöillä on sosiaaliseen toimintaan liittyviä ihanteita. Niihin kuuluvat hyvät johtamis- ja sosiaaliset taidot sekä vahvat yhteistyötaidot ja sosiaalisen työympäristön kehittymisen tukeminen.

6.1.8. Keskeisten tulosten tarkastelua

Se tutkimukseni tulos, että tutkimukseeni osallistunut tutkijatohtori piti työtään elämäntapanaan, on yhteneväinen muiden tutkimusten (esim. Archer 2003; Hakala ym. 2003; Billett & Pavlova 2005; Ylijoki 2009; Elizabeth & Grant 2013; Ylijoki 2013) tulosten

kanssa. Se on yhteneväinen myös Kiriakoksen (2011) ja Harjanteen (2015, 56-57) ajatusten kanssa. Myös se tutkimukseni tulos, että yksityiselämää pidettiin työtä tärkeämpänä, on yhteneväinen muiden tutkimusten (esim. Archer 2003; Billett & Pavlova 2005; McAlpine & Lucas 2011; Ylijoki 2013) tulosten kanssa. Se on yhteneväinen myös Huovisen (2010) ajatusten kanssa.

Tutkimusaineiston perusteella oma työ motivoi yliopiston akateemista työntekijää. Melkein kaikki tutkimukseeni osallistuneista käsitelivät työmotivaatiotaan. Myös muissa tutkimuksissa (esim. Saarinen 2003; Pearce 2005; Hakala 2009; Hockings ym. 2009; Ylijoki 2009; Chetty & Lubben 2010; Kreber 2010; Abu-Alruz & Khasawneh 2013; Arasa & Calvert 2013; Fitzmaurice 2013; Jiang ym. 2013; Remmik ym. 2013; Shaw ym. 2013) on noussut esiin se, että oma työ motivoi yliopiston akateemista työntekijää. Tämän lisäksi monet henkilöt (esim. Anttonen 2010; Linna 2010; Houtbeckers 2011; Juntunen 2011; Sarlio-Siintola 2011; Turunen 2011; Toikka 2012) ovat kirjoittaneet oman yliopistotyönsä motivoivuudesta. Kirjallisuudessa (esim. Penttilä 2013) on myös oman yliopistotyön motivoimattomuudesta.

Yliopiston akateemisella työntekijällä on tutkimusaineistoni perusteella korkea työmoraali. Myös muissa tutkimuksissa (esim. Hakala 2009; Calvert ym. 2011; Arasa & Calvert 2013; Shaw ym. 2013; Griffiths ym. 2014) on noussut esiin se, että yliopiston akateemisella työntekijällä on korkea työmoraali. Tämän lisäksi Juntunen (2011) ja Penttilä (2013) ovat yliopistotyötä tehdessään käsitelleet korkeaa työmoraaliaan. Tutkimusaineistoni perusteella yliopiston akateeminen työntekijä kuitenkin pyrkii huolehtimaan myös omasta työhyvinvoinnistaan, esimerkiksi samaan aikaan tasapainon työnsä ja yksityiselämänsä välille. Myös muissa tutkimuksissa (esim. Archer 2008a; McAlpine & Lucas 2011; McAlpine & Turner 2012; White 2012; Ylijoki 2013; Ylijoki & Ursin 2013; Gonzales ym. 2014; Ylijoki & Henriksson 2017) on noussut esiin se, että työn ja yksityiselämän välinen tasapaino on tärkeää yliopiston akateemiselle työntekijälle. Tämän lisäksi Juntunen (2011) on yliopistotyötä tehdessään käsitellyt työn ja yksityiselämän välisen tasapainon tärkeyttä itselleen.

Se tutkimukseni tulos, että osa tutkimukseeni osallistuneista tunsi kuuluvansa ja/tai samaistuvansa lähityöyhteisöön, on yhteneväinen tutkimuksen (McAlpine & Lucas 2011) tuloksen kanssa. Se eroaa tutkimuksen (Skelton 2012) tuloksesta. Se tutkimukseni tulos, että osa tutkimukseeni osallistuneista tunsi kuuluvansa ja/tai samaistuvansa yliopistoyhteisöön, eroaa muiden tutkimusten (Pearce 2005; Gale 2011; Skelton 2012) tuloksista. Galen (2011, 222) mukaan hyvin harva hänen tekemäänsä tutkimuk-

seen osallistuneista yliopiston akateemisista työntekijöistä tunsivat kuuluvansa yliopistoyhteisöön. Hänen tutkimuksessaan (2011) on noussut esiin se, että yliopiston akateemisen työntekijän tunteeseen hänen kuulumattomuudestaan yliopistoyhteisöön vaikuttaa hänen arvojensa ja yliopiston arvojen eroavaisuus. Se tutkimukseni tulos, että osa tutkimukseeni osallistuneista tunsivat kuuluvansa ja/tai samaistuvansa yliopistoyhteisöön on yhteneväinen puolestaan tutkimusten (Caihong 2011; Jiang ym. 2013; Ylijoki & Henriksson 2017) tulosten kanssa. Jiangin ym. (2013) mukaan heidän tutkimukseensa osallistunut yliopiston akateeminen työntekijä tunsivat kuuluvansa yliopistoyhteisöön, koska tämä teki hallinnollista työtä. Myös Whiten (2012, 134) mukaan hallinnollisen työn tekeminen vaikuttaa yliopiston akateemisen työntekijän tunteeseen tämän kuulumisesta ja/tai samaistumisesta yliopistoyhteisöön.

Muiden tutkimusten (esim. Henkel 2000; Kreber 2010; Caihong 2011; Rinne ym. 2012) tulokset tukevat sitä tutkimukseni tulosta, että osa tutkimukseeni osallistuneista tunsivat kuuluvansa ja/tai samaistuvansa tiedeyhteisöön. Kyseinen tulos on yhteneväinen myös Buijsin (2005, 331) ja Clarkin (1983, 30) toteamusten sekä Kantelisen (2009) ajatusten kanssa. Se poikkeaa tutkimusten (Pearce 2005; Skelton 2012) tuloksista.

Taylor (1999, 42) käsittelee sitä, että yliopiston akateeminen työntekijä tuntee kuuluvansa ja/tai samaistuvansa akateemiseen yhteisöön. Tämä vahvistaa sitä tutkimukseni tulosta, että yliopiston akateemisella työntekijällä on akateemiseen yhteisöön kohdistuvia kuulumisen ja/tai samaistumisen tunteita. Taylorin (1999, 42) mukaan yliopiston akateemisella työntekijällä on kosmopoliittinen identiteetti, jos tämä tuntee kuuluvansa ja/tai samaistuvansa akateemiseen yhteisöön. Tutkimukseen (Caihong 2011) osallistuneilla oli akateemiseen yhteisöön ja älymystöön kohdistuvia kuulumisen ja/tai samaistumisen tunteita, kuten tutkimukseeni osallistuneilla.

Tutkimusaineistoni perusteella yliopiston akateeminen työntekijä haluaa olla eheä työntekijä. Myös Fitzmauricen (2013) tutkimuksessa on noussut esiin se, että yliopiston akateemisen työntekijän ammatillinen identiteetti liittyy koherenssin tunteeseen. Tutkimukseni ja Fitzmauricen (2013) tutkimuksen lisäksi on tutkimuksia (esim. Hakala ym. 2003; Saarinen 2003; Pirttilä & Eriksson-Piela 2004; Lai & Lo 2007; Archer 2008b; Reupert ym. 2010; Ylijoki 2010; Cowie 2011; Eddy & Hart 2012; Floyd 2012; Rinne ym. 2012; Lai 2013; Skelton 2013; Angervall & Gustafsson 2014; Clavert ym. 2014; Ylijoki & Henriksson 2017), joissa on noussut esiin se, että koherenssin tunne on tärkeää yliopiston akateemiselle työntekijälle. Tämän lisäksi esimerkiksi Anttonen

(2010), Aula (2010), Huovinen (2010), Linna (2010), Houtbeckers (2011), Juntunen (2011), Päiviö (2011), Sarlio-Siintola (2011), Turunen (2011), Toikka (2012) ja Harjanne (2015) ovat yliopistotyötä tehdessään käsitelleet koherenssin tunteen tärkeyttä itselleen.

Muissakin tutkimuksissa (esim. McLean & Bullard 2000; Hakala ym. 2003; Saarinen 2003; Harland & Plangger 2004; Pearce 2005; Walker ym. 2006; Young 2006; Hakala 2009; Hockings ym. 2009; Lai & Lo 2007; Kreber 2010; Calvert ym. 2011; Hemmings 2012; Loxley & Seery 2012; Rinne ym. 2012; Arasa & Calvert 2013; Fitzmaurice 2013; Jiang ym. 2013; Remmik ym. 2013; Shaw ym. 2013; Ylijoki & Henriksson 2017) on noussut esiin se, että tuloksellisuus on tärkeää yliopiston akateemiselle työntekijälle. Tämän lisäksi Anttonen (2010), Aula (2010), Linna (2010) ja Sarlio-Siintola (2011), Turunen (2011), Toikka (2012), Muinonen (2013) ja Harjanne (2015) ovat käsitelleet yliopistotyötä tehdessään tuloksellisuuden tärkeyttä itselleen. Tuloksellisuus on tutkimusaineiston perusteella tärkeää erityisesti yliopistollisen tutkijan uran kannalta, mikä on noussut esiin myös muissa tutkimuksissa (Elizabeth & Grant 2013; Archer 2008b). Tämän lisäksi Trux (2009, 116), Schmidt (2010, 26), Houtbeckers (2011, 32), Salo (2011, 34) ja Müller (2014) ovat käsitelleet tuloksellisuuden merkitystä yliopistollisen tutkijan uran kannalta.

Sosiaalinen hyöty oli tärkeää osalle tutkimukseeni osallistuneista. Tämä ilmeni sosiaalisena toimintana ja sosiaalisina arvoina. Muissakin tutkimuksissa (esim. Hakala ym. 2003; Saarinen 2003; Harland & Plangger 2004; Pearce 2005; Walker ym. 2006; Warhurst 2006; Lai & Lo 2007; Hockings ym. 2009; Jauhiainen ym. 2009; Ylijoki 2009; Reupert ym. 2010; Calvert ym. 2011; Korhonen & Törmä 2011; Macfarlane 2011; Eddy & Hart 2012; Loxley & Seery 2012; Remmik & Karm 2012; Rinne ym. 2012; Skelton 2012; White 2012; Remmik ym. 2013; Shaw ym. 2013; Clavert ym. 2014; Ylijoki & Henriksson 2017) on noussut esiin se, että sosiaalinen toiminta on tärkeää yliopiston akateemiselle työntekijälle. Tämän lisäksi Anttonen (2010), Turunen (2011) ja Toikka (2012) ovat yliopistotyötä tehdessään käsitelleet sosiaalisen toiminnan tärkeyttä itselleen. Lisäksi se tutkimukseni tulos, että osalla tutkimukseeni osallistuneista oli sosiaalisia arvoja, on yhteneväinen muiden yliopiston akateemisia työntekijöitä tarkastelleiden tutkimusten (esim. Pearce 2005; Kreber 2010; Macfarlane 2011; Floyd 2012; White 2012) tulosten kanssa. Myös Niinikoski (2009, 151) on yliopistotyötä tehdessään käsitellyt sosiaalisia arvojaan.

Lisäksi se tutkimukseni tulos, että yliopiston akateemisen työntekijän ammatillinen identiteetti liittyy kehittymiseen, on yhteneväinen muiden tutkimusten (esim. Hakala ym. 2003; Harland & Plangger 2004; Pearce 2005; Hakala 2009; Cowie 2011; Korhonen & Törmä 2011; Loxley & Seery 2012; McAlpine & Turner 2012; Rinne ym. 2012; Jiang ym. 2013; Skelton 2012; Remmik ym. 2013; Skelton 2013) tulosten kanssa. Kyseistä tutkimustulosta tukee myös se, että Anttonen (2010), Aula (2010), Linna (2010), Sarlio-Siintola (2011), Turunen (2011), Toikka (2012), Muinonen (2013) ja Harjanne (2015) ovat yliopistotyötä tehdessään käsitelleet kehittymisen merkityksellisyyttä itselleen.

Muiden tutkimusten tulokset tukevat myös sitä tutkimukseni tulosta, että yliopiston akateemisen työntekijän ammatillinen identiteetti liittyy muuntautumiseen. Muissakin tutkimuksissa (Saarinen 2003; McAlpine & Lucas 2011; Loxley & Seery 2012; Rinne ym. 2012; Skelton 2013) on noussut esiin muuntautumiseen liittyvän kriittisyyden merkityksellisyys yliopiston akateemiselle työntekijälle. Tämän lisäksi Anttonen (2010) ja Muinonen (2013) ovat yliopistotyötä tehdessään käsitelleet kriittisyyden tärkeyttä itselleen. Sitä tutkimukseni tulosta, että yliopiston akateemisen työntekijän ammatillinen identiteetti liittyy muuntautumiseen, vahvistaa myös se, että muissakin tutkimuksissa (Calvert ym. 2011; Ylijoki 2013) on noussut esiin muuntautumisen mahdollistavan tieteen seuraamisen merkityksellisyys yliopiston akateemiselle työntekijälle.

Kirjallisuudesta (Mustajoki 2002, 148) löytyy selitys siihen, että tutkimukseeni osallistuneella tohtorikoulutettavalla oli tavoitteena muuntautumisen mahdollistava avarakatseinen suhtautuminen erilaisiin työpaikkoihin. Mustajoen (2002, 148) mukaan yliopistosta valmistuu yhä enemmän tohtoreita, joista vain harva pystyy työllistymään yliopistoon. Tohtoreiden suuri määrä vaikutti luultavasti tutkimukseeni osallistuneen tohtorikoulutettavan tavoitteeseen. Müllerin (2014, 334) mukaan tohtorikoulutettavan toimien määrä on noussut merkittävästi, kun taas tarjolla olevien korkeampien toimien määrä ei. Räsänen ja Korpiaho (2011, 22) toteavat, että harvalla tohtorikoulutettavista on positiivinen ja optimistinen näkemys mahdollisesta urasta yliopistossa.

