

Professoreiden käsityksiä työhyvinvoinnista ja työksinäisyydestä: fenomenografinen  
tutkimus

Pro gradu –tutkielma

Anna-Emilia Tikkala

Y28100947

Kasvatustieteiden tiedekunta, yleinen kasvatustiede

Kevät 2026

## Lapin yliopisto

Tiedekunta: Kasvatustieteiden tiedekunta

Työn nimi: Professoreiden käsityksiä työhyvinvoinnista ja työyksinäisyydestä: fenomenografinen tutkimus

Tekijä: Anna-Emilia Tikkala

Koulutusohjelma/oppiaine: Yleinen kasvatustiede

Työn laji: Pro gradu -tutkielma

Sivumäärä, liitteiden lukumäärä: 86, 3 liitettä

Vuosi: 2026

### Tiivistelmä:

Tutkimuksessa tarkastellaan Lapin yliopiston professoreiden käsityksiä työhyvinvoinnista ja työyksinäisyydestä. Tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä on Decin ja Ryanin (2017) itsemääräämisteoria, jonka mukaan hyvinvointi ja motivaatioperusta rakentuvat kolmen psykologisen perustarpeen; autonomian, kompetenssin ja yhteenkuuluvuuden kautta. Wrightin (2005) prosessimalli havainnollistaa työyksinäisyyden kytköksiä psykologisiin perustarpeisiin siten, että yhteenkuuluvuuden toteutumattomuus voi edesauttaa työyksinäisyyden kokemuksia. Tutkimuksessa tarkastellaan, kuinka psykologiset perustarpeet toteutuvat professorin työssä, jossa yhteenkuuluvuutta haastavat autonomian suuruus, työmäärän paljous ja korkeat vaatimukset.

Tutkimuksen lähtökohtana on, että työyksinäisyys on lisääntynyt ongelma työpaikoilla, ja se on tunnustettu kansanterveydelliseksi ongelmaksi (Tanskanen ym., 2023, 1). Työyksinäisyyttä on tutkittu vasta vähän, samoin kuin professoreiden työhyvinvointia, sillä tähänastiset tutkimukset ovat olleet kansainvälisiä. Tutkimuksen tavoitteena on kartoittaa professoreiden työhyvinvoinnin ja työyksinäisyyden nykytilaa sekä saavuttaa ymmärrys siihen vaikuttavista tekijöistä. Tutkimuskysymys on: Millaisia käsityksiä professoreilla on työhyvinvoinnista ja työyksinäisyydestä? Tutkimus tuo ymmärrystä työhyvinvoinnin kehitystarpeista ja mahdollistaa käytännön kehittämistyön.

Tutkimusmenetelmänä on käytetty fenomenografiaa ja tutkimushenkilöitä ovat Lapin yliopiston professorit. Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin kyselylomaketta ja tutkimukseen osallistui 14 professoria. Aineiston analyysi tehtiin fenomenografisella analyysillä.

Tulokset osoittivat, että professorit nauttivat työstään lähtökohtaisesti paljon, mutta työhyvinvointia ja motivaatiota heikensivät erityisesti hallinto ja työn kuormitus. Autonomian heikentyminen lisäsi kuormituksen tunnetta, vaikutti työn ja vapaa-ajan rajaamiseen sekä yhteisöllisiin tilanteisiin osallistumiseen. Professoreiden käsitysten mukaan etätyö heikensi erityisesti uusien työntekijöiden yhteenkuuluvuutta. Professorit tunnistivat työssään työyksinäisyyden riskitekijät, mutta ne käsitettiin työhyvinvointia heikentäviksi tekijöiksi. Kokemuksia työyksinäisyydestä ei ollut.

Jatkotutkimusta tulisi tehdä suuremmalla otannalla, ja työyksinäisyyden mittareita tulisi kehittää nykyistä laadullisemmaksi. Lisäksi työyksinäisyys voitaisiin vakinaistaa osaksi työhyvinvointikyselyjä.

Avainsanat: professori, työhyvinvointi, työyksinäisyys, fenomenografia

# Sisällys

1 Johdanto .....	6
2 Professoreiden työ .....	8
2.1 Työn osa-alueet .....	8
2.2 Vapaus ja vastuu .....	10
2.3 Työn kuormitustekijät.....	12
3 Professoreiden työhyvinvointia rakentavat tekijät itsemääräämisteorian mukaan .....	15
3.1 Autonomian toteutuminen professoreiden työssä .....	15
3.2 Kompetenssi – käsitys omasta asiantuntijuudesta .....	17
3.3 Sosiaaliset suhteet yhteenkuuluvuuden toteutumisessa .....	18
4 Työyksinäisyys .....	22
4.1 Työyksinäisyyden riskitekijät.....	23
4.2 Työyksinäisyyden seuraukset.....	26
5 Tutkimuskysymys ja fenomenografia tutkimusmenetelmänä .....	29
5.1 Professorit tutkimushenkilöinä .....	30
5.2 Aineiston keruu kyselylomakkeella .....	31
5.3 Aineiston analyysi fenomenografisella analyysillä .....	34
6 Tulokset .....	44
6.1 Käsitukset työhyvinvoinnista.....	44
6.1.1 Käsitukset työhyvinvoinnista oman asiantuntijuuden ja ammatillisen kehittymisen kautta .....	44
6.1.2 Käsitukset autonomian heikentymisestä hallinnon ja liiallisen työtaakan kautta .....	50
6.1.3 Käsitukset yhteenkuuluvuudesta etä- ja lähityön sekä työyhteisön toimintatapojen kautta .....	59
6.2 Käsitukset työyksinäisyyden kokemattomuudesta.....	69
7 Pohdinta .....	76
7.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset.....	76
7.2 Tutkimuksen luotettavuustarkastelu ja jatkotutkimusaiheet .....	78
Lähteet.....	82
Liite 1. ....	87

Liite 2.....	88
Liite 3.....	90

# 1 Johdanto

Ihmiset käyttävät hereilläoloajastaan noin yhden kolmasosan työn tekemiseen, mikä tekee työhyvinvoinnin tutkimisesta ja kehittämisestä tärkeää (De Neve & Layard, 2023). Tässä tutkimuksessa tarkastellaan, kuinka psykologiset perustarpeet eli mielensisäistä hyvinvointia rakentavat osa-alueet: autonomia, kompetenssi ja yhteenkuuluvuus toteutuvat professoreiden työssä.

Decin ja Ryanin (2017) itsemääräämisteorian mukaan psykologiset perustarpeet luovat hyvinvoinnin ja motivaation perustan, joiden toteutumista sosiaalinen ympäristö joko tukee tai estää toiminnallaan. Työhyvinvoinnin tarkasteluun on valittu juuri psykologisen hyvinvoinnin rakentumista kuvaava teoria, sillä sen kautta saadaan laaja ymmärrys yksilöllisten ja sosiaalisten tekijöiden vaikutuksesta kokonaisyhyvinvoinnille.

Professoreiden työssä psykologisten perustarpeiden täyttymistä haastavat erityisesti työn suuri kuormitus ja työlle asetetut korkeat vaatimukset. Tämä kuvastaa työn autonomiapainotteisuutta, josta johtuva akateeminen stressi voi vaikuttaa muihin perustarpeisiin ja tätä kautta työhyvinvointiin. Professoreiden työhyvinvoinnin ja työyksinäisyyden tarkastelussa on olennaista tutkia juuri yhteenkuuluvuutta, sillä aiemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että autonomian suuruus saattaa heikentää sen toteutumista (vrt. Almahdawi ym., 2021; Pace ym., 2021; Moeller & Chung-Yan, 2013; Ozelick & Barsade, 2018). Pacen ym. (2021) tutkimus osoitti professoreiden työn kuormitus- ja stressitekijöiden uhkaavan psykologista hyvinvointia.

Professoreiden kohdalla heikentynyt työhyvinvointi ja suuri työtaakka toimivat myös työyksinäisyyden riskitekijöinä (vrt. Ortega-Jimenez ym., 2021). Työyksinäisyydellä tarkoitetaan haitallista ja kuormittavaa tilaa, joka syntyy toivottujen sosiaalisten suhteiden

puutteesta työn kontekstissa – näin työyksiäisyyden kokemus liittyy siihen, kuinka työntekijän tarve yhteenkuuluvuudelle toteutuu käytännössä. Wrightin (2005) työyksiäisyyden prosessimalli havainnollistaa työyksiäisyyden yhteyttä yhteenkuuluvuuden perustarpeeseen kuvaamalla, kuinka sosiaalisen hyvinvoinnin puutteet ja yhteenkuuluvuuden kokemattomuus liittyvät yksinäisyyden kokemukseen.

Itsemääräämisteoria ja työyksiäisyyden prosessimalli jakavat yhteisen näkemyksen sosiaalisten suhteiden olemassaolon tärkeydestä yhteenkuuluvuuden toteutumisen kannalta ja yhdistyvät toisiinsa erityisesti sosiaalisen hyvinvoinnin kautta. Itsemääräämisteorian teoreettinen viitekehys toimii vahvana teoreettisena siltana työyksiäisyyteen (vrt. Deci & Ryan 2017), ja tätä on hyödynnetty myös aiemmissa työyksiäisyyden tutkimuksissa (Wax ym., 2022).

Työyksiäisyyden kokemukseen vaikuttavat työn vaatimusten lisäksi työyhteisön tekijät, kuten työpaikan käytänteet, ilmapiiri ja sosiaalinen tuki, koska ne määrittävät kokemusta työpaikan sosiaalisen ympäristön toimivuudesta (vrt. Tanskanen ym., 2023). Professorit valitsevat itselleen sopivat työskentelytavat, joiden myötä työyhteisö hajaantuu etä- ja lähityöhön. Tämä voi vaikuttaa konkreettisesti työpaikan yhteisöllisiin tilanteisiin, jotka mahdollistavat tuntemukset yhteenkuuluvuudesta. Tämän vuoksi tutkimuksessa tarkastellaan professoreiden käsityksiä myös tuesta, kiireestä ja etätöiden määrästä, koska ne kuvaavat yhteenkuuluvuuteen liittyviä tekijöitä käytännössä (vrt. Tanskanen ym., 2023). Etätöiden kompleksisuutta työhyvinvoinnille selittää Almahdawin ym. (2021) tutkimus etätöskentelystä COVID-19 pandemian aikana, sillä verkko-opetukseen täysiiirtyminen ja työympäristön muutokset aiheuttivat stressiä professoreiden keskuudessa. Toisaalta tyytyväisyys verkko-opetusta kohtaan kasvoi, minkä lisäksi kompetenssi ja minäpystyvyys lisääntyivät.

Professoreihin kohdistuva tutkimus on ollut Suomessa hyvin vähäistä, joka osoittaa heitä koskevan tutkimuksen tarpeellisuuden. Professoreiden työhyvinvointiin liittyviä selvityksiä ei ole laadittu paikallisella tai valtakunnallisella tasolla, ja se on usein liitetty osaksi yleisiä henkilöstökyselyjä. Professoreiden työhyvinvoinnista löytyviä blogikirjoituksia (vrt.

Rantanen, 2024) lukuun ottamatta Rossin ym. (2025) tutkimus esihenkilöiden työhyvinvoinnista on lähin sovellettavissa oleva kotimainen tutkimus professoreiden työhyvinvointiin liittyen.