Myös se tutkimukseni tulos, että yliopiston akateeminen työntekijä pitää sosiaalista työympäristöään mielekkäänä, on yhteneväinen muiden tutkimusten (esim. Cowie 2011; Skelton 2013; Chapman ym. 2014; Ylijoki & Henriksson 2017) tulosten kanssa. Muiden tutkimusten (esim. Knight & Trowler 2000; Archer 2003; Pirttilä & Eriksson-Piela 2004; Cowie 2011; Eddy & Hart 2012; Rinne ym. 2012; Ylijoki & Henriksson 2017) tulokset tukevat myös sitä tutkimukseni tulosta, että yliopiston akateemi-

nen työntekijä kokee sosiaalisen työympäristönsä epämielekkääksi. Lisäksi se tutkimukseni tulos, että yliopiston akateeminen työntekijä suhtautuu negatiivisesti yliopistossa valtaa pitäviin elimiin, on yhteneväinen muiden tutkimusten (esim. Archer 2003; Rinne ym. 2012; Skelton 2012; Lai 2013) tulosten kanssa. Kyseistä tutkimustulosta vahvistaa myös se, että Mustajoki (2002, 37-42), Kuoppala (2005, 232), Sipilä (2007, 59-60; 117-118; 200-201) ja Taylor (1999, 85; 98) käsittelevät yliopiston akateemisen työntekijän negatiivista suhtautumista yliopistossa valtaa pitäviin elimiin.

Se tutkimukseni tulos, että oma asema koettiin epävakaaaksi tohtorin arvon puuttumisen takia on, on yhteneväinen tutkimuksen (Aittola 2001) tuloksen kanssa. Aittolan (2001, 131) mukaan hänen tekemässään tutkimuksessa koettiin, että tohtorin arvo mahdollistaa vakaamman aseman yliopistossa. Myös tutkimuksessa (Caihong 2011) on noussut esiin tohtorin arvon yhteys aseman vakautumiseen yliopistossa.

6.2 Ammatillisen identiteetin muotoutuminen yliopistotyössä

Tällä luvulla on neljä alalukua. Niissä käsittelen yliopiston akateemisen työntekijän ammatillisen identiteetin muotoutumiseen liittyviä teemoja ja siten myös hänen ammatillisen identiteettinsä muotoutumiseen yhteydessä olevia tekijöitä. Tässä luvussa käsiteltävät teemat on koottu taulukkoon (Taulukko 4.).

Taulukko 4. Yliopiston akateemisen työntekijän ammatillisen identiteetin muotoutumiseen liittyvät teemat

	Yläteemat	Alateemat
Ammatillisen identiteetin muotoutumiseen yhteydessä olevat tekijät	Ammatillisen identiteetin rakentumisen ja/tai uusiutumisen mahdollistavat tekijät	Persoonallisuus Pätevyys Pätevyyden tunne Työn luonne Työympäristö Yhteiskunta Yksityiselämä
	Ammatillisen identiteetin rakentumista ja/tai uusiutumista rajoittavat tekijät	Persoonallisuus Pätevyyden puute Työn luonne Terveystilan heikkeneminen Työympäristö Yksityiselämä

6.2.1 Ammatillisen identiteetin muotoutumiseen positiivisesti yhteydessä olevat tekijät

Tässä luvussa käsittelen yliopiston akateemisen työntekijän ammatillisen identiteetin rakentumisen ja/tai uusiutumisen mahdollistavia tekijöitä. Kaikki tutkimukseeni osallistuneista kirjoittivat ainakin yhdestä ammatillisen identiteetin muotoutumiseen positiivisesti yhteydessä olevasta tekijästä.

Persoonallisuus. Tässä luvussa käsiteltävien vastausten analysoinnin aikana nousi esiin esimerkiksi persoonallisuuden merkitys ammatillisen identiteetin rakentumisen ja/tai uusiutumisen mahdollistavana tekijänä. Kirjoitettiin persoonallisuuteen liittyvien tekijöiden positiivisesta yhteydestä ammatillisen identiteetin muotoutumiseen. Yksi kyseisistä tekijöistä on työn ontologinen merkitys, jota pidettiin ammatillisen identiteetin rakentumista tukevana tekijänä. Sen positiivisesta yhteydestä ammatillisen identiteetin muotoutumiseen kerrottiin seuraavasti:

(– –) Löydän työstä hienoa sisältöä elämäni ja siksi haluan kehittyä työssäni. (tutkija)

Yllä olevan sitaatin perusteella ammatillisen identiteetin kehittyminen koettiin ammatilliseksi kasvuksi. Tutkimukseen osallistuneiden vastausten perusteella myös motivaatio tukee ammatillisen identiteetin rakentumista. Motivaatioon liittyviä tekijöitä pidettiin ammatillisen identiteetin rakentumista edistävinä tekijöinä. Nimittäin koettiin, että sitoutuminen, velvollisuuden täyttäminen, sinnikkyys, vaativa persoonallisuus, haasteisiin tarttuminen, kunnianhimo, päämääräsuuntautuneisuus ja uteliaisuus mahdollistavat ammatillisen identiteetin rakentumisen. Alla olevassa sitaatissa kerrotaan uteliaisuuden positiivisesta yhteydestä ammatillisen identiteetin muotoutumiseen.

Olen luonteeltani utelias ja tiedonhaluinen ja ne ovat mielestäni ominaisuuksia, joita tieteen-tekijä tarvitsee. (– –) (assistentti)

Tutkijatohtori, joka teki tutkimusta opetustyönsä ohessa, koki työtapojen jäsentyneisyyden identiteetin rakentumista edistäväksi tekijäksi. Hänen työtapansa olivat jäsentyneet, mikä mahdollisti hänelle tutkimuksen tekemisen oheistyönä ja siten tuki hänen tunnetaan siitä, että hän on tutkija.

Myös itsenäistä ja rohkeaa työtettä pidettiin ammatillisen identiteetin rakentumista tukevana tekijöinä. Assistentin vastauksen perusteella ammatillisen identiteetin

muotoutumiseen on positiivisesti yhteydessä myös seuraava persoonallisuuteen liittyvä tekijä: työotteen yhteisöllistyminen. Hän piti työotteensa yhteisöllistymistä ammatillisen identiteettinsä uusiutumiseen yhteydessä olleena tekijänä. Hän kertoi työotteensa yhteisöllistymisestä seuraavasti:

(– –) Olin esim. opiskeluaikana enemmän erakko ja tein kaiken yksin. Nyt olen oppinut tukeutumaan muihin ja ottamaan myös vastaan muilta.

Tutkija piti ammatillista itseluottamusta ammatillisen identiteetin rakentumista tukevana tekijänä. Hän lisäksi koki, että ammatillisen itseluottamuksen ja itsetuntemuksen lisääntyminen mahdollistaa ammatillisen identiteetin uusiutumisen. Yliopiston akateemisen työntekijän ammatillisen identiteetin muotoutumiseen on positiivisesti yhteydessä myös seuraava persoonallisuuteen liittyvä tekijä: optimismi. Se tukee ammatillisen identiteetin rakentumista.

Myös joitakin *sosiaalista toimintaa tukevia* persoonallisuuteen liittyviä tekijöitä pidettiin ammatillisen identiteetin rakentumisen mahdollistavina tekijöinä. Sosiaalisuuden, yhteistyötaitojen ja sovitteluvuuden nimittäin koettiin edistävän ammatillisen identiteetin rakentumista.

Persoonallisuuteen liittyviin mahdollistaviin tekijöihin kuuluvat lisäksi henkilökohtaiset arvot. Niiden koettiin tukevan ammatillisen identiteetin rakentumista.

Pätevyys. Tässä luvussa käsiteltävien vastausten analysoinnin aikana nousi esiin myös pätevyyden merkitys ammatillisen identiteetin rakentumisen ja/tai uusiutumisen mahdollistavana tekijänä. Kirjoitettiin pätevyyteen liittyvien tekijöiden positiivisesta yhteydestä ammatillisen identiteetin muotoutumiseen.

Esimerkiksi kekseliäisyys, kielitaito, teoriatieto ja työkokemus ovat sellaisia pätevyyteen liittyviä tekijöitä, jotka koettiin ammatillisen identiteetin muotoutumiseen positiivisesti yhteydessä oleviksi tekijöiksi. Niitä pidettiin ammatillisen identiteetin rakentumista edistävinä tekijöinä. Alla olevassa sitaatissa kerrotaan työkokemuksen merkityksestä ammatillisen identiteetin rakentumisen mahdollistavana tekijänä.

(– –) Opiskeluaikana minulla oli suuria vaikeuksia ammatti-identiteetin muotoutumisessa, koska kasvatustieteen koulutus ei valmista suoraan mihinkään ammattiin. Ensimmäinen ammatti selkiytti tätä kuvaa sitten selkeästi. (assistentti)

Myös lisäkoulutus koettiin ammatillisen identiteetin rakentumista tukevaksi tekijäksi. Sitä pidettiin myös oman ammatillisen identiteetin uusiutumiseen yhteydessä olleena

tekijänä. Lisäkoulutuksen yhteydestä ammatillisen identiteetin uusiutumiseen kerrottiin esimerkiksi seuraavasti:

(– –) Opettajaopinnot ja oman tutkimuksen tekeminen (lisensiaatintyö) ovat suurimmat yksittäiset ammatillista uusiutumista edistävät tekijät. (– –) (yliopisto-opettaja)

Myös työkokemuksen monipuolisuus mahdollistaa yliopiston akateemisen työntekijän ammatillisen identiteetin uusiutumisen. Sen yhteydestä ammatillisen identiteetin uusiutumiseen kerrottiin esimerkiksi seuraavasti:

Tehtäväni ovat aika paljon vaihdelleet, joten koen myös ammatti-identiteetin uusiutuneen. Henkilökohtaisesti tutkijana oleminen tarkoittaa minulle aika eri asiaa kuin hallintotehtävän hoitaminen. (– –) (assistentti)

(– –) Pätkätyöt yliopistolla ja niiden sijoittuminen kaikille yliopiston kolmen päätehtävän alueille ovat osaltaan tukeneet valppaana oloa ja uudistumista. (hallinto henkilökuntaan kuulunut henkilö)

Olen varmasti profiloitunut uudella tavalla siirryttyäni perusopetuksesta yliopistolle. Katselen asioita enemmän ulkopuolelta kentälle. (yliopisto-opettaja)

Myös ammatillinen kasvu on sellainen pätevyyteen liittyvä tekijä, joka on positiivisesti yhteydessä ammatillisen identiteetin muotoutumiseen. Se on yhteydessä ammatillisen identiteetin rakentumiseen ja uusiutumiseen. Ammatillisen kasvun merkityksestä ammatillisen identiteetin muotoutumiseen positiivisesti yhteydessä olevana tekijänä kerrottiin esimerkiksi seuraavasti:

Minusta on tullut asiantuntija omalla alallani ja uskallan myös sanoa sen. Se on vaikuttanut ammatti-identiteettiini vahvalla tavalla: minua kuunnellaan, käyn luennoimassa yliopiston ulkopuolella, saan hyvää luentopalkkiota. (– –) (yliopistonlehtori)

(– –) Olen kasvanut tutkijaksi ja ammatillinen identiteettiini on tullut voimakkaammaksi. Tämä on minulle sisällöllisesti sopiva työ ja haluan tehdä juuri tätä. (– –) (tutkija)

(– –) Ensin sitä oli nuorempi tutkija eli väitöskirjantekijä, ja tavoitteena oli väitös. Nyt sitä on kypsempi tutkija sillä erotuksella, että väitöskirjan painolasti on pois harteilta. (– –) (tutkija)

Myös oppivaisuus on pätevyyteen liittyvä mahdollistava tekijä. Se on yhteydessä ammatillisen identiteetin uusiutumiseen, mistä kerrottiin seuraavasti:

Itsestäni johtuen olen onneksi oppivainen ja siksi uusiudun. (hallintotyöntekijä)

Monipuolinen pätevyys on tärkeää ammatillisen identiteetin muotoutumisen kannalta. Sen koettiin tukeneen oman ammatillisen identiteetin rakentumista:

(– –) Työkokemukseni ja opettajan pätevyyden tuottavien opintojen myötä opettajan identiteettini on selkeästi vahvistunut. (– –) (yliopisto-opettaja)

Pätevyyden tunne. Myös pätevyyden tunne on positiivisesti yhteydessä yliopiston akateemisen työntekijän ammatillisen identiteetin muotoutumiseen. Työssä onnistumisen kokemukset nimittäin tukevat hänen ammatillisen identiteettinsä rakentumista.

Työn luonne. Myös työn luonne mahdollistaa ammatillisen identiteetin rakentumisen ja/tai uusiutumisen. Kirjoitettiin siihen liittyvien tekijöiden positiivisesta yhteydestä ammatillisen identiteetin muotoutumiseen. Kyseisiin tekijöihin kuuluvat esimerkiksi yliopiston työperinteet, jotka koettiin ammatillisen identiteetin rakentumista tukeviksi tekijöiksi.

Työn luonteeseen liittyviin mahdollistaviin tekijöihin kuuluvat myös työn haasteellisuus ja vaikutusmahdollisuudet, jotka koettiin ammatillisen identiteetin rakentumista edistäviksi tekijöiksi. Akateemisen oheistoiminnankin koettiin tukevan ammatillisen identiteetin rakentumista. Myös työn monipuolisuus on positiivisesti yhteydessä yliopiston akateemisen työntekijän ammatillisen identiteetin muotoutumiseen. Kaksi tutkijaa kertoi sen olleen yhteydessä ammatillisen identiteettinsä uusiutumiseen. Toinen heistä kertoi, että hänen työnsä monipuolistuminen oli avannut hänelle uusia puolia hänen työstään ja työyhteisöstään sekä tuonut hänelle haasteita ja että se oli siten ollut yhteydessä hänen ammatillisen identiteettinsä uusiutumiseen.

Joidenkin vastausten perusteella myös työllisyyden epävakaus on ammatillisen identiteetin muotoutumiseen positiivisesti yhteydessä oleva tekijä. Se luo positiivisia haasteita, avaa uusia ammatillisia näkymiä tai vaikuttaa monipuolisen työkokemuksen saamiseen ja siten mahdollistaa ammatillisen identiteetin rakentumisen ja/tai uusiutumisen:

Ulkopuolelta uhkaavaa ehkä on jatkuva väliaikaisuus ja varpaillaan olo, joka toisaalta on myös haaste. (hallintotyöntekijä)

(– –) Pätkätyöt yliopistolla ja niiden sijoittuminen kaikille yliopiston kolmen päätehtävän alueille ovat osaltaan tukeneet valppaana oloa ja uudistumista. (hallintotyöntekijä)

Yliopiston pätkätyöläisenä välillä olen ollut sellaisissakin tehtävissä, joihin en ole oikein kotiutunut. Toisaalta töiden vaihtuvuus on avannut uusia ammatillisia näkymiäkin. (yliopisto-opettaja)

Yliopisto-opettajan vastauksen perusteella yliopiston akateemisen työntekijän ammatillisen identiteetin muotoutumiseen on positiivisesti yhteydessä lisäksi seuraava työn luonteeseen liittyvä tekijä: oman tutkimusalan monitieteistyminen. Hän piti tutkimus- alansa monitieteistymistä ammatillisen identiteettinsä uusiutumiseen yhteydessä olleena tekijänä, koska hän koki sen vaikuttaneen arvoihinsa. Hän kertoi seuraavasti tutkimus- alansa monitieteistymisen yhteydestä ammatillisen identiteettinsä uusiutumiseen:

Tutkimusalani inklusio on vaikuttanut myös omiin arvoihini.

Työympäristö. Tässä luvussa käsiteltävien vastausten analysoinnin aikana nousi esiin myös työympäristön merkitys ammatillisen identiteetin rakentumisen ja/tai uusiutumisen mahdollistavana tekijänä. Kirjoitettiin työympäristöön liittyvien tekijöiden positiivisesta yhteydestä ammatillisen identiteetin muotoutumiseen. Yksi kyseisistä tekijöistä on yliopiston fyysinen ja inhimillinen olemassaolo, jonka tutkija koki ammatillisen identiteettinsä rakentumista tukevaksi tekijäksi.

Myös sosiaalisen työympäristön mielekkyys koettiin ammatillisen identiteetin rakentumista edistäväksi tekijäksi. Sosiaalisen työympäristön mielekkyyteen vaikuttaa esimerkiksi yhteisöllisyys, jonka merkityksellisyydestä kirjoitettiin esimerkiksi seuraavasti:

(– –) Omaa lähitiimiäni lukuun ottamatta työyhteisö toimii oppivan organisaation tapaan eli jaettu tieto tuottaa enemmän kuin jokaisen yksilön oma tieto. Hyvä yhteisöllisyys tukee minua ammatillisen identiteetin rakentumisessa. (assistentti)

(– –) kollegoilta ja yhteistyöverkostosta saatu vertaistuki edesauttaa ammatillisuuttani ja ammatillisen identiteettini rakentumista. (yliopisto-opettaja)

(– –) tärkeä minulle ulkoinen tekijä ammatillisen identiteettini rakentumisessa ovat minulle ammatillisesti läheiset kollegat. Kaikki ne ihmiset jotka kuuluvat samaan tutkimusryhmään kanssani edustavat tietynlaista ammatillista otetta tieteen tekemiseen ja tieteelliseen opetus- työhön. Heidän esimerkkinsä ja mallinsa, sekä henkinen tukensa ovat tukeneet oman ammatil- lisen identiteettini kehitystä. (– –) (tohtorikoulutettava)

Myös sosiaalisessa työympäristössä saatavaa palautetta pidettiin merkityksellisenä ammatillisen identiteetin muotoutumisen kannalta. Sen koettiin tukevan ammatillisen identiteetin rakentumista.

Myös sosiaalisessa työympäristössä tehtävän yhteistyön koettiin olevan positiivisesti yhteydessä ammatillisen identiteetin muotoutumiseen. Sitä pidettiin ammatil- lisen identiteetin rakentumista edistävänä tekijänä, koska sen avulla voi kehittää itseään ja työtään:

Ammatillista identiteettiä tukevat muutamat hyvät yhteistyökumppanit työpaikalla ja yliopistolta eri laitoksilta löytyvät, raikkaita kehittämisajatuksia esittävät toimijat. Työskentely opiskelijoiden ja yliopiston ulkopuolisten organisaatioiden kanssa paikantaa ja konkretisoi sekä suuntaa omaa toimintaa. (hallintotyöntekijä)

Yliopiston akateemisen työntekijän tekemä yhteistyö lisää myös hänen itsetuntemustaan ja siten edistää hänen ammatillisen identiteettinsä rakentumista. Tästä kerrottiin seuraavasti:

(– –) Henkilökohtaisesti tärkeä ammatillisen identiteetin kehittymisen paikka on konkreettisesti se luokkahuone, luentosali tai mikä tahansa opetustila jossa työskentelen. Vuorovaikutus opiskelijoihin ei ole vain tiedon tai ajattelutavan jakamista heidän kanssaan, vaan se on kahdensuuntainen, vastavuoroinen itsemäärittelyn paikka. Se että opetan opiskelijoita määrittää uudelleen minua, aivan kuin varmasti jonkin verran heitä. Itse tutkimustyö ei niin paljoa tunnu ammatilliseen identiteettiin vaikuttavan yhtä lailla kuin opetus. Tutkimustyö ei pohjimmiltaan ole sen kummempaa kuin mitä opiskelijaesseeiden rustaaminen aikoinaan oli. Opetus sen sijaan vuorovaikutuksensa ja spontaanisuutensa vuoksi johtaa väistämättä omien tietojensa ja taitojensa sellaiseen arviointiin ja testaukseen joka lisää ymmärrystä omasta itsestäni ja siitä kuka minä tässä yhteisössä olen. (– –) (tohtorikoulutettava)

Hallintotyöntekijä koki tekemänsä yhteistyön liiallisen haastavuuden ammatillisen identiteettinsä rakentumista tukevaksi tekijäksi, koska se vaikutti hänen itsenäiseen työtoteutukseensa. Hän kertoi seuraavasti yhteistyön ongelmien positiivisesta yhteydestä ammatillisen identiteetin muotoutumiseen:

(– –) Ulkopuolelta ehkäpä lähityöyhteisön ja partnereiden kanssa tehtävän työn haastava luonne tukevat sitä, että on selvittävä yksin. On keksittävä ratkaisut itse, on etsittävä tiedot ja hankittava taidot. Sitten voi esittää valmiita ratkaisuja, jotka etenevät.

Sosiaalisen työympäristön mielekkyys oli ollut yhteydessä oman ammatillisen identiteetin uusiutumiseen. Tästä kerrottiin esimerkiksi seuraavasti:

Mahdollisuus toimia stimuloivassa työyhteisössä ja – ympäristössä on melkein päkottanut uusiutumaan ammatillisesti. Myös opiskelijoilta saatu palaute tukee tätä pyrkimystä. (– –) (yliopisto-opettaja)

Kyllä ammatillinen identiteettini on varmasti muuttunut ja muokkaantunut yliopistolla työskentelyn aikana. Olen saanut työskennellä läheisesti muutamien hyvin innovatiivisten henkilöiden kanssa, mikä on tukenut oman identiteetin rakentumista tiettyyn suuntaan. (– –) (hallintotyöntekijä)

Yhteiskunta. Tässä luvussa käsiteltävien vastausten analysoinnin aikana nousi esiin lisäksi yhteiskunnan merkitys ammatillisen identiteetin rakentumisen ja/tai uusiutumisen

mahdollistavana tekijänä. Kirjoitettiin siitä, että oman ammatillisen identiteetin muotoutumiseen on positiivisesti yhteydessä seuraava yhteiskuntaan liittyvä tekijä: yliopiston yhteiskunnallinen arvostus. Se edistää ammatillisen identiteetin rakentumista.

Yksityiselämä. Tässä luvussa käsiteltävien vastausten analysoinnin aikana nousi esiin myös yksityiselämän merkitys ammatillisen identiteetin rakentumisen ja/tai uusiutumisen mahdollistavana tekijänä. Kirjoitettiin yksityiselämään liittyvien tekijöiden positiivisesta yhteydestä ammatillisen identiteetin muotoutumiseen. Kyseisiin tekijöihin kuuluvat työn ulkopuolinen elämä, ystävät sekä perheeltä saatava tuki ja palaute, jotka tukevat yliopiston akateemisen työntekijän ammatillisen identiteetin rakentumista.

6.2.2 Ammatillisen identiteetin muotoutumiseen negatiivisesti yhteydessä olevat tekijät

Tässä luvussa käsitelen yliopiston akateemisen työntekijän ammatillisen identiteetin rakentumista ja/tai uusiutumista rajoittavia tekijöitä. Kaikki tutkimukseeni osallistuneista kirjoittivat ainakin yhdestä ammatillisen identiteetin muotoutumiseen negatiivisesti yhteydessä olevasta tekijästä. Yliopiston akateemisen työntekijän ammatillisen identiteetin muotoutumista pidettiin siihen negatiivisesti yhteydessä olevien tekijöiden takia haasteellisena prosessina:

(–) mielestäni yksilönsisäiset tai yksilöpsykologiset tekijät, kuten kyvyt, osaaminen, asenteet, arvot jne. ovat paljon vähäisemmässä merkityksessä ammatillisen identiteetin rakentumisessa tai uusiutumisessa, kuin rakenteisiin, organisaatioihin ja työtoiminnan luonteeseen ja muutokseen liittyvät tekijät. Kyse on ennen kaikkea sosiaalisesta prosessista, jota ei voida palauttaa yksilön kapasiteettiin tai ominaisuuksiin. Esim. yliopiston toiminnan rakentuneisuus sekä monet yhteiskunnallis-kulttuuris-poliittiset tekijät, olosuhteet ja tilanteet (jotka puolestaan heijastuvat yliopiston toimintaan) vaikuttavat merkittävästi täällä toimivien ihmisten ammatillisen identiteetin laatuun. Tällä hetkellä nämä rakenteisiin liittyvät tekijät eivät millään lailla tue yliopiston työntekijöiden ammatillista uudistumista ja ammatillisen identiteetin rakentamista, päinvastoin. (tutkija)

Persoonallisuus. Tässä luvussa käsiteltävien vastausten analysoinnin aikana nousi esiin esimerkiksi se, että persoonallisuus on ammatillisen identiteetin rakentumista ja/tai uusiutumista rajoittava tekijä. Kirjoitettiin siihen liittyvien tekijöiden negatiivisesta yhteydestä ammatillisen identiteetin muotoutumiseen. Yksi kyseisistä tekijöistä on ammatillinen nöyryys, joka koettiin ammatillisen identiteetin rakentumista uhkaavaksi tekijäksi:

Asemoin itseni tiedeyhteisössä keskiportaaseen, joka käytännössä on sitä porukkaa joka tekee niin sanotun ”likaisen työn”. Ajattelenkin itseäni ns. akateemisenä duunarina. Tämä ”ammattillinen vaatimattomuus” tai kunnianhimmottomuus voi olla myös omaa ammatillista identiteettiäni ja sen kehittymistä vastustavana elementtinä. Mikään ei vaadi minua ylläpitämään mitään erityistä akateemisuutta, saati ammatillista leimaa. Opetukseni hoidan toki ”opettajamaisesti”, mutta mikään erityinen sen lisäksi ei johda minua ajattelemaan väistämättä itseäni työyhteisön jäseneksi. Tietyissä mielessä näenkin itseni myös ulkopuoliseksi ns. ”mainstreamista” työyhteisössäni. (tohtorikoulutettava)

Lisäksi tunne oman työn merkityksettömyydestä on sellainen persoonallisuuteen liittyvä tekijä, joka uhkaa yliopiston akateemisen työntekijän ammatillisen identiteetin rakentumista. Ammatillisen identiteetin rakentumista rajoittavat myös pessimismi, liiallinen ammatillinen itsekritiikki ja ammatillisen itseluottamuksen puute. Tutkija koki ammatillisen itseluottamuksensa ja itsetuntemuksensa horjumisen ammatillisen identiteettinsä muotoutumiseen negatiivisesti yhteydessä olevaksi tekijäksi. Hän piti ammatillisen identiteettinsä muotoutumista *edestakaisena prosessina* ammatillisen itseluottamuksensa ja itsetuntemuksensa horjumisen takia. Hän kertoi ammatillisen itseluottamuksensa ja itsetuntemuksensa horjumisesta seuraavasti:

(– –) Välillä tuntuu, että on kehittynyt työssään paljon ja saanut tuntumaa ja luottamusta omiin taitoihin, välillä tämä kaikki taas tuntuu murenevan. (– –)

Assistentti koki laajan kiinnostuneiden ammatillisen identiteettinsä rakentumista uhkaavaksi tekijäksi, koska hän ajatteli sen saattavan vaikuttaa kielteisesti työhyvinvointiinsa. Myös omien kiinnostuksen kohteiden rajoittuneisuutta pidettiin ammatillisen identiteetin rakentumista uhkaavana tekijänä, koska sen koettiin vähentävän kehittymismahdollisuuksia yliopistossa. Sen negatiivisesta yhteydestä ammatillisen identiteetin muotoutumiseen kerrottiin seuraavasti:

En ole koskaan ollut erityisen tutkimusorientoitunut ja se vaikuttaa esim. etenemismahdollisuuksiin yliopistomaailmassa (toisaalta en ole ”ylemmäs” tähdännytkään) (– –). (yliopisto-opettaja)

Myös epärealistiset odotukset omaa työstä suoriutumista kohtaan ja liiallinen tunnollisuus ovat sellaisia persoonallisuuteen liittyviä tekijöitä, jotka ovat negatiivisesti yhteydessä ammatillisen identiteetin muotoutumiseen. Ne koettiin ammatillisen identiteetin rakentumista uhkaaviksi tekijöiksi.

Assistentti piti pedanttiutta ammatillisen identiteettinsä rakentumista uhkaavana tekijänä. Tämä johtui siitä, että hän ajatteli sen saattavan hidastaa työssään tarvitsemaansa asiakokonaisuuksien hallintaa.

Myös toiminnanohjauskyvyn puutteet ja työtapojen jäsentymättömyys koettiin ammatillisen identiteetin rakentumista uhkaaviksi tekijöiksi. Työtapojen jäsentymättömyyden rajoittavaksi tekijäksi kokeneen yliopisto-opettajan näkemys työtapojen jäsentyneisyyden merkityksellisyydestä vahvistaa tutkimukseeni osallistuneen tutkijatohtorin näkemystä, että työtapojen jäsentyneisyys on mahdollistava tekijä. Yliopisto-opettaja kertoi työtapojen jäsentyneisyyden merkityksellisyydestä seuraavasti:

Tutkijan uralla kyky hyödyntää pienetkin vapaahetket olisi äärimmäisen tärkeää. Jotta tutkimusta voisi viedä eteenpäin ”palkkatyön” ohessa, järjestelmällisyys, suunnitelmallisuus ja itsensä uusintaminen pitäisi olla tehokasta. En tiedä kykenenkö tähän aina. (– –)

Persoonallisuuteen liittyy myös seuraava ammatillisen identiteetin rakentumista rajoittava tekijä: solidaarisuus. Tutkimukseeni osallistuneen assistentin oli solidaarisuutensa takia vaikea työskennellä lähityöyhteisössään, mikä uhkasi hänen ammatillisen identiteettinsä rakentumista. Hän kertoi seuraavasti lähityöyhteisönsä epäsolidaarisuuden negatiivisista vaikutuksista itseensä:

(– –) Olen myös huono kestäämään epärehellisyttä, taktikointia ja pelaamista, joihin työyhteisössä törmätessä tulee joskus ajatus siirtyä kokonaan muihin töihin.