Kotimainen työyksinäisyyden tutkimus on ollut vähäistä, mutta ilmiötä on jo käsitteellistetty ja pyritty mittaamaan. Kemppinen ja Tanskanen (2023) kehittivät työyksinäisyyden kokemusta havainnollistavan työyksinäisyysmittarin, jota on hyödynnetty myös tämän tutkimuksen kyselylomakkeen laatimisessa. Kotimaista tutkimusta edistäneiden tutkijoiden tavoitteena on ollut liittää työyksinäisyys osaksi työhyvinvoinnin keskustelua.

Edellä kuvatut näkökulmat osoittavat, että professoreiden näkökulma työhyvinvoinnin ja työyksinäisyyden teemoihin on uusi ja tarpeellinen. Tämän myötä tutkimuskysymys on: Millaisia käsityksiä professoreilla on työhyvinvoinnista ja työyksinäisyydestä? Tutkimuskysymykseen pyritään vastaamaan laadullisen tutkimuksen menetelmin: kyselylomakkeella kerätyn aineiston avulla, joka analysoidaan fenomenografisen analyysin keinoin. Kyselylomakkeella kerätään tietoa kokemuksista, jotka paljastavat ilmiöihin liittyvät käsitykset. Aineisto koostuu neljäntoista professorin käsityksistä, jotka ovat työskennelleet professorin työssä 6 kuukaudesta 21 vuoteen. Tutkimuksen tavoitteena on saavuttaa laaja ymmärrys professoreiden työhyvinvoinnin ja työyksinäisyyden käsityksistä.

## 2 Professoreiden työ

Professori on korkein akateeminen arvonimike, johon voidaan nimittää henkilö, joka on suorittanut alansa korkeimman tutkinnon valmistumalla tohtoriksi (Evans, 2018, 132). Ennen professuurin eli professorin työn saamista toimitaan yleensä apulaisprofessorina määräaikaisesti 3–5 vuoden ajan, mikä muodostaa urapolun ensimmäisen vaiheen. Professuurin saaminen edellyttää korkeatasoista akateemista pätevyyttä, joka osoitetaan kansainvälisellä maineella, vertaisarvioituilla julkaisuilla, stipendeillä ja tutkimusapurahojen hankinnalla. Professuurien hakijat vertaisarvioidaan vähintään kahden professorin tasoisen tutkijan toimesta. Tutkijat asettavat hakijat paremmuusjärjestykseen, jonka perusteella lopullinen valinta tehdään. (Kallioinen, 2018, 25–26; Macfarlane, 2012, 48–52.) Professorin nimike on elinikäinen ja uraa on mahdollista jatkaa myös eläkkeelle jäämisen jälkeen (Professoriliitto).

Professorit ovat erikoistuneet omaan aihealueeseensa ja he työskentelevät tutkimusorganisaatioissa kuten yliopistoissa. He ovat oman tieteenalansa korkeimpia asiantuntijoita ja heidän työnsä edustaa yliopistolle annettuja tehtäviä. Yliopistot kilpailevat toistensa kanssa muun muassa opiskelijoista ja rahoituksesta, lisäksi yliopistoista valmistuvia tutkintoja, julkaisuja ja rahoitusten määrää mitataan. Nämä tekijät vaikuttavat myös professoreiden työhön – heiltä odotetaan tehokkuutta ja tuottavuutta. (Kallioinen, 2018; Macfarlane, 2012.) Hyvää professoria on kuvattu henkilöksi, jonka osaaminen näkyy sekä omassa työssään että välittyä hänen kouluttamiensa henkilöiden osaamisessa (Kallioinen, 2018, 15).

### 2.1 Työn osa-alueet

Yliopistolaissa on määritelty professoreiden työtehtävät opettamiseen, tutkimuksen tekemiseen, yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen ja johtotehtäviin. Osa-alueet kattavat

tieteellisen tutkimustyön harjoittamisen ja ohjaamisen, opetuksen ja tieteen seuraamisen sekä yhteiskunnalliseen vuorovaikutukseen osallistumisen. Apulaisprofessoreiden tehtäviin kuuluvat tieteellisen tutkimuksen harjoittaminen ja ohjaaminen, opetuksen antaminen ja oman tieteenalansa kehityksen seuraaminen. Tutkimusprofessorit eroavat professoreista ja apulaisprofessoreista siten, että heidän työnsä painottuu tutkimukseen eikä heillä ole opetustehtäviä (Helsingin yliopisto).

Macfarlanen (2012, 90–93) mukaan professoreiden johtotehtävät jakautuvat edelleen mentorointiin, tieteen suojeluun, mahdollistamiseen ja lähettiläänä toimimiseen. Mentorointi sisältää uusien kollegoiden alkuun auttamisen ja tukena toimimisen uudessa työympäristössä. Mentoroinnin aikana uutta kollegaa ohjataan tutkimuksen tuottamiseen omien intressien pohjalta, jonka tavoitteena on saattaa tutkimusprosessi alkuun. Mentorointityön tavoitteena on turvata uuden työntekijän työn aloitus tutkijaorganisaatiossa. (Evans, 2018, 126.) Tieteen suojelulla viitataan professoreiden velvollisuuteen varmistaa ja valvoa tieteen kriteerien täyttymistä. Tämä toteutuu työssä esimerkiksi vertaisarviointien ja väitöskirjojen ohjaamisen kautta. Mahdollistamisen osa-alueella tarkoitetaan yhteistyön luomista kollegoiden välille. Professorit toimivat myös lähettiläinä, jolloin tehtävänä on edustaa omaa tutkimusorganisaatiotaan esimerkiksi osallistumalla konferensseihin. (Macfarlane, 2012, 95.) Professoreiden velvollisuuksia kuvaa organisaation etujen ajaminen kaikilla toiminnan tasoilla (vrt. Macfarlane, 2012, 77, 97–98).

Evans (2018, 126) kuvaa professoreiden johtajuuteen liittyvää vastuuta akateemisen johtajuuden käsitteellä, joka rakentuu vuorovaikutuksessa kollegoiden kanssa työelämään siirryttäessä. Esimerkiksi hiljaisen tiedon omaksuminen, jota professoreilta odotetaan, edellyttää akateemista johtajuutta ja sitä tapahtuu itselle tärkeiden henkilöiden, kuten entisten ja nykyisten kollegoiden kautta. Kallioisen (2018, 16) mukaan akateemisella johtajuudella viitataan ennen kaikkea tutkimuksen ja opetuksen sisällölliseen johtamiseen. Tämä osoittaa, että akateeminen johtajuus on käsitteenä laaja ja aiheuttaa epäselvyyttä sen suhteen, mitä kaikkea sillä tarkoitetaan. Epäselvän määritelmän vuoksi työtehtävät voidaan kokea hallitsemattomiksi, eikä uusille professoreille ole täysin selvää mitä heiltä odotetaan johtamisen osalta. (Evans, 2018, 135–137.)

Professoreiden työtehtäviin kuuluvat myös kansainvälinen yhteistyö ja verkostojen luominen, jotka edellyttävät hyviä viestintä- ja vuorovaikutustaitoja sekä tulojen hankintaa (Macfarlane, 2012, 51, 55–56; Professoriliitto). Professoreilta edellytetään epäonnistumisten kestämistä ja ratkaisukeskeistä suhtautumista muuttuviin tilanteisiin, sillä esimerkiksi apurahahakemusten prosessit ovat työläisiä ja aikaa vieviä. Hakemuksia valmistellaan usein pitkään, ja niitä voidaan joutua työstämään useaan kertaan, eikä suuresta työmäärästä huolimatta ole selvää, että prosessi tuottaisi halutun lopputuloksen. (Dunn, Whelton & Sharpe, 2006, 517–520.) Professoreilta edellytetään myös kritiikin ja torjunnan kestämistä, sekä kykyä puolustautua ja puhua vakuuttavasti näkemystensä puolesta. Tämä liittyy tutkimuksen tekemiseen ja tutkimuksesta käytävään keskusteluun, jolloin professorit ovat vastuussa oman asiantuntijuutensa osoittamisesta ja näkemystensä puolustamisesta. (Macfarlane, 2012, 95–96.)

Työn laajuus ja osa-alueiden vaatimukset määrittävät professoreiden työtä ja edellyttävät työskentelyltä tehokkuutta (Moeller & Chung-Yan, 2013, 188). Professoreiden vuosittainen työaika on 1612 tuntia, he vastaavat itse työajastaan ja sen kohdentamisesta työsuunnitelmassa määriteltyihin tehtäviin. Tämän vuoksi työssä korostuvat myös ajanhallinta- ja koordinoitaidot: professoreiden tulee jatkuvasti punnita käytettävissä olevia resursseja suhteessa työtehtäviin. Heidän tulee osata arvioida, milloin työ on riittävän valmis siirrettäväksi sivuun, jotta voidaan siirtyä seuraaviin työtehtäviin. Toiminnan tehokkuuden taustalla on ajatus siitä, että työtehtävät voidaan hoitaa niille varatussa aikataulussa. (Macfarlane, 2012, 76.) Professoreilta edellytetään kykyä myös työn häiriötekijöiden käsittelyyn, joita ovat esimerkiksi keskeytykset, paineet ja esteet, joita työssä ilmenee (Dunn, Whelton & Sharpe, 2006, 517–520). Vuonna 2014 tehdyn kyselytutkimuksen mukaan 80 prosenttia professoreista koki keskeytysten vaikuttavan heidän työskentelyynsä (Kallioinen, 2018, 41).

## 2.2 Vapaus ja vastuu

Macfarlanen (2012, 21, 77) mukaan professoreiden on tasapainoteltava työn vapauden ja akateemisten velvollisuuksien välillä. Akateemisilla velvollisuuksilla viitataan professoreiden työn vaatimukseen, ja akateemisella vapaudella tarkoitetaan ajattelun, ilmaisun ja tutkimuksen

vapautta. Akateeminen vapaus on uuden tiedon tuottamisen edellytys, ja sen tavoitteena on lisätä sivistystä (Kallioinen 2018, 38). Perustuslain 16 § Sivistyksellisistä oikeuksista turvaa tieteen, taiteen ja ylimmän opetuksen vapauden, jonka lisäksi akateeminen vapaus on turvattu EU:n lainsäädännössä. Nämä lait turvaavat professoreille vapauden tehdä tutkimusta omista mielenkiinnon kohteistaan. Vapaus viittaa myös työn luovaan puoleen, sillä professoreilla on mahdollisuus kokeilla ja suunnitella erilaisia konsepteja, teorioita ja malleja. Vapautta mahdollistavan työn edellytyksenä on perusteellinen ja kriittinen paneutuminen aiempiin tutkimuksiin. Akateeminen vapaus ja vastuu ovat näin seurauksia toinen toisistaan (Macfarlane, 2012, 76).

Vapautta mahdollistava työ osoittaa organisaation näkökulmasta, että professoreihin luotetaan työntekijöinä paljon. Luottamus ulottuu professoreiden itseohjautuvuuteen, itsekriittisyyteen ja työn vaatimuksista suoriutumiseen. Organisaation luottamus perustuu professoreiden ammattilaisuuteen kriittisen tiedon arvioijina ja tutkimuksen tekijöinä, jonka perusteella heidän odotetaan olevan kriittisiä myös omaa työtään kohtaan. Lisäksi professoreilla odotetaan olevan ymmärrys työn vaatimuksista, ja heidän odotetaan toimivan omatuntonsa pohjalta. Professoreilla on tunnistettu olevan taito löytää tasapaino analyyttisten, luovien ja käytännöllisten kykyjen suhteen, joka edesauttaa sopeutumista erilaisiin ympäristöihin ja tilanteisiin. (Evans, 2018, 132; Macfarlane, 2012, 21; Rantala, 2019, 1–2.)