Pätevyyden puute. Tässä luvussa käsiteltävien vastausten analysoinnin aikana nousi esiin myös se, että pätevyyden puute on ammatillisen identiteetin rakentumista ja/tai uusiutumista rajoittava tekijä. Kirjoitettiin siihen liittyvien tekijöiden negatiivisesta yhteydestä ammatillisen identiteetin muotoutumiseen. Kyseisiin tekijöihin kuuluvat täydennyskouluttautumismahdollisuuksien puute, joka uhkaa ammatillisen identiteetin rakentumista sekä työskentelyajan lyhyys, joka on yhteydessä ammatillisen identiteetin uusiutumattomuuteen. Pätevyyden puute on yhteydessä *ammattillisen identiteetin hajanaisuuteen*:

Olen työskennellyt vain niin vähän aikaa, että ammatillinen identiteetti on vasta muotoutumassa. (tutkija)

Työn luonne. Tässä luvussa käsiteltävien vastausten analysoinnin aikana nousi esiin lisäksi se, että työn luonne on ammatillisen identiteetin rakentumista ja/tai uusiutumista rajoittava tekijä. Kirjoitettiin siihen liittyvien tekijöiden negatiivisesta yhteydestä ammatillisen identiteetin muotoutumiseen. Yksi kyseisistä tekijöistä on työllisyyden epävakaus. Sen negatiivisesta yhteydestä ammatillisen identiteetin muotoutumiseen kerrottiin esimerkiksi seuraavasti:

Pahin ulkoinen uhka on tietenkin se, että joutuisi työttömäksi. Siinä tapauksessa ehkä pitäisi rakentaa oma identiteetti uusiksi. (– –) (tutkija)

Rahoituksen puute saattaa olla este ammatissa jatkamiselle ja sitä kautta myös identiteetin kehittymiselle. (tutkija)

Yksi tärkeä konkreettinen ammatilliseen identiteettiin vaikuttava seikka on se, että toimeni on määräaikainen. Se tarkoittaa sitä, että koko ajan tulee pitää mielessä se seikka, että tämä ilo voi pian loppua. Mitään ei voi suunnitella liian pitkälle, mitään työtehtävää tai vastuu- ja luotamustointia ei voi perimmiltään ajatella omina, vaan jotenkin aina niihin suhtautuu sillä periaatteella, että ne on joltain toiselta lainassa, tai että ne tulee kuitenkin kiertopalkinnon tavoin siirtää aina seuraavalle uudelle tulokkaalle. Mikään ei ole siten työssä henkisesti pysyvää, joten mihinkään pysyvään identiteettiin ei oikein tunnu olevan siten varaa. (tohtorikoulutettava)

Työllisyyden epävakaus ei ole kaikille yliopiston akateemisille työntekijöille suuri haitta, jos työtehtävät ovat mielekkäitä. Alla on sitaatti, josta tämä ilmenee.

(– –) pätkätyösuhteet eivät ole tukeneet pitkälle aikavälille sijoittuvia ammatillisen kehittymisen suunnitelmien tekemistä. Toistaiseksi se ei ole ollut suuri rasite, koska työtehtävät ovat olleet hyvin mielenkiintoisia. (hallintotyöntekijä)

Myös työtehtävien epämielikkyyttä pidettiin ammatillisen identiteetin muotoutumiseen negatiivisesti yhteydessä olevana tekijänä. Se koettiin ammatillisen identiteetin uusiutumista rajoittavaksi tekijäksi, koska sen vuoksi harkittiin uuden työn etsimistä. Epämielikkäinä työtehtävinä pidettiin hallinnollisia työtehtäviä:

(– –) joskus suunnittelen työpaikan vaihtoa ja aina nämä toiveet liittyvät siihen, että hallinnon kanssa on mennyt hermot. (– –) (tutkija)

Työn luonteen aiheuttama ajan puute koettiin ammatillisen identiteetin rakentumista ja uusiutumista rajoittavaksi tekijäksi. Se vaikeutti erilaisten työtehtävien yhteensovittamista. Se lisäksi vaikutti oman työtoiminnan laatuun:

(– –) Ulkoisina tekijöinä voi mainita työkiireen, joka pakottaa tekemään työtä osin rutiinimaisesti ja vanhoilla pohjilla. Uuden suunnittelemiselle ei yksinkertaisesti jää aikaa. Yliopisto ei ole hallinto- ja organisaatiomuutosten myötä pysyttänyt esimerkiksi henkilöstöresursseja ennallaan kaikista lupauksista huolimatta. (yliopisto-opettaja)

(– –) Haluaisin tehdä työni hyvin ja perusteellisesti, mutta nykyisellään siihen ei riitä aikaa. (assistentti)

Yliopistotyön luonteeseen liittyy myös paineiden ja voimavarojen välinen epätasapaino. Sitä pidettiin ammatillisen identiteetin rakentumista uhkaavana tekijänä.

Lisäksi työn monipuolisuus koettiin ammatillisen identiteetin rakentumista uhkaavaksi tekijäksi. Tohtorikoulutettava, jonka ammatillinen identiteetti oli vaihdellut, muttei vakiintunut, kertoi seuraavasti työnsä monipuolisuuden yhteydestä ammatillisen identiteettinsä vakiintumattomuuteen:

Ulkoisia haasteita ammatillisen identiteetin pysyvälle muutokselle tuottanee se seikka, että toimenkuvani sisältää jo lähtökohtaisesti niin toisistaan erilaisia tehtäviä, että niiden väliltä, ja ne kaikki niputtaakseen on hyvin vaikea löytää mitään yksittäistä ymmärrystä omasta työstä ja minusta sen tekijänä. Tuntuu, kuin se *minä* jonka minä kuvittelen olevani vaihtelee kussakin noissa työtehtävissä. Aivan kuin olisin eri ihminen, eri tilanteissa. (– –)

Myös työkokemuksen monipuolisuus on sellainen työn luonteeseen liittyvä tekijä, jota pidettiin ammatillisen identiteetin rakentumista uhkaavana tekijänä. Se on yhteydessä *roolihämmennykseen*, minkä takia se uhkaa ammatillisen identiteetin rakentumista:

Olen tehnyt monenlaisia tehtäviä enkä ole siten profiloitunut vahvasti pelkästään tutkijaksi. Ammatillinen identiteetti on täten muotoutunut monimuotoiseksi, minkä silloin tällöin koen negatiivisena. En kuitenkaan aina. (– –) (hallintotyöntekijä)

Terveystilan heikkeneminen. Tässä luvussa käsiteltävien vastausten analysoinnin aikana nousi esiin myös se, että terveydentilan heikkeneminen on ammatillisen identiteetin rakentumista ja/tai uusiutumista rajoittava tekijä. Kirjoitettiin siihen liittyvien tekijöiden negatiivisesta yhteydestä ammatillisen identiteetin muotoutumiseen. Kyseisiin tekijöihin kuuluvat työuupumus ja vakava sairastuminen, jotka uhkaavat ammatillisen identiteetin rakentumista sekä työssä jaksamisen heikkeneminen, joka on yhteydessä ammatillisen identiteetin uusiutumattomuuteen. Terveystilan heikkenemisen negatiivisesta yhteydestä ammatillisen identiteetin muotoutumiseen kerrottiin seuraavasti:

(– –) Itsestä johtuvia uhkia voisi olla loppuun palaminen tai vakava sairastuminen. (tutkija)

(– –) Jatkuva kiire työtehtävissä ja siitä aiheutuva jaksamattomuus ehkäisevät osaltaan uusiutumista. (yliopisto-opettaja)

Työympäristö. Tässä luvussa käsiteltävien vastausten analysoinnin aikana nousi esiin myös se, että työympäristö on ammatillisen identiteetin rakentumista ja/tai uusiutumista rajoittava tekijä. Kirjoitettiin siihen liittyvien tekijöiden negatiivisesta yhteydestä ammatillisen identiteetin muotoutumiseen. Yksi kyseisistä tekijöistä on oman työn arvostuksen puute, joka uhkaa yliopiston akateemisen työntekijän ammatillisen identiteetin rakentumista.

Myös aseman epävakaus on sellainen työympäristöön liittyvä tekijä, joka uhkaa ammatillisen identiteetin rakentumista. Yliopiston akateemisen työntekijän aseman epävakautta ilmentävät ”epäselvät ja epävarmat (toivottomat) uranäkymät yliopistossa; vaikeus tunnistaa, arvostetaanko omaa työtä yliopistossa (omassa yksikössä kyllä arvostetaan); vaikeus nähdä, mikä (laajempi) merkitys omalla työllä on”.

Osa tutkimukseeni osallistuneista piti yliopiston jatkuvaa muutostilaa ammatillisen identiteetin muotoutumiseen negatiivisesti yhteydessä olevana tekijänä. Se koettiin ammatillisen identiteetin rakentumista uhkaavaksi tekijäksi. Tutkimukseeni osallistunut yliopisto-opettaja harkitsi yliopiston jatkuvan muutostilan takia uuden työn etsimistä, mistä hän kertoi seuraavasti:

Jatkuvat uudistukset, joiden kourissa yliopistomaailma on viime vuosikymmenen ajan ollut, ovat saaneet miettimään, mikä on olennaista tässä työssä – ja haluanko tätä edes tehdä näillä ehdoilla. Eli jonkinlaista työntöä pois nykyammattista on havaittavissa. Mikäli yleinen työoloympäristö olisi parempi voisin jo ollakin muissa töissä. (– –)

Sosiaalisen työympäristön epämielisyys koettiin ammatillisen identiteetin rakentumista uhkaavaksi tekijäksi, koska sen vuoksi harkittiin uuden työn etsimistä, koska se heikensi omaa työstä suoriutumista ja koska se vaikutti tunteeseen oman työn merkityksellisydestä. Sen negatiivisesta yhteydestä ammatillisen identiteetin muotoutumiseen kerrottiin esimerkiksi seuraavasti:

Tiedeyhteisön, tässä yhteydessä tiedekunnan, sisäinen monitahoisuus ja monimielisyys toimii myös ammatillisen identiteetin kehittymistä uhkaavasti. Tiedekunnan päättävät elimet (– –) toimivat tavalla joka ei tue tiedekunnan yhteisen linjan tai konsensuksen tavoittelua, vaan saattaa eri tutkimusryhmät taistelemaan epävirallisesti keskenään tiedepoliittisin asemin. Työyhteisö muodostuu siten pikkumaiseksi, suorastaan lapselliseksi taistelutantereeksi jossa po-

liittinen korrektius on ensisijainen ja avoin keskustelu viimeisellä sijalla. Tutkimusryhmien välinen kilpailu kiristää myös tutkimusryhmän sisäistä ilmapiiriä. Lopulta itselle syntyy näkemys siitä, ettei tiedekuntatasolla minun panokseni ole kaivattu vaan olen vain kapulana rat- taissa. (tohtorikoulutettava)

Sosiaalisen työympäristön epämielekkyyttä pidettiin myös ammatillisen identiteetin uusiutumattomuuteen yhteydessä olevana tekijänä, sillä oman lähityöyhteisön huonon ilmapiirin, omien ja muiden näkemysten eroavaisuuden sekä itsen ja muiden yliopiston akateemisten työntekijöiden välisen kilpailun koettiin estävän osittain tai kokonaan ammatillisen identiteetin uusiutumisen. Sosiaalisen työympäristön epämielekkyuden yhteydestä ammatillisen identiteetin uusiutumattomuuteen kerrottiin esimerkiksi seuraavasti:

Ammatillisen identiteettini uusiutumattomuuden ongelmaksi, tai ainakin aktiivisen pyrkimyksen uudistaa omaa käsitystä omasta työstäni ja suhdettani siihen, on muodostunut varmasti se, että olen pyrkinyt suhteellisen vähän määrittelemään itseäni työn kautta. Erityisesti akateemisessa maailmassa, jossa kilpailua käydään paitsi tutkimusryhmien, myös yksittäisten tieteen- tekijöiden välillä, ehkä kenties tärkein näkemäni coping -mekanismi on antaa olla työn määrittämättä liikaa sitä kuka minä olen. Tällöin työssä vastaan tulevat äkilliset muutokset tai jopa pettymykset eivät liikaa rasittaisi omaa käsitystä itsestään ja synnyttäisi liiallisia paineita ylläpitää jotain tietynlaista akateemista käsitystä itsestäni työntekijänä. (tohtorikoulutettava)

Myös palkka on yhteydessä yliopiston akateemisen työntekijän ammatillisen identiteetin uusiutumattomuuteen, jos se ei ole hänen mielestään hänen työstä suoriutumisensa mukainen. Alla olevassa sitaatissa kerrotaan palkan yhteydestä ammatillisen identiteetin uusiutumattomuuteen:

(– –) niiden, jotka vihdoinkin ovat päässeet johtopaikoille ja ovat itse jo eläkeiässä, näkökulmasta olen vasta nuori aloittelija, vaikka niin ei ole. Palkkaus tulee biologisen iän mukaan ja se ei ole reilua. Työn määrä on myös todella iso suhteessa palkkaan. Tältä osin tuntuu, ettei ”uusiutumiseen” ole mahdollisuuksia, eli työyhteisössä minua pidetään aloittelijana, jolle ei ole mahdollistakaan mikään muu kuin aiemmassa jumittaminen. (– –) (tutkija)

Yksityiselämä. Tässä luvussa käsiteltävien vastausten analysoinnin aikana nousi esiin lisäksi se, että yksityiselämä on ammatillisen identiteetin rakentumista ja/tai uusiutumista rajoittava tekijä. Kirjoitettiin siihen liittyvien tekijöiden negatiivisesta yhteydestä ammatillisen identiteetin muotoutumiseen. Kyseisiin tekijöihin kuuluvat osittain työai- kana tapahtuva yksityisasioiden hoitaminen ja yksityiselämän velvollisuudet. Niitä pi- dettiin ammatillisen identiteetin rakentumista uhkaavina tekijöinä. Tutkija koki yksi-

tyiselämänsä velvollisuudet ammatillisen identiteettinsä rakentumista uhkaaviksi tekijöiksi, koska ne estivät häntä tekemästä tutkimustyötä vapaa-aikana.