Autonomia ja akateeminen vapaus ovat heikentyneet viime vuosina Suomessa ja maailmanlaajuisesti (Lind ym., 2024). Ruokamon (2025) mukaan akateeminen vapaus on uhattuna siitä huolimatta, että tieteen vapaus on turvattu perustuslaissa ja EU:n lainsäädännössä. *Academic Freedom Index* (AFI) on kansainvälinen mittari, joka arvioi globaalisti akateemisen vapauden toteutumista viidellä osa-alueella. Nämä osa-alueet ovat: tutkimus- ja opetustoiminta, akateeminen vaihto ja tiedon levittäminen, instituutioiden autonomia, kampusintegraatio sekä akateeminen ja kulttuurinen ilmaisuvapaus. Suomen sijoitus akateemisen vapauden mittarilla on romahtanut viimeisen kymmenen vuoden aikana, sillä aiemmin Suomi kuului parhaimman kymmenen prosentin joukkoon, mutta nykyisin se sijoittuu parhaimman 20–30 % joukkoon. (Friedrich-Alexander-Universität & V-Dem Institute 2025.) Ruokamo (2025) lopettaa blogikirjoituksen toteamalla seuraavasti: ”*Toimenpiteet*

*tieteen vapauden säilyttämiseksi, sen lisäämiseksi sekä kaikenlaisen rajoittamisen estämiseksi ovat tarpeen”.*

Kallioinen (2018, 36–38) havainnollistaa akateemisen vapauden heikentymistä niin, että sivistyksen ja mitattavan hyödyn välille on muodostunut kuilu. Professorin työn ensisijaisia pyrkimyksiä sivistystyön lisäämisestä ja uuden tiedon tuottamisesta ei pidetä enää riittävinä, vaan toiminta perustuu yhä enemmän hyödyn mitattavuuteen. Tavoite sivistystyöstä on muuttunut kilpailullisempaan suuntaan, jossa yksilöiden tehokkuus ja tuottavuus korostuvat sivistyksellisen pyrkimyksen sijaan. Kilpailun lisääntyminen näkyy esimerkiksi jatkuvana rahoituskilpailuna sekä julkaisujen ja tutkintojen määrän mittaamisena. Tilanteessa, jossa kilpailu ja oman akateemisen uran edistäminen ohittavat työn yhteiskunnalliset merkitykset, yksilöiden menestys ja yhteisön hyvinvointi voivat joutua ristiriitaan.

Tehokkuuden korostuminen näkyy professoreiden arjessa muun muassa hallinnollisen työn lisääntymisenä. Tämä on vaikuttanut työhön suhtautumiseen, sillä professorit ovat kokeneet hallinnollisen työn osuuden liialliseksi. Omaehtoisuuden heikentyminen on merkinnyt myös tutkimukseen jäävän ajan vähenemistä, jota voidaan pitää huolestuttavana uuden tiedon tuottamisen näkökulmasta. Omaehtoisuuden heikentyminen ja professoreiden kokemukset ministeriön liiallisesta vallasta ovat huolestuttavia havaintoja työhyvinvoinnin kannalta. (Kallioinen, 2018, 36–38.)

## 2.3 Työn kuormitustekijät

Professorit ovat työssään alttiita stressitekijöille suuren työmäärän ja työn vaatimusten vuoksi (Almdawi ym., 2021, 1154). Moellerin ja Chung-Yanin (2013, 190) sekä Pacen ym. (2021, 3418–3422) mukaan aikapaineet, työmäärän kasautuminen ja sitä seuraava stressi ovat riskejä professoreiden henkiselle terveydelle. Työstressiä koetaan, kun työn kuormitus ylittää työntekijän käytettävissä olevat resurssit (Bull ym., 2024, 15; Pace ym., 2021, 3418). Tällöin työstä suoriutuminen edellyttää tavanomaista enemmän resursseja fyysisesti, psyykkisesti tai sosiaalisesti. Samalla työhyvinvointia edistävien tekijöiden, kuten työntekijöiden välisten sosiaalisten suhteiden ylläpitämiseen tarvittava aika vähenee, kun resurssit käytetään

työtehtävistä suoriutumiseen. (Manka & Manka, 2023, 102.) Yliopistoprofessoreiden työtehtävät jakautuvat opettamiseen, tutkimuksen tekemiseen, yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen ja johtotehtäviin, joista jokaisella osa-alueella on omat vaatimuksensa.

Henkilökohtaisilla tekijöillä, kuten työntekijän asenteilla, tulkinnoilla ja selviytymiskeinoilla on vaikutusta siihen, kuinka suurena työn kuormitus koetaan ja miten stressistä selviydytään (Manka & Manka, 2023, 93; Tanskanen ym., 2023, 9). Hallintakeinoja käyttäessään työntekijä kohtaa työn vaatimukset ja mukauttaa oman toimintansa niiden mukaisiksi. Tämä lisää sietokykyä ja itseohjautuvuutta. Passiiviset hallintakeinot ilmenevät työtehtävän tai työn vaatimusten välttelyinä. Passiivisten hallintakeinojen käyttö on yhteydessä työtehtävien kasaantumiseen. (Dunn, Whelton & Sharpe, 2006, 512–520; Zhao & Ding, 2020, 90–91.)

Työn vaatimukset ja työn tekemiseen varatun ajan epäsuhta ovat tyypillisimmin stressiä aiheuttava tekijä professoreiden keskuudessa (Moeller & Chung-Yan, 2013, 190). Tämä on osoitettu käytännössä ongelmalliseksi jo vuonna 2016, jolloin professorit työskentelivät kyselytutkimuksen mukaan keskimäärin 2093 tuntia vuodessa. Tämä ylittää merkittävästi professoreille määritellyn vuosittaisen työajan, 1612 tuntia. Lisäksi on osoitettu, että professoreiden vuosittaiset työajat ovat olleet tätä suurempia jo vuosia. (Kallioinen, 2018, 39–40; Välimaa, 2024.) Työhön käytetyn ajan epäsuhta määriteltyyn vuosittaiseen työaikaan on aiheuttanut kritiikkiä professoreiden keskuudessa, koska he ovat saaneet merkitä vuosittaisiin työtunteihin ainoastaan määritellyn tuntimäärän. Tilanne on koettu epäreiluna, koska omaa työaika on aliarvioitu merkittävästi. (Välimaa, 2024.)

Työtä kohtaan voidaan kokea pakonomaisuutta, kun työllä koetaan olevan liian suuret vaatimukset ja tilanteesta koituu stressiä. Pakonomainen suhtautuminen muodostuu, kun stressi heikentää hallinnan tunnetta, mutta oma asiantuntijuus halutaan osoittaa tehtävästä suoriutumisella. Tällöin toimintaa ohjaa epäonnistumisen pelko, joka heikentää tunnetta omasta pätevyydestä. Pakonomaista työskentelyä voi ohjata myös velvollisuuden tunne, jolloin työtehtävän suorittamisen jälkeen voidaan hoitaa muita velvollisuuksia. Professorit kokevat tyypillisesti johtotehtävien vievän aikaa tutkimuksen tekemiseltä. (Dunn, Whelton & Sharpe, 2006, 512; Pace ym., 2021, 3418, 3422.) Intensiivistä ja jopa pakonomaista

työskentelyä voi selittää akateemisen työympäristön hyväksyntä tällaiselle työntekemisen tavalle, esimerkiksi julkaisukilpailun kautta (Dunn, Whelton & Sharpe, 2006, 512).

Liiallinen työtaakka vaikuttaa väistämättä työskentelyyn, kun stressi heikentää työstä suoriutumista ja työtehokkuutta, ja tehtäviä ei pystytä hoitamaan perusteellisesti. Stressin ja liiallisen työtaakan negatiiviset vaikutukset yltävät myös työntekijöiden henkilökohtaiseen elämään. Henkilökohtaisen elämän ja työn välinen tasapaino heikkenee, kun työaika venyy vapaa-ajalle tai vapaa-aikaa käytetään työtehtävien hoitamiseen (Moeller & Chung-Yan, 2013, 188, 190). Stressi ja akateeminen työtaakka uhkaavat professoreiden psykologista hyvinvointia, koska stressi ennakoii työtyytyväisyyden laskua ja heikentynyttä terveyttä. Lisäksi sairastuminen ja riski burnoutille kasvavat liiallisen kuormituksen myötä. (Pace ym., 2021, 3418–3419, 3421.) Tämä havainnollistaa työn luonteen yhteyttä työhyvinvointiin ja mahdollisesti myös työksinäisyyteen.

## 3 Professoreiden työhyvinvointia rakentavat tekijät itsemääräämisteorian mukaan

Decin ja Ryanin (2017) Itsemääräämisteorian mukaan psykologinen hyvinvointi toteutuu, kun hyvinvointi saavutetaan autonomian, kompetenssin ja yhteenkuuluvuuden osa-alueilla. Näiden osa-alueiden tulisi täytyä myös työn kontekstissa, jolloin puhutaan työhyvinvoinnista. Perustarpeiden toteutuminen muodostaa lisäksi pohjan motivaatiolle, joka ohjaa kaikkea toimintaa. Decin ja Ryanin (2022, 1) mukaan sisäinen motivaatio parantaa työstä suoriutumista, ja sisäisesti motivoituneet työntekijät ovat sinnikkäämpiä ja tehokkaampia kuin ulkoisesti motivoituneet työntekijät. Ulkoisesti motivoituneet työntekijät eivät koe työssään merkityksellisyyden tunteita, koska työ edusta heille tärkeitä arvoja. Tällöin toimintaa ohjaa ulkoinen pakote, kuten työn tekemisestä saatavat palkkiot (Deci & Ryan, 2017, 14–16).

Työhyvinvointia mitataan usein työtyytyväisyydellä, jolla tarkoitetaan koettua kokonaistyytyväisyyttä työssä. Työtyytyväisyyttä rakentavat esimerkiksi työn kontrolli, työtehtävien vaihtelevuus ja työyhteisön ihmissuhteet (De Neve & Layard, 2023, 181). Nämä tekijät kuvaavat itsemääräämisteorian osa-alueita: autonomiaa, kompetenssia ja yhteenkuuluvuutta. Hyvinvoivalla työntekijällä on resursseja omien kykyjen tunnistamiseen, työstä suoriutumiseen ja stressin sietokykyyn, jonka lisäksi hänellä on voimavaroja sosiaalisten suhteiden ylläpitämiseen. Heikentynyt työhyvinvointi puolestaan näkyy henkilöstön poissaoloina ja tuottavuuden heikentymisenä (Moeller & Chung-Yan, 2013, 188, 190).

### 3.1 Autonomian toteutuminen professoreiden työssä

Työtä kohtaan koettu autonomia merkitsee työntekijän kokemusta siitä, että hän voi säädellä toimintaansa. Autonomiaa ja motivaatiota tukee esimerkiksi työntekijän vapaus valita työn

tekemisen tavat ja ajoittaa työ haluamallaan tavalla. Lisäksi esihenkilön kontrollin vähentäminen kasvattaa autonomian kokemusta (Nurmi & Salmela-Aro, 2017, 107–108). Työn omaehtoisuus on yleisesti niin tavoiteltu ja tärkeänä pidetty ominaisuus, että työntekijät olisivat valmiita antamaan osan palkastaan, jotta he saisivat itse päättää työnsä järjestelemisestä (De Neve & Layard, 2023, 190).

Autonomian ja motivaation yhteyttä tarkastellaan tyypillisesti kontrollin tai vapauden näkökulmasta. Professorit ovat itse vastuussa velvollisuuksiensa hoitamisesta ja vuosittaisen työajan täyttymisestä, mikä kuvaa työn autonomiapainotteisuutta. Lisäksi professorit voivat säädellä omaehtoisesti työskentelytapojaan valitsemalla lähityön, hybridityön tai etätöy. Vapaus työn järjestelyyn parantaa puolestaan työn ja muun elämän tasapainoa sekä lisää työhön sitoutumista. Työskentelytapojen joustavuus edistää työhyvinvointia, kun työn omaehtoisuus vähentää työstressiä. (De Neve & Layard, 2023, 190; Mäkikangas ym., 2021, 395.) Professoreiden vapaudesta huolimatta autonomiaa rajoittavat määräajat, jotka määrittävät työn rytmiä ja ajoitusta. Näin myös kiire heikentää autonomian kokemusta (ks. luku 2.3) (Deci & Ryan, 2022, 3).

Työympäristö tukee työntekijän motivaatiota silloin, kun työtehtävä vastaa työntekijän arvoja ja mielenkiinnon kohteita. Tehtävän mielekkyys heijastuu tunteisiin ja asennoitumiseen työtä kohtaan: kun työtehtävä koetaan motivoivaksi, se näkyy myönteisesti työntekijän käyttäytymisessä ja työtehokkuudessa. (Deci & Ryan, 2017, 13–14.) Motivaatio kuvaa, millaiseksi työn lähtökohdat koetaan – koetaanko työskentely pakotteeksi vai omaehtoiseksi. Parhaimmillaan työtä tehdään merkityksellisistä lähtökohdista, joissa työn tekemisellä nähdään tarkoitus. Tällaisessa tilanteessa työ edustaa omia kiinnostuksen kohteita, sen tekeminen perustuu omaehtoisuuteen, tahtoon ja suostumukseen, jotka ovat autonomian kannalta keskeisiä elementtejä. Tästä näkökulmasta tutkimuksen tekeminen voidaan nähdä itseilmaisuna työn tekemisen kautta (Deci & Ryan 2017).

Burke ym. (2008, 359–364) selittävät autonomian yhteyttä työn mielekkyyteen siten, että työ tuottaa professoreille nautintoa palvelemalla heidän sisäisiä tarpeitaan ja ilmentämällä heille tärkeitä arvoja. Tällöin työlle on annettu merkityksiä, jonka myötä työn tekeminen itsessään

tuottaa onnellisuutta ja iloa. Näin nautinnollisuus mahdollistuu autonomian kautta, sillä työn tekeminen on omaehtoista ja omiin mielenkiinnon kohteisiin sidottua.

Nautinnollisuuden liittymistä työn tekemiseen selittää myös se, että akateemisen työn on havaittu sisältävän kutsumustyön piirteitä. Tällöin työ liitetään tärkeäksi osaksi identiteettiä. Kutsumustyössä työntekijällä on vain vähän ulkoisia motivaatiotekijöitä. (Kallioinen, 2018, 41.) Burken ym. (2008, 359–361) mukaan työstä koettu nautinnollisuus lisää työhyvinvointia, koska se tuottaa suurta työ- ja uratytytyväisyyttä sekä työssä viihtymistä. Lisäksi sillä on psyyken terveyttä ja työtehokkuutta lisäävä vaikutus (Deci & Ryan, 2017, 14–16; Deci & Ryan, 2022, 2).

Moellerin ja Chung-Yanin (2013, 189) mukaan professoreiden työssä täyttyvät lähtökohtaisesti autonomian ja kompetenssin psykologiset perustarpeet, sillä työ on vastuullista, tutkimusta tehdään omien intressien pohjalta ja työtä ohjaa jatkuva oman osaamisen kehittäminen. Toisaalta akateemisen vapauden heikentyminen sekä professoreiden kokemukset ministeriön vallan kasvusta ja hallinnollisen työn liiallisuudesta viittaavat professoreiden kontrollin vähentymiseen (ks. luku 2.2). Tämä tarkoittaa sitä, ettei autonomia toteudu käytännössä yhtä optimaalisesti kuin teoriassa.

### 3.2 Kompetenssi – käsitys omasta asiantuntijuudesta

Kompetenssia kuvataan motivoituneen toiminnan ydintekijäksi (Deci & Ryan 2011, 11), ja se tarkoittaa työntekijän käsitystä omasta osaamisestaan ja pätevydestään työssä. Käsitys omien taitojen riittävydestä syntyy, kun työtehtävä on sopivan haasteellinen suhteessa omiin taitoihin. (Baard, Deci & Ryan, 2004, 2046.) Pätevyyden tunnetta ja mielenkiintoa voidaan ylläpitää tietoisesti esimerkiksi vaihtelevilla työtehtävillä (De Neve & Layard, 2023, 191). Vastaavasti kompetenssi ja motivaatio heikentyvät negatiivisesta palautteesta, liian haastavista tehtävistä suhteessa taitotasoon sekä sosiaalisesta vertailusta (Deci & Ryan 2017). Tällaisilla keinoilla työympäristö voi ylläpitää tai heikentää työntekijöiden motivaatiota (De Neve & Layard, 2023, 182; Deci & Ryan, 2022, 3–4; Moeller & Chun-Yang, 2013, 190).

Professoreiden ammatillista kehittymistä kuvataan tiedon sisäistämisprosessiksi, jossa uusi tieto täydentää aiempaa osaamista (Evans, 2018, 126–127). Itsensä kehittäminen ja ammattitaidon ylläpitäminen ovat kirjattuna professoriliiton eettisiin ohjeisiin (Professoriliitto, 2022). Shimazoe (2021, 103–104) kuvaa professoreiden adaptiivisuutta, itseohjautuvuutta ja sitoutumista työhön itsensä johtamisen käsitteellä. Itsensä johtamisen merkitys korostuu erityisesti sellaisten työtehtävien kohdalla, joita ei pidetä lähtökohtaisesti mielekkäinä. Tällöin professorit kykenevät säätelämään omia ajatuksiaan ja tunteitaan niin, että työstä löydetään kiinnostavia ja mielekkäitä elementtejä. Työtehtävien hoitaminen edellyttää professoreilta ratkaisukeskeisyyttä ja sietokykyä sekä käsitystä tehtävään liittyvistä standardeista. Itsensä johtamisella on myönteisiä vaikutuksia työn tekemiseen, sillä se auttaa selviytymään työn haasteista ja vähentää stressiä. Itsensä johtaminen liittyy vahvasti tunnollisuuteen, ja siihen liittyvä prosessi kuvaa oman toiminnan kehittämistä ja ammattitaidon ylläpitämistä. (Shimazoe, 2021, 130.)

Professoreiden ammattitaidon kehittymisprosessia kuvaa käytännössä tietoinen hakeutuminen kompetenssia vahvistaviin työtehtäviin ja -tilanteisiin. Aschwandenin ym. (2019, 6, 13) mukaan professorit ovat hakeutuneet kognitiivisia taitoja harjaannuttaviin tehtäviin elämänsä aikana, joka kuvaa omien taitojen jatkuvaa kehittymistä ja korkeaa akateemista suoriutumista. Elämän aikana harjoitetut korkeatasoiset kognitiiviset valmiudet selittävät edelleen, miksi professorit nauttivat tehtävistä, jotka haastavat muistiin, ajatteluun ja toiminnanohjaukseen liittyviä taitoja. Näin nautinnollisuus liittyy autonomian lisäksi kompetenssiin, kun professorit hakeutuvat älykkyyttä vaativien tehtävien pariin (Evans, 2016, 16). Tämä selittää, kuinka työn mielekkyys ja kiinnostavuus liittyvät myös pätevyyden tuntemukseen.

### 3.3 Sosiaaliset suhteet yhteenkuuluvuuden toteutumisessa

Yhteenkuuluvuuden saavuttaminen edellyttää sosiaalisten verkostojen olemassaoloa, sillä yhteenkuuluvuuden tunne syntyy vuorovaikutuksellisten ja yhteisöllisten tilanteiden kautta (vrt. Rossi ym., 2024, 8). Arjessa perustarvetta tukevat esimerkiksi ammatillisen osaamisen jakaminen tai kollegoiden kanssa vietetyt lounastauot, jotka täyttävät työntekijän sosiaalisia ja

emotionaalisia tarpeita (Wright, 2005, 42). Yhteenkuuluvuus kuvastaa emotionaalisen siteen muodostamista muihin ryhmän jäseniin – se liittyy olennaisesti läheisyyden kehittymiseen, oman aseman tärkeyteen ja välitetyksi tulemiseen työyhteisössä (Deci & Ryan 2017; Deci & Ryan, 2022).

Yhteisöllisyyden merkitys työhyvinvoinnissa näkyy siten, että työhyvinvoinnin kokemus heikkenee, mikäli työntekijällä on kokemus siitä, ettei hän tule työyhteisössään huomioituksi tai arvostetuksi (D'Oliveira & Persico, 2023, 2–3; Tanskanen ym., 2023, 30). Sosiaalisilla suhteilla on myös stressiä ennaltaehkäisevä vaikutus, joka osoittaa yhteisöllisten tilanteiden tärkeyden työhyvinvoinnin kontekstissa. Vastaavasti sosiaalisten suhteiden ja tuen puute välittävät stressiä. (Wright 2005.)

McMillanin ja Chavisin (1986, 9–13) mukaan yhteisöllisyys edellyttää yhdessä vietettyä aikaa ja se rakentuu neljästä tekijästä: jäsenyydestä, vaikuttamisesta, tarpeiden tyydyttämisestä ja emotionaalista yhteydestä. Jäsenyyteen liittyy käsitys omasta osallisuudesta ja mahdollisuudesta samaistua muihin ryhmän jäseniin. Samaistumisen edellytyksenä ovat jaetut arvot, kuten yhteiset päämäärät ja muut palkitsevana koetut toiminnot. Yhdessä vietetty aika mahdollistaa läheisyyden kehittymisen ja yhteiset onnistumiset vahvistavat jäsenten keskinäistä sidettä. Emotionaalisen yhteyden saavuttaminen liittyy yhteiseen historiaan ja luottamuksen saavuttamiseen. Yhteisöllisyyden kokeminen ja sosiaalisiin suhteisiin liittyminen ovat olennaisia työyhteisöön liittymisen kannalta (Wright, 2005).

Myös kokemus ilmapiiristä on tärkeä yhteisöön liittymisen kontekstissa, sillä se vaikuttaa työntekijöiden käyttäytymiseen työyhteisössä. Ilmapiiri muodostuu työntekijöiden välisistä suhteista, työyhteisön toimintatavoista ja käytännöistä sekä vuorovaikutuksen laadusta (De Neve & Layard, 2023, 187, 224). Lisäksi siihen sisältyvät työyhteisössä omaksutut arvot ja menettelyt, kuten se, kuinka työntekijöitä kohdellaan. Positiiviset kokemukset yhteisöstä ja myönteisenä koettu vuorovaikutus lähentävät työyhteisön jäseniä, koska ne vahvistavat käsitystä tuen saatavuudesta (McMillan & Chavis, 1986, 13). Tämän vuoksi kollegoiden välinen tuki ja kannustus edistävät työhyvinvointia ja vähentävät työyhteisöä (D'Oliveira & Persico, 2023, 3; Tanskanen ym., 2023, 12).