6.2.3 Keskeisten tulosten tarkastelua

Muissakin tutkimuksissa on noussut esiin esimerkiksi persoonallisuuden yhteys yliopiston akateemisen työntekijän ammatillisen identiteetin muotoutumiseen. Tutkimukseni tavoin esimerkiksi on toinenkin tutkimus (Jiang ym. 2013), jossa on noussut esiin se, että työn ontologinen merkitys tukee yliopiston akateemisen työntekijän ammatillisen identiteetin rakentumista. Tämän lisäksi se tutkimukseni tulos, että työmotivaatio tukee yliopiston akateemisen työntekijän ammatillisen identiteetin rakentumista, on yhteneväinen muiden tutkimusten (Walker ym. 2006; Hemmings 2012; Komba ym. 2013; Remmik ym. 2013; Xu 2014) tulosten kanssa. Myös se tutkimukseni tulos, että itseluottamus tukee yliopiston akateemisen työntekijän ammatillisen identiteetin rakentumista, on yhteneväinen muiden tutkimusten (Reupert ym. 2010; Hemmings 2012; Skelton 2013; Griffiths ym. 2014) tulosten kanssa.

Ammatillinen nöyryys on sellainen persoonallisuuteen liittyvä ammatillisen identiteetin muotoutumiseen yhteydessä oleva tekijä, jota pidettiin Koman ym. (2013) tutkimuksessa ammatillisen identiteetin muotoutumiseen positiivisesti yhteydessä olevana tekijänä toisin kuin omassa tutkimuksessani. Koman ym. (2013, 195) mukaan heidän tutkimukseensa osallistuneet yliopiston akateemiset työntekijät olivat sitä mieltä, että ammatillinen nöyryys vaikuttaa itsekriittisyyteen, halukkuuteen oppia, avuliaisuuteen, opiskelijoiden ja työtovereiden tavoitettavissa olemiseen sekä ylimielisyyden, itsekeskeisyyden ja itsekorostuksen välttämiseen ja on siten positiivisesti yhteydessä ammatillisen identiteetin muotoutumiseen.

Se tutkimukseni tulos, että oman ammatillisen identiteetin muotoutumisen koettiin tutkimukseeni osallistuttaessa alkaneen vasta työelämässä työkokemuksen myötä, on vastoin Stenströmin (1993, 31) näkemystä, että ammatillisen identiteetin muotoutuminen alkaa opiskeluaikana. Myös muissa tutkimuksissa (Kreber 2010; Fraser 2011; Haamer ym. 2012; Jiang ym. 2013; Komba ym. 2013; Griffiths ym. 2014) on noussut esiin se, että työkokemus tukee yliopiston akateemisen työntekijän ammatillisen identiteetin rakentumista. Lisäksi se tutkimukseni tulos, että työkokemuksen monipuolisuus on yhteydessä yliopiston akateemisen työntekijän ammatillisen identiteetin uusiutumiseen.

seen, on yhteneväinen muiden tutkimusten (Dinkelman ym. 2006; Deem & Lucas 2007; Floyd 2012; White 2012) tulosten kanssa.

Se tutkimukseni tulos, että teoriatieto ja lisäkoulutus tukevat ammatillisen identiteetin rakentumista, on yhteneväinen tutkimuksen (Skelton 2013) tulosten kanssa. Myös se tutkimukseni tulos, että pätevyyden puute on negatiivisesti yhteydessä yliopiston akateemisen työntekijän ammatillisen identiteetin muotoutumiseen, on yhteneväinen muiden tutkimusten (Nixon 1996; Fraser 2011) tulosten kanssa. Se tutkimukseni tulos, että pätevyyden tunne tukee ammatillisen identiteetin rakentumista, on yhteneväinen muiden tutkimusten (Whitbourne 1986; McElhinney 2008; Griffiths ym. 2014; Xu 2014) tulosten kanssa.

Se tutkimukseni tulos, että oman työn opetuksellisesta ja tutkimuksellisesta sisällöstä johtuva työn monipuolisuus on negatiivisesti yhteydessä ammatillisen identiteetin muotoutumiseen sen aiheuttaman roolihämmennyksen takia, on mielenkiintoinen, kun sitä vertaa muiden tutkimusten (Nixon 1996; Fitzmaurice 2013; Jiang ym. 2013) tuloksiin. Edellä mainituissa tutkimuksissa on noussut esiin se, että oman työn opetuksellinen ja tutkimuksellinen sisältö on tärkeä joidenkin yliopiston akateemisten työntekijöiden ammatillisen identiteetin eheyden kannalta.

Tutkimuksissa (Korhonen & Törmä 2011; Ylijoki & Ursin 2013) on noussut esiin työllisyyden epävakauden negatiivinen yhteys yliopiston akateemisen työntekijän ammatillisen identiteetin muotoutumiseen, kuten tutkimuksessani. Tämän lisäksi tutkimuksissa (Ylijoki & Ursin 2013; Griffiths ym. 2014; Ylijoki 2014) on noussut esiin ajan puutteen negatiivinen yhteys yliopiston akateemisen työntekijän ammatillisen identiteetin muotoutumiseen, kuten tutkimuksessani.

Myös se tutkimukseni tulos, että sosiaalisen työympäristön mielekkyys on positiivisesti yhteydessä yliopiston akateemisen työntekijän ammatillisen identiteetin muotoutumiseen, on yhteneväinen muiden tutkimusten (Lees 2005; Pearce 2005; Hakala 2009; Hockings ym. 2009; Cowie 2011; Fraser 2011; McAlpine & Lucas 2011; Caihong 2011; Jiang ym. 2013; Remmik ym. 2013; Clavert ym. 2014; Griffiths ym. 2014) tulosten kanssa. Myös työn arvostuksen puutteen negatiivinen yhteys yliopiston akateemisen työntekijän muotoutumiseen on noussut esiin muissakin tutkimuksissa (Korhonen & Törmä 2011; Menter 2011; Ylijoki 2014). Tutkimuksessa (Ylijoki 2014) on noussut esiin yliopiston jatkuvan muutostilan negatiivinen yhteys ammatillisen identiteetin muotoutumiseen, kuten tutkimuksessani. Lisäksi palkkaus on sellainen tutkimusaineistoni perusteella ammatillisen identiteetin muotoutumiseen yhteydessä oleva

tekijä, jonka yhteyttä ammatillisen identiteetin muotoutumiseen on käsitelty kirjallisuudessa (Eteläpelto 2007, 137; McElhinney 2008; Linna 2010, 47). Myös uranäkymät ovat sellaisia tutkimusaineistoni perusteella ammatillisen identiteetin muotoutumiseen yhteydessä olevia tekijöitä, joiden yhteyttä ammatillisen identiteetin muotoutumiseen käsitellään kirjallisuudessa (Eteläpelto 2007, 137).

Se tutkimukseni tulos, että yhteiskunta tukee yliopiston akateemisen työntekijän ammatillisen identiteetin rakentumista, on yhteneväinen tutkimuksen (Jiang ym. 2013) tuloksen kanssa. Jiangin ym. (2013) mukaan heidän tekemäänsä tutkimukseen osallistunut henkilö oli tyytyväinen yliopistolliseen opettajan työhönsä, koska se toi hänelle arvostusta koko yhteiskunnalta.

Lisäksi se tutkimukseni tulos, että yksityiselämä on positiivisesti yhteydessä yliopiston akateemisen työntekijän ammatillisen identiteetin muotoutumiseen, on yhteneväinen muiden tutkimusten tulosten kanssa. Muissakin tutkimuksissa (McAlpine & Turner 2012; White 2012; Jiang ym. 2013) on noussut esiin se, että perheeltä saatava tuki edistää yliopiston akateemisen työntekijän ammatillisen identiteetin rakentumista. Tutkimukseni tavoin on tutkimuksia (Arasa & Calvert 2013; Jiang ym. 2013), joissa on noussut esiin se, että yksityiselämän velvollisuudet ovat negatiivisesti yhteydessä yliopiston akateemisen työntekijän ammatillisen identiteetin muotoutumiseen.

7 POHDINTA

Tässä luvussa teen päätelmiä tutkimuksen tuloksista. Siinä lisäksi arvioin tutkimuksen eettisyyttä ja luotettavuutta ja pohdin jatkotutkimustarpeita.

7.1 Johtopäätökset tutkimuksen tuloksista

7.1.1 Ammatillisten identiteettien jäsenyisyys ja dynamiikka yliopistotyössä

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, millainen yliopiston akateemisen työntekijän ammatillinen identiteetti on. Tutkimuksen tuloksista voidaan tehdä se johtopäätös, että yliopiston akateemisen työntekijän ammatillinen identiteetti on jäsenyisyyden suhteen *epäspesifinen* (jäsentynyt) tai *spesifinen* (jäsentynyt). Kyseinen päätelmä on yhteneväinen Ylijoen (2013) tutkimuksen päätelmien kanssa. Yliopiston akateemisella työntekijällä on epäspesifinen ammatillinen identiteetti, jos työn tekeminen on hänelle elämäntapa. Jos työn tekeminen on yliopiston akateemiselle työntekijälle elämäntavan sijaan elinkeino, hänen ammatillinen identiteettinsä on spesifinen. Työn tekeminen on yliopiston akateemiselle työntekijälle elämäntapa, jos hänen työnsä ja muu elämänsä eivät ole eriytyneet toisistaan. Jos yliopiston akateemisen työntekijän työ ja muu elämä ovat eriytyneet toisistaan, työn tekeminen on hänelle elinkeino. Yliopiston akateemisen työntekijän ammatillisen identiteetin jäsenyisyyden tasoon vaikuttavat hänen motiivinsa tehdä työtään.

Toisena ammatilliseen identiteettiin liittyvänä johtopäätöksenä voidaan todeta, että yliopiston akateemisen työntekijän ammatillinen identiteetti on dynamiikan suhteen *psykososiaalinen* tai *psykodynaaminen*. Psykososiaalinen dynamiikka tarkoittaa sosiaalisten tekijöiden ja yksilön ajatusten ja käyttäytymisen keskinäistä suhdetta. Psykodynaamikka tarkoittaa tiedostamattomien ja tiedostuneiden henkisten ja emotionaalisten voimien keskinäistä suhdetta, joka määrittää persoonallisuutta ja motivaatiota. (Oxford Living Dictionaries.) Psykososiaalisen ammatillisen identiteetin rakentumiseen vaikuttavat sosiaalisen työympäristön mielekkyys ja/tai työntekijän sosiaaliset motiivit. Psykodynaamisen ammatillisen identiteetin rakentumiseen vaikuttavat sosiaalisen työympäristön epämielisyys ja/tai työntekijän psykologiset motiivit. Yliopiston akateemisen työntekijän psykodynaaminen identiteetti vaikuttaa siihen, että hän haluaa lopettaa

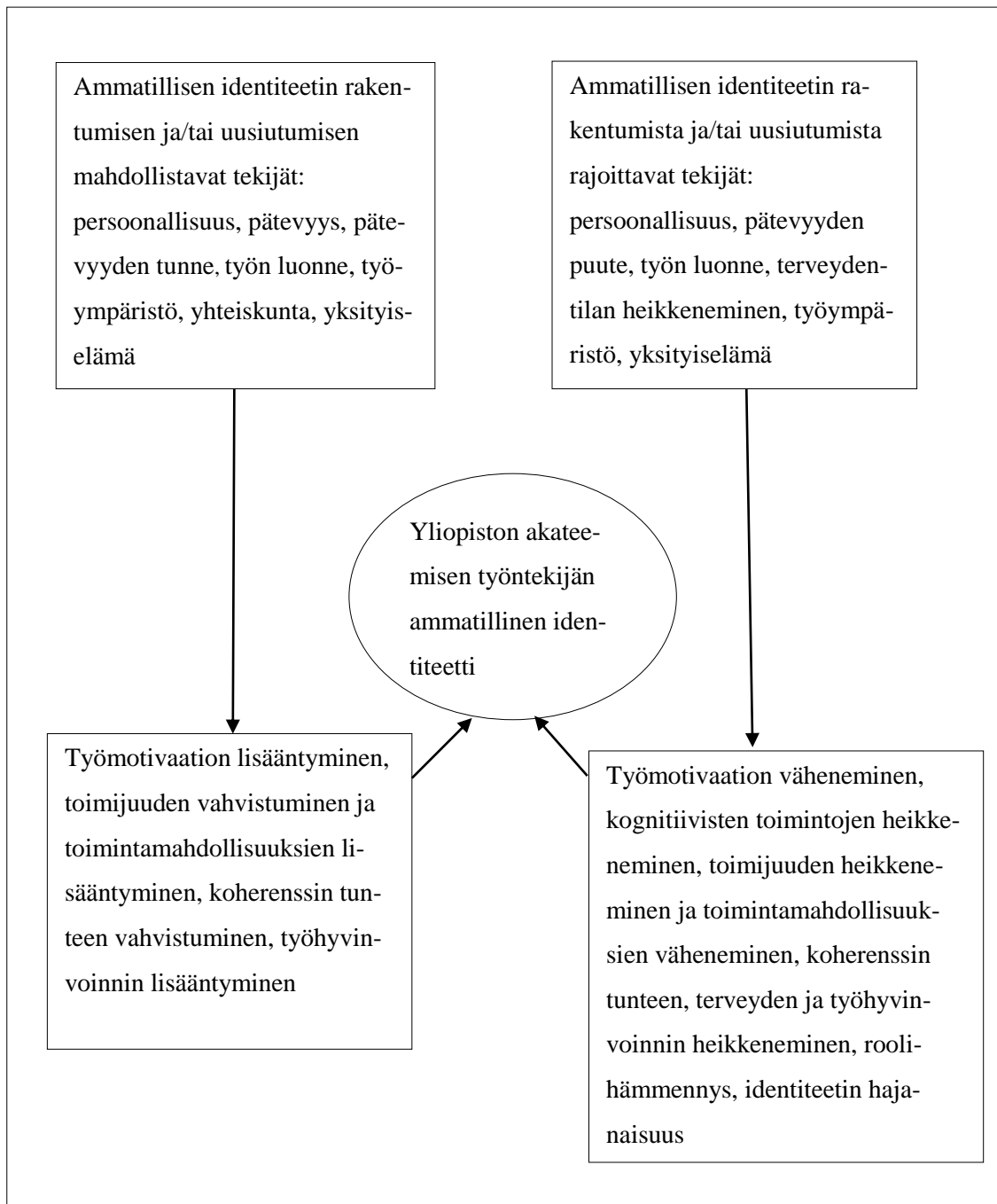
työnsä tekemisen. Yliopiston sosiaalinen dynamiikka mahdollistaa psykososiaalisen identiteetin rakentumisen tai rajoittaa sitä.

7.1.2 Ammatillisten identiteettien muotoutumisen kontekstit

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, mitkä tekijät ovat yhteydessä yliopiston akateemisen työntekijän ammatillisen identiteetin muotoutumiseen. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että yliopiston akateemisen työntekijän ammatillinen identiteetti muotoutuu *psykofyysisessä* tai *psyko-fyysis-sosiaalisessa kontekstissa*. Billett'n (2009) ajatukset tukevat päätelmää, että ammatillinen identiteetti muotoutuu psyko-fyysis-sosiaalisessa kontekstissa. Kaikki tutkimukseen osallistuneista eivät kirjoittaneet sosiaalisten tekijöiden yhteyksistä ammatillisen identiteetin muotoutumiseen, mistä päättelen, että joidenkin yliopiston akateemisten työntekijöiden ammatillinen identiteetti muotoutuu psykofyysisessä kontekstissa.

Yliopiston akateemisen työntekijän ammatillisen identiteetin rakentumisen ja/tai uusiutumisen mahdollistavat tekijät edistävät hänen työmotivaatiotaan, toimijuuttaan ja toimintamahdollisuuksiaan, koherenssin tunnettaan sekä työhyvinvointiaan, minkä takia ne ovat positiivisesti yhteydessä hänen ammatillisen identiteettinsä muotoutumiseen. Yliopiston akateemisen työntekijän ammatillisen identiteetin rakentumista ja/tai uusiutumista rajoittavat tekijät puolestaan heikentävät hänen työmotivaatiotaan, kognitiivisia toimintojaan, toimijuuttaan ja toimintamahdollisuuksiaan, koherenssin tunnettaan, terveyttään ja työhyvinvointiaan. Tämän takia ne ovat negatiivisesti yhteydessä hänen ammatillisen identiteettinsä muotoutumiseen. Rajoittavat tekijät ovat yhteydessä myös roolihämmennykseen ja identiteetin hajanaisuuteen, ja senkin takia rajoittavat ammatillisen identiteetin rakentumista ja/tai uusiutumista. Tutkimukseni tulokset tukevat aiempia tutkimusten tuloksia (esim. Kirpal 2004; Day ym. 2006; Vähäsantanen ym. 2008; Collin 2009; McAlpine & Amundsen 2009; Saayman & Crafford 2011) siitä, että mahdollisuus harjoittaa toimijuutta on positiivisesti yhteydessä ammatillisen identiteetin muotoutumiseen. Yliopiston akateemisen työntekijän ammatillinen identiteetti rakentuu ja uusiutuu toimijuuden harjoittamisen myötä. Olen rakentanut tutkimukseni tulosten pohjalta yliopiston akateemisen työntekijän ammatillisen identiteetin muotoutumista koskevan mallin (Kuvio 4).

Yliopiston akateemisen työntekijän ammatillisen identiteetin rakentumisen ja/tai uusiutumisen mahdollistavat tekijät ylläpitävät hänen haluaan jatkaa työnsä tekemistä. Yliopiston akateemisen työntekijän ammatillisen identiteetin rakentumista ja/tai uusiutumista rajoittavat tekijät sen sijaan vaikuttavat haluun etsiä uusi työ joko yliopistosta tai sen ulkopuolelta sekä haluun perustaa oma yritys. Tutkimuksessani työn luonne ja työympäristö vaikuttivat haluun lopettaa oman työn tekeminen, koska ne heikensivät koherenssein tunnetta ja työhyvinvointia ja koska ne vähensivät mahdollisuuksia harjoittaa toimijuutta.



Kuvio 4. Yliopiston akateemisen työntekijän ammatillisen identiteetin muotoutumista koskeva malli

7.2 Tutkimuksen eettisyyden arviointi

Jokaisella tutkijalla on velvollisuus suojella osallistujia hankkimalla suostumus, suojelemalla haitoilta ja suojaamalla yksityisyys. Informoitu suostumus varmistaa, että jokaisella osallistujalla on täysi ymmärrys tutkimuksen tarkoituksesta ja menetelmistä, riskeistä ja vaatimuksista. Lukuisat tekijät täytyy ottaa huomioon, kun pyritään suojaamaan osallistujien yksityisyys. Näihin tekijöihin kuuluvat aineiston sensitiivisyys tutkittavien näkökulmasta, tutkimusympäristö ja tutkimusaineiston julkisuus. Tutkimuspetos tarkoittaa sitä, että tutkimuksen tarkoitukseen, luonteeseen ja seurauksiin liittyvät tosiasiat esitetään tarkoituksellisesti väärin. (Drew ym. 2008, 78.)

Pyrin tekemään pyynnöstä osallistua tutkimukseen informatiivisen, mutten epähuomioni takia täysin onnistunut siinä. Esimerkiksi käytin lähettämässäni pyynnössä sähköpostihaastattelu-sanaa, vaikka tein kyselytutkimuksen. Ehkä painostin joitakuita tutkimukseeni osallistumaan lupautuneita. Yritin saada heidät vastaamaan kyselyyn, koska he eivät olleet tehneet niin asettamassani kuukauden vastausajassa. Kerääntyneen aineiston pieni koko aiheutti minulle stressiä.

Mielestäni olen pyrkinyt suojaamaan tutkimukseeni osallistuneiden yksityisyyden. Tutkielmani tulososassa ei ole sitaatteja, joiden perusteella tutkimukseeni osallistuneiden henkilöllisyydet pystyisi tunnistamaan. Anonymiteetin takaamiseksi en ole sijoittanut kaikista mielenkiintoisimmista vastauksista sitaatteja tutkielmaani, koska niistä saattaisi tunnistaa tutkimukseeni osallistuneet. Tutkimusaineisto on osittain sensitiivinen, minkä takia olen pitänyt yksityisyyden suojaamista erittäin tärkeänä. Koska en tavannut tutkimukseeni osallistuneita, heidän yksityisyytensä säilyi heidän osallistuesaan tutkimukseeni. En ole myöskään tehnyt tutkimuspetosta.

7.3 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi

Eskola ja Suoranta (2008, 211-212) mainitsevat seuraavat tutkimuksen luotettavuuden kriteerit: uskottavuus, siirrettävyys, varmuus ja vahvistuvuus. Heidän lisäksi Guba ja Lincoln (1988, 84) mainitsevat, että uskottavuus, siirrettävyys, varmuus ja vahvistuvuus ovat tutkimuksen luotettavuuden kriteerit.

Uskottavuus (credibility) tarkoittaa sitä, että tarkistetaan, vastaavatko tutkijan aineisto sekä siitä tehdyt tulkinnat ja tutkimukseen osallistuneiden todelliset mielenliikkeet toisiinsa (Guba & Lincoln 1988, 84). Tehdäkseen tutkimuksesta uskottavan tutkijan täytyy toteuttaa tutkimus tavalla, jolla tuloksista tulee uskottavat ja osoittaa tulosten uskottavuus antamalla ne tutkimukseen osallistuneiden hyväksyttäväksi (Lincoln & Guba 1985, 296). Ei ole kuitenkaan varmaa, että tutkimuksen uskottavuutta voitaisiin lisätä antamalla tehdyt tulkinnat tutkittavien arvioitaviksi. Tämä johtuu siitä, että he voivat olla sokeita kokemustaan tai tilannettaan kohtaan. (Eskola & Suoranta 2008, 211.) En mielestäni toteuttanut tutkimusta tutkimustulosten epäuskottavuuteen vaikuttavalla tavalla. Tämän tutkimuksen luotettavuutta heikentää se, että tulokset eivät ole olleet tutkimukseen osallistuneilla hyväksyttävänä.

Siirrettävyys (transferability) tarkoittaa sitä, että tutkimustulosten yleistettävyys on mahdollista siihen asti, että tutkimusympäristön ja sovellusympäristön välillä on samankaltaisuuksia (Guba & Lincoln 1988, 84). Tutkija, joka tuntee ainoastaan tutkimusympäristön, ei voi päätellä, että tutkimustuloksia voidaan siirtää (Lincoln & Guba 1985, 297). Tämän vuoksi en pohdi, voidaanko tutkimukseni tuloksia yleistää. Vastuu pohdinnasta, joka koskee tulosten siirrettävyyden mahdollisuutta, kuuluu henkilölle, joka tarvitsee tuloksia sovellettaviksi. Tutkija ei tiedä sitä, mihin tuloksia pyritään siirtämään, mutta tuloksia sovellettaviksi tarvitseva tietää. Tutkijan ainoana velvollisuutena on kuvaila aineistoa riittävästi, jotta tuloksia sovellettaviksi tarvitseva voi arvioida, voidaanko niitä siirtää. (Lincoln & Guba 1985, 298.) Olen koettanut kuvata aineistoa riittävästi. Tämän lisäksi olen sijoittanut tutkielmaani aineistositaatteja.

Varmuus (dependability) tarkoittaa sitä, että tutkija etsii keinoja epävarmuustekijöiden ja ilmiömäisten tekijöiden tai tutkimussuunnitelman muutosten huomioon ottamiseen (Lincoln & Guba 1985, 299). Tutkimukseni varmuutta heikentää se, etten ollut skeptinen silloin, kun ryhdyin lähettämään pyyntöjä osallistua tutkimukseen. En tuolloin epäillyt, että kadosta tulee suuri. Ajattelin, että lähettämällä paljon pyyntöjä saan paljon osallistujia.

Vahvistuvuus (confirmability) tarkoittaa sitä, että toiset vastaavaa ilmiötä tarkastelleet tutkimukset tukevat tehtyjä tulkintoja (Eskola & Suoranta 2008, 212). Tekeväni tulkinnat saavat tukea muista yliopiston akateemisen työntekijän ammatillista identiteettiä ja sen muotoutumista tarkastelleista tutkimuksista. Tutkimukseni tulokset ja muiden tutkimusten tulokset ovat yhteneväisiä. Tutkimukseni tulokset ovat myös sisäisesti yhteneväisiä.

Vaikka vastanneiden määrä jäi pieneksi, tutkimuksen aineisto mahdollisti tutkimuskysymyksiin vastaamisen ja tuotti monimuotoisesti tietoa yliopiston akateemisten työntekijöiden ammatillisista identiteeteistä ja niiden muotoutumisesta. Kyselylomake toimi kohtuullisen hyvin aineistonhankinnassa. Yksi tutkimukseen osallistuneista piti kyselylomakkeen kysymyksiä hyvinä, toinen taas laajoina suhteessa aineistonkeruumenetelmään. Luulen aineistokeruumenetelmän auttaneen tutkimukseen osallistuneita käsittelemään myös sensitiivisiä asioita. Niitä olisi ehkä ollut vaikea käsitellä, jos olisin kerännyt aineiston haastattelemalla ihmisiä. Aineistosta tuli monipuolinen, koska kirjoitettiin myös sensitiivisistä asioista. Kirjoittaminen on yliopiston henkilöstölle tuttu tuottamisen tapa, joten aineisto muodostui rikkaaksi.

7.4 Jatkotutkimustarpeet

Tutkimuksen tulokset antavat viitteitä ammatillisen identiteetin sidonnaisuudesta tieteenalaan, asemaan työyhteisössä sekä työsuhteen laatuun. Laajemmalle osallistujajoukolle suunnatussa tutkimuksessa olisi mahdollista tutkia ammatillisen identiteetin kysymyksiä eri ammattiryhmissä tai eri tieteenaloilla.

Koska tähän tutkimukseen osallistui vain yksi vakituisessa työsuhteessa ollut henkilö, mahdollisissa jatkotutkimuksissa olisi tarpeellista tutkia, missä määrin vakituinen työsuhde on yhteydessä yliopiston akateemisen työntekijän ammatillisen identiteetin muotoutumiseen. Mahdollisissa jatkotutkimuksissa olisi tärkeää haastatella ihmisiä, jotta ammatilliseen identiteettiin puretuvasta kerronnasta tulisi syvempää ja yksityiskohtaisempaa. Kiinnostavia ja tarpeellisia olisivat lisäksi pitkittäistutkimuksen keinoin toteutetut tutkimukset, joita tutkimuskentältä vielä toistaiseksi puuttuu. Kiinnostavaa olisi tutkia ammatillisen identiteetin pysyvyyttä ja/tai muutosta esimerkiksi seuraamalla akateemisia uria ja niiden mahdollisia muutoksia (esimerkiksi siirtymistä yksityisyrittäjiksi). Tällöin voisi tarkemmin tutkia, syntyykö yliopistossa työskennellessä estyvä eheyden tunne siirryttyä työskentelemään uuteen akateemista koulutusta vaativaan työhön yliopiston ulkopuolelle.

LÄHTEET

Abu-Alruz, J. & Khasawneh, S. 2013. Professional identity of faculty members at higher education institutions: a criterion for workplace success. *Research in Post-Compulsory Education*, 18, 431-442.

Aittola, H. 2001. Academic Life and the Pressure of Massification. Teoksessa: J. Välimaa (toim.) *Finnish Higher Education in Transition. Perspectives on Massification and Globalisation*. Jyväskylä: University of Jyväskylä, 111-138.

Angervall, P. & Gustafsson, J. 2014. Becoming an Academic Researcher. *Policy Futures in Education*, 12, 191-199.

Anttonen, M. 2010. Projekti tutkijan kotona? Teoksessa: K. Räsänen (toim.) *Joko tunnet tämän tutkijan? Esseitä akateemisesta työstä*. Helsinki: Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulu, 73-87.

Arasa, J. N. & Calvert, M. 2013. Negotiating professional identities in higher education in Kenya: dilemmas and priorities of faculty. *Research in Post-Compulsory Education*, 18, 402-414.

Archer, L. 2008a. The new neoliberal subjects? Young/er academics constructions of professional identity. *Journal of Education Policy*, 23, 265-285.

Archer, L. 2008b. Younger academics' constructions of 'authenticity', 'success' and professional identity. *Studies in Higher Education*, 33, 385-403.

Archer, M. S. 2003. *Structure, Agency and the Internal Conversation*. Cambridge: Cambridge University Press.

Aula, H-M. 2010. Hyveiden jäljillä tutkija-identiteettiä etsimässä. Teoksessa: K. Räsänen (toim.) *Joko tunnet tämän tutkijan? Esseitä akateemisesta työstä*. Helsinki: Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulu, 38-50.

Barnett, R. 1994. *The Limits of Competence. Knowledge, Higher Education and Society*. Buckingham: The Society for Research into Higher Education & Open University Press.

Beijaard, D., Meijer, P. C. & Verloop, N. 2004. Reconsidering research on teachers' professional identity. *Teaching and Teacher Education*, 20, 107-128.

Billett, S. 2009. Conceptualizing Learning Experiences: Contributions and Mediations of the Social, Personal, and Brute. *Mind, Culture, and Activity*, 16, 32-47.