Kollegoilta saatava tuki jaetaan neljään osa-alueeseen tuen lähteiden mukaisesti. Osa-alueet ovat: emotionaalinen, instrumentaalinen, tiedollinen ja arviointiin liittyvä tuki. Emotionaalinen tuki ja luottamus koostuvat osin samoista tekijöistä yhteisöllisyyden kanssa, mikä osoittaa osa-alueiden väliset kytkökset. Emotionaalinen tuki ilmentää työntekijöiden välistä luottamussuhdetta, kun taas kolme muuta tuen muotoa liittyvät käytännön apuun. Emotionaalisella tuella viitataan tunnetukeen, kuten kuuntelemiseen, sekä sympatian ja luottamuksen osoittamiseen. Emotionaalisen tuen osoittaminen ja sen vastaanottaminen rakentavat työntekijöiden välistä luottamusta ja kasvattavat tunnesidettä. (Moeller & Chung-Yan, 2013, 188.) Luottamus rakentuu epävirallisissa tilanteissa, jossa työntekijät kokevat mahdollisuuden olla haavoittuvaisia toistensa seurassa. Hyväksyntää odottava työntekijä omaa myönteisiä ajatuksia kollegoitaan kohtaan, mikä synnyttää halun jakaa asioita ja olla haavoittuvainen. Tämä kuvastaa emotionaalisen yhteyden muodostumista ja samaistumista (vrt. McMillan & Chavis, 1986, 13), ja osoittaa, että yhteyden rakentuminen edellyttää yhteisöllisiä tilanteita (Jones ym., 2023, 2). Työntekijöiden välinen luottamus ennakoii motivaatiota, työtyytyväisyyttä, työhön sitoutumista ja tehokkuutta (Jones ym., 2023, 2, 8). Luottamuksen rakentuminen voi kestää kauemmin etätyössä kuin lähityöskentelyssä (Makkar & Rani, 2024, 675).

Muut tuen muodot liittyvät konkreettiseen apuun, neuvontaan ja hyödyllisten ohjeiden jakamiseen. Instrumentaalinen tuki viittaa apuun työtehtävän hoitamisessa, ja tiedollinen tuki tarkoittaa apua esimerkiksi ongelmanratkaisussa. Arviointiin liittyvä tuki kattaa työn parannusehdotukset. (Moeller & Chung-Yan, 2013, 188–190.) Käytännöllisen tuen hyötynä on se, että kollegat hyötyvät toistensa osaamisesta. Apua pyytänyt työntekijä etenee työtehtävässään tuen ansiosta, ja auttajan kompetenssi vahvistuu, kun hänen osaamiseensa edistää toisen työntekijän toimintaa (Wright, 2005, 42).

Professoreiden työssä käytännöllistä tukea osoitetaan esimerkiksi mentoroinnin, ohjaamisen ja vertaisarvioinnin tehtävissä. Mentoroinnin aikana mentoroitavalle kohdistetaan useita edellä esiteltyjä tuen muotoja, kuten uuden työntekijän neuvonta, arviointi ja tukeminen. Työtään aloittavat professorit ovat kokeneet alussa saatavan mentoroinnin tärkeäksi, mikä osoittaa yhteisöllisyyden merkityksen. (Macfarlane, 2012, 93.) Professorin työssä kollegoiden välinen

tuki ilmenee tilanteissa, joissa kollegan töitä tai tutkimusta esitellään silloinkin, kun kollega ei itse ole paikalla. Professorit osoittavat tällöin luottamusta ja tukea kollegan työtä ja akateemista uraa kohtaan. (Macfarlane, 2012, 90.)

## 4 Työyksiäisyys

Sekä itsemääräämisteoria että työyksiäisyyden prosessimalli korostavat yhteenkuuluvuuden ja sosiaalisen verkoston olemassaolon tärkeyttä hyvinvoinnin toteutumisen näkökulmasta. Työyksiäisyyden kontekstissa ratkaisevia tekijöitä ovat yksilön käsitykset omasta asemastaan yhteisössä sekä kokemukset ihmissuhteiden laadusta ja yhteisöllisyyden toteutumisesta. Yksilölliset tuntemukset ja tulkinnat omasta osallisuudesta ja toimijuudesta selittävät pitkälti työyksiäisyyden kokemusta tai sen puuttumista. Näin ollen työyksiäisyys ei ole sidoksissa työn fyysisiin puitteisiin, vaan sitä voidaan kokea myös tilanteissa, joissa työntekijä jää yhteisön ulkopuolelle. (D'Oliveira & Persico, 2023, 2; Wright, 2005, 63.)

Työyksiäisyyden kokemus syntyy, kun työntekijällä on kokemus siitä, ettei hänellä ole tarvitsemiaan sosiaalisia suhteita työpaikalla tai olemassa olevat suhteet ovat riittämättömiä. Tällöin toivomukset yhteenkuuluvuudesta eivät toteudu, eikä yhteenkuuluvuutta tunneta. (Tanskanen ym., 2023, 5; Wright 2015, 125.) Työyksiäisyyttä kokeva työntekijä ei muodosta kaipaamiaan yhteyksiä kollegoihin sosiaalisella tai emotionaalisella tasolla. Sosiaalisen työyksiäisyyden käsite kuvaa sosiaalisten verkostojen kapeutta tai olemattomuutta, ja ihmissuhteiden rakentamisen vaikeus heikentää työpaikalla viihtymistä. Emotionaalinen työyksiäisyys kuvaa kollegoilta saatavan tunnetuen puutteellisuutta. Tällöin työntekijältä puuttuvat luottamukselliset ja läheiset ihmissuhteet sosiaalisten verkostojen puutteellisuuden vuoksi. Emotionaalinen työyksiäisyys heikentää työssä suoriutumista, koska työyhteisössä ei koeta merkityksellisyyden tunteita. (Wax ym., 2022, 2.) Kun työntekijä ei koe samaistumista tai mahdollisuutta jakaa itselleen tärkeitä asioita, yhteisöllisyyden kokemusta ei synny. Työyksiäisyyden kokemukset heijastavat työpaikan sosiaalisten suhteiden huonolaatuisuutta (Wright 2015, 125).

Tyytymättömyys laadukkaiden sosiaalisten suhteiden puutteeseen aiheuttaa negatiivisia tunteita, jonka lisäksi työyhteisöön liittyvät kokemukset ulkopuolisuudesta, kuulumattomuudesta ja eristäytymisestä (Tanskanen ym., 2023, 5; Wright 2015, 125). Wrightin (2005, 118) mukaan työyhteisö on yhteydessä lisääntyneeseen stressiin ja kuormitukseen, koska työyhteisöä kokevilla henkilöillä ei ole sosiaalisia suhteita ennaltaehkäisemässä stressiä. Työyhteisö ei ole ainoastaan yksilöllinen tila, vaan sosiaalinen ilmiö, jolla on negatiivisia vaikutuksia työntekijän lisäksi kollegoille ja organisaatiolle (Ozelick & Barsade, 2018, 2360, 2362). Työyhteisöä kokevat vähiten sellaiset ihmiset, joilla on yhteenkuuluvuuden tunnetta tukevia ystävyyssuhteita myös työn ulkopuolella (Wright, 2005, 39).

## 4.1 Työyhteisöön liittyvien riskitekijät

Tanskanen ym. (2023, 10, 30) mukaan työyhteisöön liittyvien riskitekijät jaetaan yksilöllisiin tekijöihin sekä työn ja työyhteisön tekijöihin. Yksilölliset riskitekijät kattavat työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet, kuten yleisen suhtautumisen, itsestä tehtävän arvion, sosiaaliset taidot ja persoonallisuuden. Itsestä tehtävä arvio kuvaa käsitystä omasta osallisuudesta, roolista ja positiosta työyhteisössä. Näin yksilöllisillä tulkinnoilla on kuormituksen kokemuksen tapaan vaikutusta työyhteisöön: mikäli työntekijä uskoo, ettei hänellä ole yhtä paljoa sosiaalisia suhteita kuin muilla työntekijöillä, työyhteisöön liittyvien kokemus vahvistuu. (Tanskanen ym., 2023, 9–10, 30.) Työyhteisöön liittyvien kokemusta vahvistavat myös uskomukset siitä, ettei työntekijä kuulu osaksi yhteisöä tai pysty saavuttamaan työpaikan sosiaalisia verkostoja (D'Oliveira & Persico, 2023, 2). Yhteenkuuluvuuden puute heikentää edelleen työyhteisön voimavaroja, kuten tukea ja yhteisöllisyyttä.

Työn ja työyhteisön riskitekijöillä tarkoitetaan esimerkiksi työn tekemisen tapaa, työn vaatimuksia ja työyhteisön käytänteitä, jotka vaikuttavat työpaikan sosiaalisen ympäristön toimivuuteen ja työntekijöiden välisten suhteiden muodostumiseen. Professoreiden työssä tällaisia konkreettisia tekijöitä ovat esimerkiksi työyhteisöstä saatu sosiaalinen tuki, kiire ja etätöiden määrä. Työn luonteeseen ja työyhteisöön liittyvät riskitekijät ovat oletettavasti kaikista ratkaisevimpia työyhteisöön liittyvien muodostumisen kannalta. (Tanskanen ym., 2023, 10.)

Työntekijöiden väliset käsitykset toisistaan vaikuttavat kohdennetun tuen määrään ja osallisuuteen, mikä selittää lähestyttävyyden tärkeyttä (Ozcelik & Barsade, 2018, 2345). Tämän vuoksi persoonallisuuden piirteistä perfektionismi voi rajoittaa emotionaalisen tuen saamista ja kaventaa sosiaalisia suhteita. Perfektionistinen työntekijä on itsekriittinen ja ankara, jonka lisäksi hänelle on ominaista uppoutua työtehtäviin. Perfektionistin työskentelyä ohjaa sisäinen tarve suoriutua aina entistä paremmin. (Dunn, Whelton & Sharpe, 2006, 517.) Ankaruutta ja kunnianhimoista työskentelytapaa sekä työhön uppoutuminen voivat näyttäytyä muille työyhteisön jäsenille etäisyytenä. Tällöin on mahdollista, että työntekijälle kohdennetaan aiempaa vähemmän emotionaalista tukea muiden työyhteisön jäsenten toimesta. Työntekijöiden välinen emotionaalinen tuki ennakoii työhyvinvointia, mikä ei perfektionistin työskentelytapojen vuoksi välttämättä toteudu. (Dunn, Whelton & Sharpe, 2006, 512.) Tilanteen haitallisuutta määrittää työntekijän henkilökohtainen näkemys siitä, kuinka tarpeellisenä sosiaalisia suhteita pidetään ja kuinka tarve osallisuudelle täyttyy.

Persoonallisuuden piirteistä myös introversio, ujous ja neuroottisuus lisäävät riskiä työksinäisyyden kokemuksille, koska piirteisiin liitettävä käytös voi näyttäytyä muille työyhteisön jäsenille epäystävällisyytenä tai heikkoina sosiaalisina taitoina (Anand & Mishra, 2021, 2127; D'Oliveira & Persico, 2023, 2). Mikäli käytös tulkitaan epäystävälliseksi, on mahdollista, että kyseinen työntekijä jätetään sosiaalisten tilanteiden ulkopuolelle. Introversioon liitettävä sosiaalinen vetäytyminen ja pidättäytyminen heikentävät työntekijän osallisuutta työyhteisöön omasta aloitteesta, mikä lisää työksinäisyyden riskiä. Introversioon taipuvaisilla ihmisillä on tarve sosiaaliselle kanssakäymiselle, mutta heillä ei välttämättä ole riittävästi taitoja yhteisöihin liittymiseen tai suhteiden kehittämiseen. (Wright, 2005, 31–32.) Yksilötasolla lähestyttävyyden on huomionarvoinen näkökulma, sillä se määrittää millaiseksi työyhteisön ilmapiiri muodostuu työntekijöiden välisten suhteiden kautta.