Billett, S. & Pavlova, M. 2005. Learning through working life: self and individuals' agentic action. *International Journal of Lifelong Education*, 24, 195-211.

- Braun, V. & Clarke, V. 2006. Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3, 77-101.
- Buijs, J. A. 2005. Teaching: Profession or Vocation? *Catholic Education: A Journal of Inquiry and Practice*, 8, 326-345.
- Caihong, H. 2011. Changes and Characteristics of EFL Teachers' Professional Identity: The Cases of Nine University Teachers. *Chinese Journal of Applied Linguistics (Quarterly)*, 34, 3-21.
- Calvert, M., Lewis, T. & Spindler, J. 2011. Negotiating professional identities in higher education: dilemmas and priorities of academic staff. *Research in Education*, 86, 25-38.
- Chapman, D., Austin, A., Farah, S., Wilson, E. & Ridge, N. 2014. Academic Staff in the UAE: Unsettled Journey. *Higher Education Policy*, 27, 131-151.
- Chetty, R. & Lubben, F. 2010. The scholarship of research in teacher education in a higher education institution in transition: Issues of identity. *Teaching and Teacher Education*, 26, 813-820.
- Clark, B. R. 1983. *The Higher Education System. Academic Organization in Cross-National Perspective*. Berkeley: University of California Press.
- Clavert, M., Björklund, T. & Nevgi, A. 2014. Developing as a teacher in the fields of science and technology. *Teaching in Higher Education*, 19, 685-696.
- Coldron, J. & Smith, R. 1999. Active location in teachers' construction of their professional identities. *Journal of Curriculum Studies*, 31, 711-726.
- Collin, K. 2009. Work-related identity in individual and social learning at work. *Journal of Workplace Learning*, 21, 23-35.
- Cowie, N. 2011. Emotions that experienced English as a Foreign Language (EFL) teachers feel about their students, their colleagues and their work. *Teaching and Teacher Education*, 27, 235-242.
- Day, C., Stobart, G., Sammons, P., Kington, A., Gu, Q., Smees, R. & Mujtaba, T. 2006. *Variations in Teachers' Work, Lives and Effectiveness*. Final report for the VITAE Project, DfES.
- Deem, R. & Lucas, L. 2007. Research and teaching cultures in two contrasting UK policy contexts: Academic life in Education Departments in five English and Scottish universities. *Higher Education*, 54, 115-133.
- Denzin, N. K. & Lincoln, Y. S. 2005. Introduction: The Discipline and Practice of Qualitative Research. Teoksessa: N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (toim.) *The Sage Handbook of Qualitative Research*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 1-32.
- Dinkelman, T., Margolis, J. & Sikkenga, K. 2006. From Teacher to Teacher Educator: Reframing knowledge in practice. *Studying Teacher Education*, 2, 119-136.

Drew, C. J., Hardman, M. L. & Hosp, J. L. 2008. *Designing and Conducting Research in Education*. Los Angeles, CA: SAGE Publications.

Eddy, P. L. & Hart, J. 2012. Faculty in the Hinterlands: Cultural Anticipation and Cultural Reality. *Higher Education*, 63, 751-769.

Elizabeth, V. & Grant, B. M. 2013. 'The spirit of research has changed': reverberations from researcher identities in managerial times. *Higher Education Research & Development*, 32, 122-135.

Eskola, J. 2010. Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa: J. Aaltola & R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. Jyväskylä: PS-kustannus, 179-203.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2008. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino

Eteläpelto, A. 2007. Työidentiteetti ja subjektiivisuus rakenteiden ja toimijuuden ristiaallokossa. Teoksessa: A. Eteläpelto, K. Collin & J. Saarinen (toim.) *Työ, identiteetti ja oppiminen*. Helsinki: WSOY, 90-142.

Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. 2010. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa: A. Eteläpelto & J. Onnismäa (toim.) *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu*. Helsinki: Kansanvalistusseura, 26-49.

Fitzmaurice, M. 2013. Constructing professional identity as a new academic: a moral endeavour. *Studies in Higher Education*, 38, 613-622.

Flick, U., von Kardorff, E. & Steinke, I. 2004. *What is Qualitative Research? An Introduction to the Field*. Teoksessa: U. Flick, E. von Kardorff & I. Steinke (toim.) *A companion to qualitative research*. London: SAGE Publications, 3-11.

Floyd, A. 2012. 'Turning Points': The Personal and Professional Circumstances That Lead Academics to Become Middle Managers. *Educational Management Administration & Leadership*, 40, 272-284.

Fraser, M. 2011. Exploring the nature and process of professional identity of teachers of English in Japanese higher education. Doctor of Education thesis. Faculty of Education. University of Wollongong.

Gale, H. 2011. The reluctant academic: early-career academics in a teaching-orientated university. *International Journal for Academic Development*, 16, 215-227.

Gibbons, M., Limoges, C., Nowotny, H., Schwartzman, S., Scott, P. & Trow, M. 1994. *The New Production of Knowledge. The Dynamics of Science and Research in Contemporary Societies*. London: SAGE Publications

- Gonzales, L. D., Martinez, E. & Ordu, C. 2014. Exploring faculty experiences in a striving university through the lens of academic capitalism. *Studies in Higher Education*, 39, 1097-1115.
- Green, B. C. & Jones, I. 2005. Serious Leisure, Social Identity and Sport Tourism. *Sport in Society*, 8, 164-181.
- Griffiths, V., Thompson, S. & Hryniewicz, L. 2014. Landmarks in the professional and academic development of mid-career teacher educators. *European Journal of Teacher Education*, 37, 74-90.
- Guba, E. G. & Lincoln, Y. S. 1988. Naturalistic and Rationalistic Enquiry. Teoksessa: J. P. Keeves (toim.) *Educational Research, Methodology and Measurement: An International Handbook*. Oxford: Pergamon Press, 81–85.
- Haamer, A., Lepp, L. & Reva, E. 2012. The dynamics of professional identity of university teachers: reflecting on the ideal university teacher. *Studies for the Learning Society*, 2, 110–120.
- Hakala, J. 2009. The future of the academic calling? Junior researchers in the entrepreneurial university. *Higher Education*, 57, 173-190.
- Hakala, J., Kaukonen, E., Nieminen, M. & Ylijoki, O-H. 2003. *Yliopisto: tieteen kehdestä projektimyllyksi?: yliopistollisen tutkimuksen muutos 1990-luvulla*. Helsinki: Gaudeamus.
- Hargreaves, D. J., Miell, D. & MacDonald, R. A. R. 2002. What are musical identities, and why are they important? Teoksessa: R. A. R. MacDonald, D. J. Hargreaves, & D. Miell (toim.) *Musical identities*. Oxford: Oxford University Press, 1-20.
- Harjanne, A. 2015. Erään päätöksen anatomia eli miksi tutkin yhä? Teoksessa: K. Räsänen (toim.) *Tutkija, hyvä ja paha – esseitä akateemisesta työstä*. Helsinki: Aaltoyliopiston Kauppakorkeakoulu, 48-61.
- Harland, T. & Plangger, G. 2004. The postgraduate chameleon: Changing roles in doctoral education. *Active Learning in Higher Education*, 5, 73-86.
- Heiskanen, T., Korvajärvi, P. & Rantalaiho, L. 2008. Sukupuoli ja työ: Pysyvyyttä ja liikahduksia. Teoksessa: T. Heiskanen, M. Leinonen, A. Järvensivu & S. Aho (toim.) *Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen*. Tampere: Tampere University Press, 109-134.
- Hemmings, B. 2012. Sources of research confidence for early career academics: a qualitative study. *Higher Education Research & Development*, 31, 171–184.
- Henkel, M. 2000. *Academic identities and policy change in higher education*. London: Jessica Kingsley.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2010. *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Tammi.

Hockings, C., Cooke, S., Yamashita, H., McGinty, S. & Bowl, M. 2009. 'I'm neither entertaining nor charismatic ...' negotiating university teacher identity within diverse student groups. *Teaching in Higher Education*, 14, 483-494.

Honkimäki, S. 2001. Going to School at University? Teoksessa J. Välimaa (toim.) *Finnish Higher Education in Transition. Perspectives on Massification and Globalisation*. Jyväskylä: University of Jyväskylä, 91-110.

Houtbeckers, E. 2011. Tasapainoilua Sue Ellenin vai omalla äänellä: nuoren tutkijan neljä skenaariota akateemisesta menestyksestä. Teoksessa: K. Räsänen (toim.) *Tutkijat kertovat – kymmenen esseetä akateemisesta työstä*. Espoo: Aalto-yliopisto, 31-42.

Huovinen, A. 2010. Kyllä töitä pian tekis, ajatukset ajan vie – akateemisesta työstä ja ajanhallinnasta. Teoksessa: K. Räsänen (toim.) *Joko tunnet tämän tutkijan? Esseitä akateemisesta työstä*. Helsinki: Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulu, 115-128.

Jauhiainen, A., Jauhiainen, A. & Laiho, A. 2009. The dilemmas of the 'efficiency university' policy and the everyday life of university teachers. *Teaching in Higher Education*, 14, 417-428.

Jiang, Y., Min, H., Chen, Y. & Gong, Z. 2013. A Narrative Inquiry into Professional Identity Construction of University EFL Teachers in China. A Case Study of Three Teachers Based in Community of Practice. IEEE conference publications.

Julkunen R. 2008a. Uuden työn ja liikkeen äärellä. *Yhteiskuntapolitiikka*, 73, 319-325.

Julkunen, R. 2008b. Uuden työn paradoksit. *Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista*. Tampere: Vastapaino.

Juntunen, J. K. 2011. Kohtuullistamisen mahdollisuudesta. Teoksessa: K. Räsänen (toim.) *Tutkijat kertovat – kymmenen esseetä akateemisesta työstä*. Espoo: Aalto-yliopisto, 17-30.

Kantelinen, S. 2009. Akateemisen kirjoittamisen mieli – habituskysymys? Teoksessa: K. Räsänen (toim.) *Tutkija kirjoittaa – esseitä kirjoittamisesta ja kirjoittajista akateemisessä työssä*. Helsinki: Helsingin kauppakorkeakoulu, 46-72.

Kelchtermans, G. 1993. Getting the story, understanding the lives: from career stories to teachers' professional development. *Teaching & Teacher Education*, 9, 443-456.

Kelchtermans, G. 2009. Who I am in how I teach is the message: self-understanding, vulnerability and reflection. *Teachers and Teaching: theory and practice*, 15, 257-272.

Kiriakos, C. 2011. Kaikilla aisteilla: tutkijan muotokuva. Teoksessa: K. Räsänen (toim.) *Tutkijat kertovat – kymmenen esseetä akateemisesta työstä*. Espoo: Aalto-yliopisto, 61-74.

Kirpal, S. 2004. Researching work identities in a European context. *Career Development International*, 9, 199-221.

Knight, P. T. & Trowler, P. R. 2000. Department-level Cultures and the Improvement of Learning and Teaching. *Studies in Higher Education*, 25, 69-83.

Komba, W. L. M., Anangisye, W. A. L. & Kataro, J. K. 2013. The Development of Teacher Professional Identity at the University of Dar es Salaam: Perceptions and Influencing Factors. *CICE Hiroshima University, Journal of International Cooperation in Education*, 15, 187-204.

Korhonen, V. & Törmä, S. 2011. Yliopisto-opettajan identiteettiä ja työkuultuuria hahmottamassa. Teoksessa: M. Räsänen, V. Korhonen, J. Annala, P. Kalli, P. Svärd & V-M. Värri (toim.) *Korkeajännityksiä. Kohti osallisuutta luovaa korkeakoulutusta*. Tampere: Tampere University Press, 155-176.

Kreber, C. 2010. Academics' teacher identities, authenticity and pedagogy. *Studies in Higher Education*, 35, 171-194.

Kuoppala, K. 2005. Tulosjohtaminen yliopiston sisäisessä hallinnossa. Teoksessa: H. Aittola & O-H. Ylijoki (toim.) *Tulosohjattua autonomiaa. Akateemisen työn muuttuvat käytännöt*. Helsinki: Gaudeamus, 227-249.

Kuoppala, K., Lähti, R. & Pekkola, E. 2012. Akateemisesti tyypillinen epätyypillinen työ? Teoksessa: M. V. Volanen (toim.) *Toiseksi paras? Tieteentekijät ja uusi yliopisto*. Helsinki: Tieteentekijöiden liitto, 12-27.

Kuoppala, K & Pekkola, E. 2015. Muuttuva yhteiskunta – muuttuva tutkimustyö. Teoksessa: K. Kuoppala, E. Pekkola, J. Kivistö, T. Siekkinen & S. Hölttä (toim.) *Tietoyhteiskunnan työläinen. Suomalaisen akateemisen projektitutkijan työ ja toimintaympäristö*. Tampere: Tampere University Press, 23-63.

Kyvik, S. 2013. The academic researcher role: enhancing expectations and improved performance. *Higher Education*, 65, 525-538.

Lai, M. 2013. The changing work life of academics: a comparative study of a renowned and a regional university in the Chinese Mainland. *Australian Educational Researcher*, 40, 27-45.

Lai, M. & Lo, L. N. K. 2007. The Changing Work Lives of Academics: The Experience of a Regional University in the Chinese Mainland. *Higher Education Policy*, 20, 145-167.

Lees, D. C. 2005. The development of professional identity of university lecturers. Mini-dissertation. University of Johannesburg.

Leisyte, L., Enders, J. & de Boer, H. 2009. The balance between teaching and research in Dutch and English universities in the context of university governance reforms. *Higher Education*, 58, 619–635.

Lincoln, Y. S. & Guba, E. G. 1985. *Naturalistic Inquiry*. Newbury Park, CA: SAGE Publications.

Linna, P. 2010. Oman praksiksen etsintää kirjoittamisen kautta. Teoksessa: K. Räsänen (toim.) *Joko tunnet tämän tutkijan? Esseitä akateemisesta työstä*. Helsinki: Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulu, 51-61.

Liu Zhaoyang, A. 2013. Professional identity formation: a case study of three English teachers in mainland China. Ph.D. THESIS. The University of Hong Kong.

Loxley, A. & Seery, A. 2012. The role of the professional doctorate in Ireland from the student perspective. *Studies in Higher Education*, 37, 3-17.

Macfarlane, B. 2011. Professors as intellectual leaders: formation, identity and role. *Studies in Higher Education*, 36, 57-73.

McAlpine, L. & Amundsen, C. 2009. Identity and agency: pleasures and collegiality among the challenges of the doctoral journey. *Studies in Continuing Education*, 31, 109-125.