Etätyötä voidaan tarkastella työyhteisön riskitekijänä, mutta myös työhyvinvoinnin osatekijänä, sillä se voi sekä kaventaa sosiaalisia suhteita mutta myös tukea työntekijän itsenäisyyttä. Kuten työksinäisyyden muodostumista, myös etätyön vaikutuksia työksinäisyydelle ja työhyvinvoinnille määrittävät olennaisesti työntekijän omat kokemukset, tulkinnat ja mieltymykset työskentelytavoista. Työskentelytapojen hyöty tai haitallisuus määrittyy

yksilöllisten mieltymysten mukaan, erityisesti sen perusteella, kuinka tärkeänä kasvokkaista vuorovaikutusta pidetään. Etätyö voi lisätä työntekijän työhyvinvointia ja edistää suoriutumista silloin, kun työskentelytapa sopii työntekijälle (Wax ym., 2022, 2–3). Tällöin etätyö voidaan kokea omaehtoisuutta vahvistavaksi tekijäksi, mikä lisää työn ja henkilökohtaisen elämän välistä tasapainoa. Mikäli toivottu kasvokkainen vuorovaikutus ei toteudu etätyön vuoksi, tarve yhteenkuuluvuudelle jää toteutumatta ja työksinäisyyden riski lisääntyy. Etätyössä työntekijällä on mahdollisuus kokea herkemmin sosiaalista eristäytymistä, työhön liittyvää stressiä sekä työksinäisyyttä. (Tanskanen ym., 2023, 11; Makkar & Rani, 2024, 675.)

Etätyöskentelyn haasteet liittyvät pääasiassa sosiaalisten verkostojen kaventumiseen ja kollegoiden läsnäolon puutteeseen. Esimerkiksi yhteisöllisyyttä ja muiden asiantuntijuutta edellyttävät tilanteet voivat koitua haasteellisiksi, kun riittävä yhteisön tuki, mielipiteet tai jaettu osaaminen eivät toteudu etätyön vuoksi (Wright, 2005, 42). Tämä kuvaa tuen heikkenemistä etätyössä. Hakasen ym. (2025) mukaan pitkään jatkuva etätyöskentely voi myös heikentää työntekijöiden tarvetta kuulua yhteisöön. Tällöin lähityöhön osallistuminen heikkenee, koska tarvetta yhteisöllisyyteen tai yhteisöön kuulumiselle ei pidetä tarpeellisenä. Tämä voi pahimmillaan heikentää koettua yhteisöllisyyttä ja rajata merkittävästi työpäivän aikaisia sosiaalisia kohtaamisia. Etätyöskentelyn tyypillisenä haasteena pidetään myös työn ja vapaa-ajan rajaamista. Kun työn ja vapaa-ajan välinen raja on epäselvä, työasioita saatetaan hoitaa huomaamatta myös vapaa-ajalla. Näin käy esimerkiksi silloin, kun työsähköposti päivitetään ennen nukkumaanmenoa. (Henke ym., 2022, 11.)

Professoreiden työ on vaativaa ja yksityiskohtaista, mikä perustelee etätyön valintaa tiettyjen työtehtävien hoitamiseen. Etätyöskentely sopii erityisesti työtehtävien hoitamiseen, jotka vaativat häiriöttömyyttä ja aiheeseen syventymistä, koska etätyössä keskeytyksiä tulee vähemmän kuin työpaikalla. (Dunn ym., 2006, 1; Kelliher & Anderson, 2010, 94.) Keskeytyksiltä välttyminen ennakoi työtehokkuutta ja mahdollistaa määrällisesti useampien työtehtävien hoitamisen (Henke ym., 2022, 10). Professoreiden kyky itsensä johtamiseen ennakoi työhön sitoutumista ja antaa hyvät lähtökohdat etätyöskentelyn toimivuudelle. Kyky itsensä johtamiseen ja lähtökohdat etätyön toimivuuteen eivät kuitenkaan poista sitä, että etätyöskentely kaventaa merkittävästi työntekijöiden sosiaalista ympäristöä ja rajoittaa

yhteenkuuluvuuden toteutumista. (D'Oliveira & Persico, 2023, 2; Henke ym., 2022, 10, Mäkikangas ym., 2022, 407–408.)

Etätöön vaikutus sosiaalista ympäristöä rajoittavana tekijänä osoittaa, miksi etätöskentely ei ole ensisijainen vaihtoehto yhteistyötä edellyttävien työtehtävien hoitamiseen, kuten projektitöihin tai mentorointiin (Henke ym., 2022, 11–12; Makkar & Rani, 2024, 675). Mikäli työntekijöiden välinen vuorovaikutus jää puutteelliseksi esimerkiksi mentoroinnin aikana, sillä on vaikutus mentoroinnin laatuun ja riittävyteen. Tämä vaikuttaa uuden työntekijän työstä suoriutumiseen ja työpaikalle kiinnittymiseen. (Makkar & Rani, 2024, 672.) Uudet työntekijät ovat lähtökohtaisesti muita työntekijöitä alttiimpia työyksinäisyyden kokemuksille, mikä on seurausta siitä, ettei heille ole ehtinyt muodostua kokeneiden työntekijöiden tavoin työn ulkopuolista vuorovaikutusta kollegoidensa kanssa. (Tanskanen ym., 2024, 9–10.) Mentoroinnin puutteellisuus voi olla siten professoreiden uran alussa työyksinäisyydelle altistava tekijä. Verkostoituminen ja yhteisöllisyyden ylläpitäminen onnistuvat paremmin lähityöskentelyssä, mikä selittää, miksi myös mentoroinnin tulisi tapahtua lähityöskentelyssä (Makkar & Rani, 2024, 672).

Etä- ja lähityöskentelytapoja tutkittaessa on havaittu, että työntekijöitä kannustavat työpaikalle usein työkaverit ja työpaikan sosiaaliset suhteet (Tanskanen ym., 2023, 18; Wright, 2005, 43). Tätä voidaan pitää positiivisena tekijänä, sillä se osoittaa sosiaalisille suhteille annetun merkityksen ja painoarvon. Sosiaalisten suhteiden riittävydestä, yhteisöllisyyden toteutumisesta sekä kommunikaation toimivuudesta tulee huolehtia erityisesti etätöissä, jotta työhyvinvointi voidaan turvata ja ulkopuolisuuden tunteet ennaltaehkäistä (Bentley ym., 2016, 214; Makkar & Rani, 676, 2024). Lisäksi toimiva etätöskentely edellyttää siihen tarkoitettujen laitteiden toimivuutta sekä työntekijän selkeää käsitystä siitä, mitä työltä odotetaan (Mäkikangas ym., 2022, 407–408).

## 4.2 Työyksinäisyyden seuraukset

Työyksinäisyys heikentää ensisijaisesti siitä kärsivän työntekijän terveyttä. Tämä ilmenee kognitiivisten taitojen heikentymisenä tiedonkäsittelyyn ja älyllisiin toimintoihin liittyvillä osa-alueilla, kuten havainnoinnissa, ajattelussa, muistamisessa ja oppimisessa. Lisäksi työyksinäisyys vaikuttaa heikentävästi tunteisiin, asennoitumiseen ja ajattelun joustavuuteen. (Tanskanen ym., 2023, 13.) Cacioppo ja Hawkley (2010, 220) havainnollistavat yksinäisyyden vaikutusta tiedonkäsittely- ja ongelmanratkaisutaitoihin kehämällin (*loop model*) avulla. Kehämälli kuvaa itseään toistavaa tilannetta, jossa yksinäisyys vaikuttaa negatiivisesti tiedonkäsittelytaitoihin ja ohjaa havainnointia rajallisesti. Ympäristöä havainnoidaan omaa ajatusmaailmaa vahvistavien tekijöiden kautta, ja negatiivinen informaatio muistetaan positiivista paremmin (Anand & Mishra, 2021, 2143; Wright 2005, 101).

Tiedonkäsittelyn negatiivisuus näkyy heikentyneenä riskinottona tai riskien välttelemisenä, koska oman toiminnan uskotaan epäonnistuvan. Negatiiviset käsitykset liittyvät itsestä tehtävään arvioon, mikä osoittaa työyksinäisyyden haitallisuuden ajatusmaailmalle ja itsetunnolle. Työyksinäisyys ohjaa havainnoimaan myös sosiaalisia tilanteita kielteisten ennakoasenteiden mukaan, jolloin yhteisölliset tilanteet koetaan ensisijaisesti uhkaaviksi ja negatiivisiksi. Lisäksi työyksinäisyyttä kokevat henkilöt odottavat muiden arvioivan heidät kielteisesti, tiedonkäsittelyyn liittyvän vinouman vuoksi. (vrt Cacioppo & Hawkley, 2010, 220; Ozelick & Barsade, 2018, 2346–2348.) Työyksinäisyyden seurauksena sosiaalisten suhteiden solmiminen ja arjen vuorovaikutustilanteet muuttuvat kuormittaviksi aiheuttaen stressiä, turhautumista ja alemmuuden tunteita (Anand & Mishra, 2021, 2125, 2130; Wright, 2005, 22, 101). Ratkaisuna uhkaavien tilanteiden välttämiseksi työyksinäisyyttä kokevat työntekijät vetäytyvät sosiaalisista tilanteista tai välttelevät niitä, koska he eivät koe pystyvänsä hallitsemaan sosiaalisia kohtaamisia (Ozelick & Barsade, 2018, 2346–2348). Tilanteista eristäytyminen rajoittaa mahdollisuuksia tuntea yhteenkuuluvuutta.

Työyksinäisyyttä kokevan henkilön negatiivinen ajattelu voi heijastua myös työympäristöön käyttäytymismallien kautta (Ozelick & Barsade, 2018, 2346–2348; Wright, 2015, 128). Negatiivinen näkemys sosiaalisista suhteista estää yhteisöllisyyden ja kiintymyksen muodostumisen työntekijöiden välille, mikä heikentää auttamisen ja tuen saamisen mahdollisuuksia. Eristäytyminen sosiaalisista suhteista, ryhmäläisten keskinäisen siteen heikkeneminen ja muut työyksinäisyyteen liittyvät käytösmallit vaikuttavat työpaikan

ilmapiiriin ja sitä kautta muihin työntekijöihin (Anand & Mishra 2021, 2125). Näin koko organisaation työhyvinvointi voi heikentyä ja työksinäisyys levitä.

Työksinäisyys heikentää siitä kärsivän työntekijän elämänlaatua sekä työ- että yksityiselämässä. Työksinäisyyden kokemus ja sosiaalisten verkostojen puute vaikuttavat kielteisesti työntekijän motivaatioon ja työnimuumun. Kun työtä tai työpaikkaa ei koeta mielekkääksi tai motivoivaksi, työhön sitoutuminen heikkenee ja mahdollisuus työpaikalta lähtemiseen kasvaa. Lisäksi työksinäisyys heikentää selviytymiskeinoja, mikä vaikuttaa kykyyn suoriutua kuormittavista ja ongelmanratkaisutaitoja vaativista tehtävistä. Ozelickin ja Barsaden (2018, 2347) sekä Wrightin (2005, 180) mukaan työksinäisyys koituu organisaatiolle erityisen haitalliseksi silloin, kun työskentelyä jatketaan puutteellisesti jatkuvasta tyytymättömyydestä huolimatta. Työksinäisyydestä kärsivän henkilön heikentynyt tyotehokkuus, työstä suoriutuminen ja työhön sitoutuminen heikentävät koko organisaation suoriutumista. (Tanskanen ym., 2023, 34.)