McAlpine, L. & Lucas, L. 2011. Different places, different specialisms: similar questions of doctoral identities under construction. *Teaching in Higher Education*, 16, 695-706.

McAlpine, L. & Turner, G. 2012. Imagined and emerging career patterns: perceptions of doctoral students and research staff. *Journal of Further and Higher Education*, 36, 535-548.

McElhinney, R. 2008. Professional Identity Development: A Grounded Theory Study of Clinical Psychology Trainees. Doctorate in Clinical Psychology. The University of Edinburgh.

McLean, M. & Bullard, J. E. 2000. Becoming a University Teacher: evidence from teaching portfolios (how academics learn to teach). *Teacher Development*, 4, 79-101.

Menter, I. 2011. Four 'academic sub-tribes', but one territory? Teacher educators and teacher education in Scotland. *Journal of Education for Teaching*, 37, 293-308.

Muinsonen, R. 2013. Työhyvinvointitutkijan tulevaisuuden unelmia. Teoksessa: K. Räsänen (toim.) *Tutkija kasvaa ja kehittyy*. Espoo: Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulu, 95-107.

Musselin, C. 2007. Transformation of Academic Work: Facts and Analysis. Teoksessa: M. Kogan & U. Teichler (toim.) *Key Challenges to the Academic Profession*. UNESCO Forum on Higher Education Research and Knowledge. International Centre for Higher Education Research Kassel. Paris and Kassel: INCHER-Kassel, 175-190.

Mustajoki, A. 2002. Tuloksena yliopisto. Kokemuksia ja näkemyksiä yliopiston hallinnosta. Helsinki: Yliopistopaino.

Mäntylä, H. & Päiviö, H. 2005. Toivon ja epätoivon äärellä akateemisessa työssä. Teoksessa: H. Aittola & O-H. Ylijoki (toim.) *Tulosohjattua autonomiaa. Akateemisen työn muuttuvat käytännöt*. Helsinki: Gaudeamus, 41-66.

Müller, R. 2014. Postdoctoral life scientists and supervision work in the contemporary university: a case study of changes in the cultural norms of science. *Minerva*, 52, 329-349.

Niinikoski, M-L. 2009. Akateemisen kirjoittamisen politiikka ja moraalit: mitä kirjoitan ja miksi. Teoksessa: K. Räsänen (toim.) *Tutkija kirjoittaa – esseitä kirjoittamisesta ja kirjoittajista akateemisessa työssä*. Helsinki: Helsingin kauppakorkeakoulu, 132-153.

Nixon, J. 1996. Professional Identity and the Restructuring of Higher Education. *Studies in Higher Education*, 21, 5-16.

Openshaw, R. & Rata, E. 2007. The weight of inquiry: conflicting cultures in New Zealand's tertiary institutions. *International Studies in Sociology of Education*, 17, 407-425.

Ora-Hyytiäinen, E. 2004. *Auttajasta reflektiiviseksi hoitajaksi. Ammattikorkeakouluopiskelijan kasvu ja kehittyminen ammattiin*. Tampere: Tampere University Press.

Oxford Living Dictionaries. <https://en.oxforddictionaries.com/>

Paloheimo, H. 2012. VALTA9 Kvantitatiiviset tutkimusmenetelmät ja aineistot, luentokalvot.

Pearce, J. 2005. *Teacher identity in university classrooms: reflexivity and professional learning*. PhD thesis. Murdoch University.

Penttilä, A. 2013. Suorittamisesta kohti moraalisesti motivoitua työtä. Teoksessa: K. Räsänen (toim.) *Tutkija kasvaa ja kehittyy*. Espoo: Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulu, 108-118.

Pirttilä, I. & Eriksson-Piela, S. 2004. *Yliopistotyön kirot ja tähtihetket. Kuinka kehittää hyvinvointia akateemisessa työssä?* Jyväskylä: Minerva Kustannus Oy

Päiviö, H. 2011. Tutkijan työ – lumoa, sinnittelyä vai etsimistä? Teoksessa: K. Räsänen (toim.) *Tutkijat kertovat – kymmenen esseitä akateemisesta työstä*. Espoo: Aalto-yliopisto, 43-59.

Remmik, M. & Karm, M. 2012. Novice university teachers' professional learning: to follow traditions or change them? *Studies for the Learning Society*, 2, 121-131.

Remmik, M., Karm, M. & Lepp, L. 2013. Learning and Developing as a University Teacher: narratives of early career academics in Estonia. *European Educational Research Journal*, 12, 330-341.

Reupert, A., Wilkinson, J. & Galloway, L. 2010. Neither Fish Nor Fowl: Exploring Seconded and Contracted Teachers' Experiences of the University Sector. *The Australian Educational Researcher*, 37, 39-55.

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.

Räsänen, K. 2005. Akateemisen työn hallinta – jäsenyksiä kokemuksille ainelaitoksen johtajana. Teoksessa H. Aittola & Oili-H. Ylijoki (toim.) Tulosohjattua autonomiaa. Akateemisen työn muuttuvat käytännöt. Helsinki: Gaudeamus, 18-40.

Räsänen, K. & Korpiaho, K. 2011. Supporting doctoral students in their professional identity projects. *Studies in Continuing Education*, 33, 19-31.

Räty, O. 1987. Työ ja koulutus. Porvoo: WSOY.

Saarinen, J. 2003. Naistutkijat tiedemaailmassa. Kertomuksia tutkimusprosesseista. Rovaniemi: Lapin yliopisto.

Saayman, T. & Crafford, A. 2011. Negotiating work identity. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37, 1-12.

Salo, M. 2011. Töissä tiedeyhteisössä. Teoksessa: M. Paso (toim.) Kirjeitä nuorelle tutkijalle – kannanottoja tutkijan arjesta. Helsinki: Suomalainen tiedeakatemia, 30-37.

Sarlio-Siintola, S. 2011. Akateeminen kirjoittaminen ja maailmanparannus. Teoksessa: K. Räsänen (toim.) Tutkijat kertovat – kymmenen esseitä akateemisesta työstä. Espoo: Aalto-yliopisto, 132-146.

Schmidt, T. 2010. Korkeakoulutuksen tavoitteet ja seuraukset – oma paikkani korkeakoulutuksen historiassa. Teoksessa: K. Räsänen (toim.) Joko tunnet tämän tutkijan? Esseitä akateemisesta työstä. Helsinki: Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulu, 19-36.

Shaw, M. A., Chapman, D. W. & Romyantseva, N. L. 2013. Organizational culture in the adoption of the Bologna process: a study of academic staff at a Ukrainian university. *Studies in Higher Education*, 38, 989–1003.

Sipilä, J. 2007. Valta yliopistossa. Tampere: Vastapaino.

Skelton, A. 2012. Teacher identities in a research-led institution: in the ascendancy or on the retreat? *British Educational Research Journal*, 38, 23-39

Skelton, A. 2013. Positively transformational or poisoned chalice? The impact of a course on higher education teaching at a research-intensive institution. *Teaching in Higher Education*, 18, 908-919.

Stenström, M-L. 1993. Ammatillisen identiteetin kehittyminen. Teoksessa: A. Eteläpelto & R. Miettinen (toim.) Ammattitaito ja ammatillinen kasvu: Kasvatustieteiden tutkimuslaitoksen 25-vuotisjuhlajulkaisu. Helsinki: Painatuskeskus, 31-45.

Taylor, P. G. 1999. Making Sense of Academic Life. Academics, Universities and Change. Buckingham: Open University Press.

Thomä, H. 2004. Psychoanalysts without a Specific Professional Identity: A Utopian Dream? *International Forum of Psychoanalysis*, 13, 213-236.

- Toikka, T. 2012. Opettaja-tutkija jonglöörimustekalana. Teoksessa: K. Räsänen (toim.) Tutkijat keskusteleivat – esseitä ja kirjeitä akateemisesta työstä. Helsinki: Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulu, 44-57.
- Trux, M-L. 2009. Yksin mutta yhdessä: akateeminen kirjoittaminen ja nerouden haamu. Teoksessa: K. Räsänen (toim.) Tutkija kirjoittaa – esseitä kirjoittamisesta ja kirjoittajista akateemisessa työssä. Helsinki: Helsingin kauppakorkeakoulu, 114-130.
- Tuomi, J. & Sarajarvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi
- Turunen, M. 2011. Mahdollisuuksia kestäväään tutkimukseen. Teoksessa: K. Räsänen (toim.) Tutkijat kertovat – kymmenen esseitä akateemisesta työstä. Espoo: Aalto-yliopisto, 75-89.
- Varila, J. & Rekola, H. 2003. Mitä on työssä oppiminen. Teoreettisia ja empiirisiä näkökulmia työssä oppimiseen. Joensuu: Joensuun Yliopisto.
- Vähämäki, J. 2007. Prekarisaatio ja tietotyö. Teoksessa: A. Kasvio & Tjäder, J. (toim.) Työ murroksessa. Artikkelikokoelma. Helsinki: Työterveyslaitos, 243-277.
- Vähäsantanen, K., Hökkä, P., Eteläpelto, A., Rasku-Puttonen, H. & Littleton, K. 2008. Teachers' Professional Identity Negotiations in Two Different Work Organisations. *Vocations and Learning*, 1, 131-148.
- Walker, C., Gleaves, A. & Grey, J. 2006. A study of the difficulties of care and support in new university teachers' work. *Teachers and Teaching: theory and practice*, 12, 347-363.
- Walsh, K. & Gordon, J. R. 2008. Creating an individual work identity. *Human Resource Management Review*, 18, 46-61.
- Warhurst, R. P. 2006. "We Really Felt Part of Something": Participatory learning among peers within a university teaching-development community of practice. *International Journal for Academic Development*, 11, 111-122.
- Wenger, E. 1998. *Communities of Practice. Learning, Meaning, and Identity*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Whitbourne, S. K. 1986. *The Me I Know: A Study of Adult Identity*. New York: Springer-Verlag.
- White, G. W. 2012. Faculty transitioning into associate dean positions in higher education: Perspectives on personal and professional experiences. A Dissertation in Higher Education. The Pennsylvania State University.
- Wrzesniewski, A. 2002. "It's Not Just a Job" Shifting Meanings of Work in the Wake of 9/11. *Journal of Management Inquiry*, 11, 230-234.

Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. 1997. Jobs, Careers, and Callings: People's Relations to Their Work. *Journal of Research in Personality*, 31, 21–33.

Xu, Y. 2014. Becoming researchers: A narrative study of Chinese university EFL teachers' research practice and their professional identity construction. *Language Teaching Research*, 18, 242-259.

Ylijoki, O-H. 1998. Akateemiset heimokulttuurit ja noviisien sosialisatio. Tampere: Vastapaino.

Ylijoki, O-H. 2009. Yliopiston lumo. Teoksessa: T. Tomperi (toim.) Akateeminen kysymys? Yliopistolain kritiikki ja kiista uudesta yliopistosta. Tampere: Vastapaino, 83-92.

Ylijoki, O-H. 2010. Future orientations in episodic labour: Short-term academics as a case in point. *Time and Society*, 19, 365-386.

Ylijoki, O-H. 2013. Boundary-work between work and life in the high-speed university. *Studies in Higher Education*, 38, 242–255.

Ylijoki, O-H. 2014. University Under Structural Reform: A Micro-Level Perspective. *Minerva*, 52, 55-75.

Ylijoki, O-H. & Ursin, J. 2013. The construction of academic identity in the changes of Finnish higher education. *Studies in Higher Education*, 38, 1135–1149.

Ylijoki, O-H. & Henriksson, L. 2017. Tribal, proletarian and entrepreneurial career stories: junior academics as a case in point. *Studies in Higher Education*, 42, 1292–1308.

Yliopistolaki 558/2009. Laki annettu 24.7.2009.

Young, P. 2006. Out of balance: lecturers' perceptions of differential status and rewards in relation to teaching and research. *Teaching in Higher Education*, 11, 191-202.

LIITTEET

Liite 1. Kyselylomake

Taustatiedot

Minkä ikäinen olet? Voit kertoa tarkan ikäsi tai vastata jollakin seuraavista ikähaaroista:

20-30 vuotta 31-40 vuotta 41-50 vuotta 51-60 vuotta 61-70 vuotta **KIRJOITA OIKEA VAIHTOEHTO ---**

Mikä olet koulutukseltasi?

Missä työskentelet?

Millaista työtä teet?

Millaisessa työsuhteessa olet?

Vakituisessa Määräaikaisessa **KIRJOITA OIKEA VAIHTOEHTO ---**

Kuinka kauan olet työskennellyt työpaikassasi?

Oletko työskennellyt valmistuttuasi maisteriksi muussa kuin tämänhetkisessä työpaikassasi?

Oletko suorittanut jatko-opintoja valmistuttuasi maisteriksi? Jos vastasit kysymykseen myöntävästi, KIRJOITA jokin alla olevista vaihtoehtoista. Jos valitset viimeisen vaihtoehdon, kerro, mitä tutkintoa suoritat.

Olen suorittanut lisensiaatin tutkinnon Olen suorittanut tohtorin tutkinnon Jatko-opintoni ovat kesken

Ammatillinen identiteetti

KUVAILE seuraavien kysymysten avulla, millainen ammatillinen identiteettisi on:

- Miten suhtaudut tällä hetkellä omaan työhösi ja ammatillisuuteesi/ammattiisi?
- Millaiseksi haluat työssäsi ja ammatissasi tulla?
- Mihin koet kuuluvasi ja samastuvasi työssäsi ja ammatissasi?
- Mitä pidät tärkeänä työssäsi ja ammatissasi?
- Mihin sitoudut työssäsi ja ammatissasi?
- Millaisia työtä koskevia arvoja sinulla on?
- Entä millaisia työtä koskevia tavoitteita ja ajatuksia sinulla on?

Ammatillisen identiteetin rakentuminen

Mitkä sinusta itsestäsi johtuvat tekijät ja muut eli ulkoiset tekijät tukevat ammatillisen identiteettisi rakentumista?

Mitkä sinusta itsestäsi johtuvat tekijät ja muut eli ulkoiset tekijät uhkaavat ammatillisen identiteettisi rakentumista?

Ammatillisen identiteetin mahdollinen uusiutuminen tai uusiutumattomuus

Onko ammatillinen identiteettisi uusiutunut sinä aikana, kun olet työskennellyt työpai-
kassasi?

Mitkä sinusta itsestäsi johtuvat tekijät ja muut eli ulkoiset tekijät ovat vaikuttaneet am-
matillisen identiteettisi mahdolliseen uusiutumiseen tai uusiutumattomuuteen?