Työksinäisyydestä kärsivällä henkilöllä on lisääntynyt alttius stressin kokemuksille, koska hänellä ei ole toimivia selviytymiskeinoja eikä sosiaalisia yhteisöjä, jotka lievittäisivät stressin kokemusta (Tanskanen ym., 2023, 13; Wright, 2005, 118). Lisääntynyt stressi heikentää immunitteettikykyä ja vaikuttaa negatiivisesti fyysiseen terveyteen. Lisäksi uni- ja keskittymisvaikeudet sekä päänsärky lisääntyvät, ja työstä irrottautuminen heikkenee. (Anand & Mishra, 2021, 2125–2128; D’Oliveira & Persico, 2023, 2.) Työksinäisyys ja tyytymättömyys sosiaalisiin suhteisiin tuottaa työntekijälle surua ja ahdistusta, jonka vuoksi pitkäaikainen työksinäisyys lisää riskiä masennukselle ja fyysisille sairauksille (Wright, 2005, 29, 34, 101).

## 5 Tutkimuskysymys ja fenomenografia tutkimusmenetelmänä

Teoreettisen tarkastelun pohjalta tutkimuskysymys on: Millaisia käsityksiä professoreilla on työhyvinvoinnista ja työyksinäisyydestä?

Tämä laadullinen tutkimus pyrkii ymmärtämään, kuvaamaan ja selittämään tutkittavaa ilmiötä erilaisten käsitysten kautta. Tutkimusmenetelmäksi on valittu fenomenografia, joka soveltuu erilaisten kokemusten ja käsitysten kartoittamiseen. Fenomenografisen tutkimuksen tavoitteena on saada ymmärrys erilaisista käsityksistä, ja koska niitä ei voida kysyä suoraan, tietoa hankitaan kokemusten kautta. Kokemukset kuvaavat käsitysten muodostumista, sillä käsitykset perustuvat aiempiin, yksilöllisiin kokemuksiin. (Hakala, 2024, 70; Marton, 1986, 30–32; Uljens, 1996, 103, 107.) Kokemusten kuvaaminen havainnollistaa tutkimushenkilöiden tapaa ymmärtää työhyvinvointia ja työyksinäisyyttä ilmiönä sekä käsitellä ja tulkita niihin liittyviä teemoja. Tämä paljastaa professoreiden yksilölliset käsitykset työhyvinvoinnista ja työyksinäisyydestä (vrt. Huusko & Paloniemi, 2006). Fenomenografiassa käsitysten kuvailun perusteellisuus ja laatu korvaavat osallistujien määrän (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 26, 85).

Fenomenografiassa ajatellaan, että ihminen on hereillä ollessaan aina tietoinen jostain, ja tietoisuus suuntautuu jatkuvasti johonkin. Tämän vuoksi fenomenografiassa kiinnostuksen kohteena ovat tietoisuuden tavoitteet, sen ohjautuminen sekä tietoisuuteen kohdistuvan objektin luonne. (Uljens, 2003, 106–108.) Fenomenografiassa on kaksi näkökulmaa, mitä ja miten-näkökulmat, jotka havainnollistavat tietoisuutta ja sen suuntautumista. Mitä-näkökulmaa nimitetään ensimmäisen asteen näkökulmaksi, ja se käsittää tiedon ilmiöstä ja ilmiön sisällöstä. Tässä tutkimuksessa mitä-näkökulma kuvaa työhyvinvointia ja työyksinäisyyttä käsitteinä sekä keskittyy siihen, mistä aiheet koostuvat. Toisen asteen, miten-näkökulmalla kuvataan tutkittavan ilmiön käsittämistä: näkökulma kuvaa ajatteluprosessia käsitysten taustalla.

Fenomenografiassa kiinnostus keskittyy pääasiassa toisen näkökulman tutkimiseen, vaikkei näkökulmia voida täysin erottaa toisistaan. (Huusko & Paloniemi, 2006; Marton, 1981; Uljens, 2003.) Tämän tutkimuksen kannalta on tarkoituksenmukaista saada ymmärrys siitä, kuinka professoreiden kokemukset ovat muodostuneet, sekä tunnistaa ja havainnollistaa niiden kautta rakentuneiden käsitysten eroja ja yhtäläisyyksiä.

Fenomenografian ontologisenä lähtökohtana on, että ihmisille yhteinen todellisuus näyttäytyy jokaiselle yksilöllisesti, oman kokemusmaailman kautta ja todellisuus on olemassa ainoastaan sillä tavalla, jolla se yksilöllisesti käsitetään. Ontologinen lähtökohta kuvaa ihmisen ja maailman suhteen rakentumista käsitysten kautta: ihminen asemoi itsensä suhteessa maailmaan hänelle rakentuneiden käsitysten kautta (Uljens, 2003, 112). Yksilölliset kokemukset perustuvat ilmiön ja kokijan väliseen suhteeseen, jossa todellisuus saa merkityksiä yksilöllisten tulkintojen ja merkityksenantoprosessien kautta. Ihmisten tulkinnat todellisuudesta perustuvat aiempiin kokemuksiin, kontekstiin ja aikaan, jotka yhdessä muodostavat yksilöllisen ymmärryksen ilmiöstä. (Huusko & Paloniemi, 2006; Kettunen & Tynjälä, 2018, 2–3; Uljens, 2003, 110, 116.) Näin ihmisen ja maailman välinen suhde on tilannesidonnainen (Uljens, 1993) ja sama ilmiö voi näyttäytyä ihmisille eri tavoilla. Tämä havainnollistaa erilaisten käsitysten muodostumista.

Sekä fenomenografia että fenomenologia perustuvat kokemuksellisuuteen, mutta niiden erot huomataan erityisesti tutkimuksellisissa lähtökohdissa (Marton, 1981). Fenomenografiassa kuvataan ilmiön toteutumista käytännössä, mikä erottaa sen fenomenologiasta, joka keskittyy ilmiön olemassaolon tutkimiseen (Uljens, 1996, 105). Fenomenologiassa pyritään osoittamaan ilmiön perusrakenne, kun fenomenografiassa tutkitaan yksilöllisiä käsityksiä sekä yksilön ja ilmiön välistä suhdetta (Kettunen & Tynjälä, 2018, 2; Marton, 1986, 41). Tutkimuksessa hyödynnetään fenomenografiaa, koska tavoitteena on kuvata professoreiden erilaisia käsityksiä työhyvinvoinnista ja työyksinäisyydestä, ei vain tarkastella ilmiötä sellaisenaan.

## 5.1 Professorit tutkimushenkilöinä

Tutkimukseen osallistujat olivat Lapin yliopiston professoreita. Tutkimuksen sisäänottokriteerinä oli voimassa oleva työsuhde yliopiston professorina, tutkimusprofessorina

tai apulaisprofessorina. Osallistujien valinta perustui tutkimuksen teoreettisessa viitekehyksessä tehtyyn rajaukseen sekä mahdollisimman suuren vastaajajoukon tavoittamiseen. Lisäksi tausta-ajatuksena oli, että professoreita kiinnostaisi alan tutkimus, ja se innostaisi heitä osallistumaan tutkimukseen. Tutkimusta varten tavoiteltiin kuuttakymmentäyhtä professoria, joista 14 osallistui tutkimukseen.

## 5.2 Aineiston keruu kyselylomakkeella

Tässä tutkimuksessa käytettiin kyselylomaketta laadullisen tutkimuksen menetelmänä siten, että sen kautta saatu aineisto jaettiin laadullisiin luokkiin. Tämä mahdollisti tulosten laadun vertailun. Aineistonkeruumenetelmä soveltui tähän tutkimukseen, sillä se vastasi tavoitetta, kuvata professoreiden käsitysten laadullisia eroja työhyvinvoinnin ja työyksinäisyyden teemoissa. Käsitysten yhtäläisyyksien ja eroavaisuuksien havainnollistaminen osoitti kyselytutkimuksen periaatteiden yhteneväisyyden fenomenografisten tavoitteiden kanssa. (vrt. Tuomi & Sarajärvi, 2018, 87.) Valinta kyselylomakkeen hyödyntämisestä perustui myös tutkimuslupahakemuksen ehtoihin, sillä se poisti anonymiteettiin ja arkaluontoisen aineiston säilyttämiseen liittyvät haasteet.

Kyselylomakkeen kysymykset ja niiden tarkkuus määrittävät yksittäisiä vastauksia ja lopulta kokonaisaineiston oikeellisuutta. Tämän vuoksi kyselylomakkeen kysymysten tulee perustua tutkimuskysymykseen, olla tarpeeksi yksityiskohtaisia ja kuvata tarkasti sitä asiaa, johon haetaan vastausta. (Groves ym., 2009, 30–33, 44.) Grovesin ym. (2009, 42–43) mukaan kyselylomakkeen kysymyksiä laatiessa on tärkeää huomioida kyselytutkimuksen mittausulottuvuus ja kyselyn populaatio. Mittausulottuvuus määrittää, millaista tietoa kyselyllä pyritään keräämään: tässä tutkimuksessa se kattoi erilaiset käsitykset ja niiden muodostumiseen vaikuttaneet tekijät. Kyselyn populaatio puolestaan määrittää, kenelle kysely on kohdistettu ja mistä kyselyssä on kyse. Tämän tutkimuksen populaation muodostivat Lapin yliopiston professorit, joilta kerättiin tietoa työhyvinvoinnista ja työyksinäisyydestä.

Professorit täyttivät strukturoidun kyselylomakkeen, joka koostui pääasiassa avoimista kysymyksistä, mutta sisälsi myös yksittäisiä monivalintakysymyksiä. Avointen kysymysten

etuna pidetään sitä, että tutkimushenkilöllä on mahdollisuus kuvata kokemuksiaan ja selittää käsityksiään niin yksityiskohtaisesti kuin haluaa (Kettunen & Tynjälä, 2018, 4). Tämä etu puuttuu monivalintakysymyksissä, minkä vuoksi niiden osuus kyselylomakkeessa pyrittiin pitämään vähäisenä. Avoimet kysymykset ja niihin saadut vastaukset vaikuttavat merkittävästi kokonaisuaineiston paikkansapitävyyteen.

Vastausten tulisi olla mahdollisimman kuvaavia ja laadukkaita, sillä kokonaisuaineisto voi vääristyä, mikäli vastaukset ovat puutteellisia tai ne poikkeavat varsinaisesta tutkimuskohteesta. Näin puutteelliset vastaukset voivat vaikuttaa aineistoon ja lopulta koko tutkimustuloksen oikeellisuuteen. Mikäli tutkimuksella ei onnistuta saamaan tavoiteltavaa tietoa tutkimuskohteesta, se on tuottanut mittausvirheen. Mittausvirheen minimoimiseksi kyselylomake tulee suunnitella ja testata etukäteen (Groves ym., 2009, 47). Lopulta kyselylomakkeen onnistumista arvioidaan sen perusteella, kuinka hyvin yksilölliset käsitykset ja niiden laadulliset erot onnistutaan selvittämään.

Ennen aineistonkeruuta haettiin tutkimuslupaa tutkimuslupahakemuksella (ks. liite 1), koska tutkimus koski Lapin yliopiston professoreita. Kyselylomake toteutettiin yliopiston suosittelemalla Webropol-alustalla, mikä mahdollisti professoreille joustavan ja helpon vastaamisen. Näin professorit pystyivät osallistumaan tutkimukseen omien aikataulujensa puitteissa. Kyselylomake oli auki toukokuun puolivälistä kesäkuun alkuun, yhteensä 3,5 viikkoa. Kyselylomakkeen valinta aineistonkeruumenetelmäksi poisti näin käytännön haasteet, kuten aikataulujen yhteensovittamisen tutkimushenkilöiden kanssa (Tuomi & Sarajärvi, 2018).

Mahdollisuus täyttää kysely itselle sopivassa ajassa lisäsi todennäköisesti vastaajajoukon määrää, sillä professoreiden työn kiireellisyys huomioiden voidaan olettaa, että osallistujia olisi voinut olla vähemmän, mikäli kyselylomakkeen aikataulu olisi ollut rajatumpi. Kyselylomakkeen käyttö nopeutti myös aineiston hankintaa verrattuna esimerkiksi haastattelututkimukseen, joka olisi vaatinut professoreilta ylimääräistä ajankäyttöä (vrt. Tuomi & Sarajärvi, 2018, 86). Näiden tekijöiden perusteella kyselylomake osoittautui käytännössä parhaaksi tavaksi professoreita koskevan tiedon keräämiseen.

Kyselylomakkeen lähettäminen professoreille edellytti yhteydenottoa hallintojohtajaan, jolta saatiin lista kaikista kuudestakymmenestäyhdestä Lapin yliopistolla työskentelevästä professorista, apulaisprofessorista ja tutkimusprofessorista. Listalta poistettiin tutkielman ohjaaja, ja kaikkia muita lähestyttiin yksityisillä sähköpostiviesteillä. Sähköpostiviestit sisälsivät saatekirjeen (ks. liite 2), jossa kerrottiin tutkimuksen tarkoituksesta, kyselylomakkeen sisällöstä ja tutkimushenkilöiden oikeuksista. Sähköpostiviesteissä oli linkki Webropolin kyselylomakkeeseen.

Professoreita pyydettiin varaamaan 30–45 minuuttia aikaa perusteelliseen vastaamiseen, mutta kysely oli mahdollista täyttää myös huomattavasti lyhyemmässä ajassa. Kyselylomakkeeseen oli tullut 11 vastausta, kun se oli viimeistä viikkoa auki. Vastausprosentin kasvattamiseksi professoreille lähetettiin viimeisellä viikolla muistutusviestit tutkimukseen osallistumisesta, mikä kasvatti osallistujamäärän 14 professoriin. Tutkimukseen osallistuneet professorit olivat työskennelleet nykyisessä työtehtävässään kuudesta kuukaudesta kahteenkymmeneen yhteen vuoteen. Tutkimuksen vastausprosentti oli 23,3 %.

Kyselylomakkeen taustakysymyksenä tiedusteltiin, kuinka kauan tutkimushenkilöt olivat työskennelleet nykyisessä professorin tehtävässä (ks. liite 3). Kyselylomakkeen rakenne perustui teoreettiseen viitekehykseen, jossa tarkasteltiin psykologisia perustarpeita, näiden kautta muodostuvaa työhyvinvointia sekä mahdollisia työn ja työyksinäisyyden tekijöitä. Kyselylomakkeella kartoitettiin kokemuksia työssä koetusta autonomiasta, kompetenssista ja yhteenkuuluvuudesta. Työyksinäisyyttä ja yhteenkuuluvuutta kuvaavat kysymykset laadittiin Kempin ja Tanskasen (2023) Työyksinäisyyden mittarin pohjalta (K1-K6, ks. liite 3). Työyksinäisyyden mittarin avulla selvitettiin kokemuksia yhteenkuuluvuudesta ja ulkopuolisuudesta, yksilöllisiä toiveita työpaikan sosiaalisista suhteista sekä työntekijän suhdetta muihin työyhteisön jäseniin. Kyselylomake sisälsi taustakysymyksen lisäksi neljä monivalintakysymystä ja kaksikymmentäkuusi avointa kysymystä.

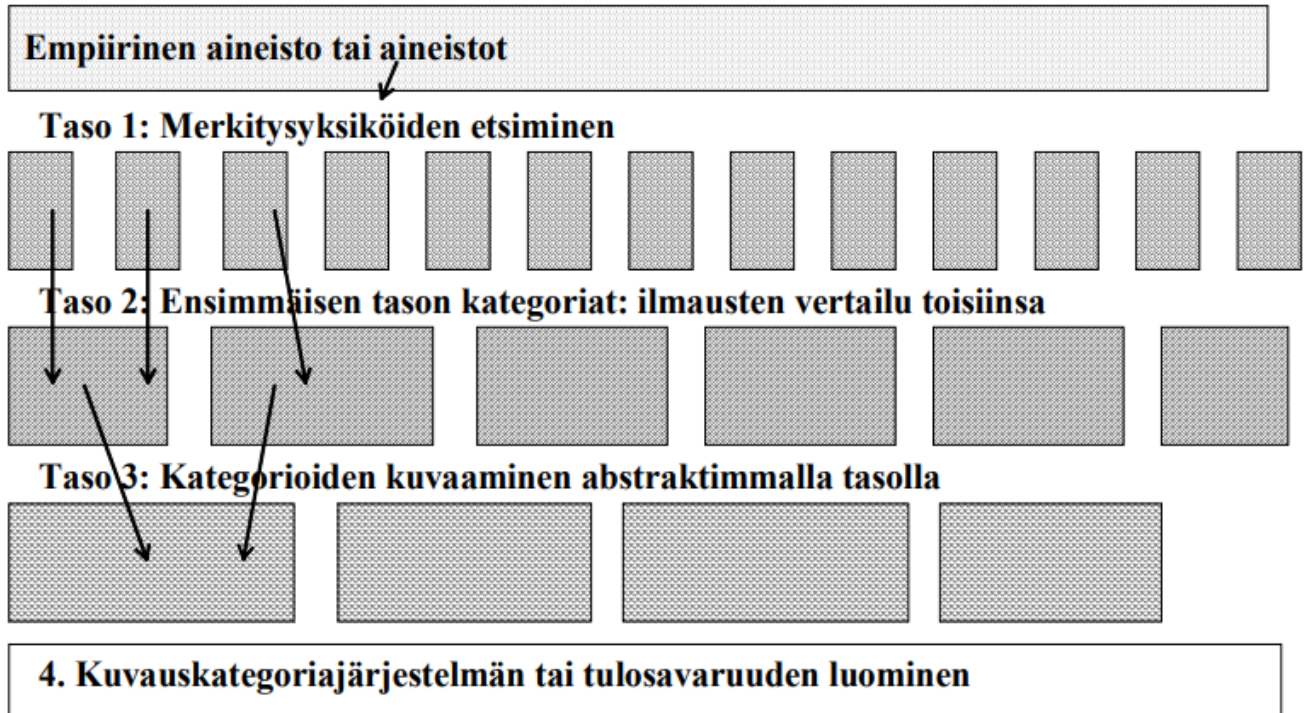
Kyselylomakkeen haasteena on tavanomaisesti tilastollisessa tutkimuksessa liian suppea informanttiryhmä, sillä silloin ei onnistuta saavuttamaan suuren populaation kantaa tai tuottamaan yleistystä (Groves ym., 2009, 33). Tässä tutkimuksessa mahdollisia vastaajia olisi

ollut 61, joista 14 osallistui tutkimukseen. Laadullisessa tutkimuksessa suppeaa osallistujamäärää ei pidetä ongelmana, sillä kokemuksia ei pyritä tilastoimaan tai yleistämään (Tuomi & Sarajärvi, 2018., 98).

### 5.3 Aineiston analyysi fenomenografisella analyysillä

Huolimatta siitä, että käsityksiin liittyvä aineisto hankittiin kokemusten kautta, analyysin kohteena ovat käsitykset ja niiden sisältö. Analyysivaiheessa käsityksiä vertaillaan toisiinsa sekä luokitellaan eroavaisuuksien ja samankaltaisuuksien mukaan. Tämä paljastaa, kuinka ihmisten tavat ajatella samaa ilmiötä eroavat toisistaan ja kuvaa yksilöllisesti muodostuneita käsityksiä. (Hakala, 2024, 71.) Fenomenografinen analyysi on aineistolähtöinen, jolloin tutkimustulokset muodostuvat kyselylomakkeella kerätyn aineiston perusteella, ja kuvatut käsitykset ilmentävät tietoisuuden objekteja (Uljens, 2003, 111).

Fenomenografisen tutkimuksen valinta ohjasi fenomenografiseen analyysiin, sillä kyseinen menetelmä keskittyy käsitysten tarkasteluun ja niiden analysointiin. Fenomenografian lähtökohtana on yhteinen todellisuus, jossa ihmiset voivat kokea asioita keskenään eri tavoilla. Tähän perustuu myös fenomenografinen analyysi, jonka tavoitteena on tunnistaa laadullisia eroja tutkittavan ilmiön käsittämisen tavoissa. (Hakala, 2024, 72–73; Huusko & Paloniemi, 2006, 166; Vuori, 2021, 356.) Fenomenografinen analyysi mukaillee fenomenografian mitä- ja miten-näkökulmia: mitä-näkökulma kuvaa käsityksen sisältöä, kun taas miten-näkökulma tarkastelee, kuinka käsitys on rakentunut ja millaisia piirteitä se sisältää. Näin analyysissä keskityttiin käsitysten sisältöön ja niiden eroihin, jonka perusteella ne sijoitettiin kuvaus- ja alakategorioihin. (vrt. Huusko & Paloniemi, 2006, 164–166; Marton 1986, 42.) Fenomenografinen analyysi eteni neljässä vaiheessa Huuskon ja Paloniemen (2006, 167) kuvion 1 mukaan.



kuvio 1. Erilaiset kuvauskategorioiden abstraktiotasot Uljensia (1989, 41) mukailten (Huusko & Paloniemi, 2006, 167).

Kuten kuviossa 1 on esitetty, fenomenografisen analyysin ensimmäinen vaihe käynnistyi, kun kyselylomakkeella saatu aineisto siirrettiin raporttimuodossa Wordiin ja vastaukset koodattiin. Aineistoa läpikäytiin useita kertoja, siihen tutustuttiin ja siitä pyrittiin hahmottamaan kokonaiskuva. Tutkimuskysymykseen palaaminen muistutti, että kaikenlaiset käsitykset työhyvinvoinnista ja työyksinäisyydestä olisivat tutkimuksen kannalta merkityksellisiä. Aineiston läpikäynnissä kiinnitettiin huomiota toistuviin teemoihin ja aihepiireihin. Erilaisten teemojen hahmottamiseksi käytettiin korostusvärejä, joista jokainen väri merkitsi eri teemaa: esimerkiksi teemat työn kuormittavuudesta, hallinnosta, sosiaalisista suhteista ja työn luonteesta merkittiin keskenään eri väreillä. Aineistolle esitettiin seuraavat kysymykset, jotta vastauksista löydettäisiin merkitysyksiköt:

*Mitä vastaaja tarkoittaa ilmaisulla?*

*Millaisesta lähtökohdasta ilmaisu on tehty?*

*Miten työhyvinvointi tai työyksinäisyys toteutuu vastauksen perusteella?*

*Mitä ilmaisu tarkoittaa työhyvinvoinnin tai työksinäisyyden kannalta?*

Tämän vaiheen tavoitteena oli tulkita ilmausten kielellisiä merkityksiä (vrt. Laitila, Nikkonen & Pietilä, 2012, 263), mikä mahdollisti merkitysyksiköiden löytämisen alla olevan taulukon 1 mukaisesti. Aineiston analyysin aikana pidettiin jatkuvasti mielessä tavoite havainnoida ajatuksellisia kokonaisuuksia yksittäisten mielipiteiden sijaan (vrt. Huusko & Paloniemi, 2006, 166–167).

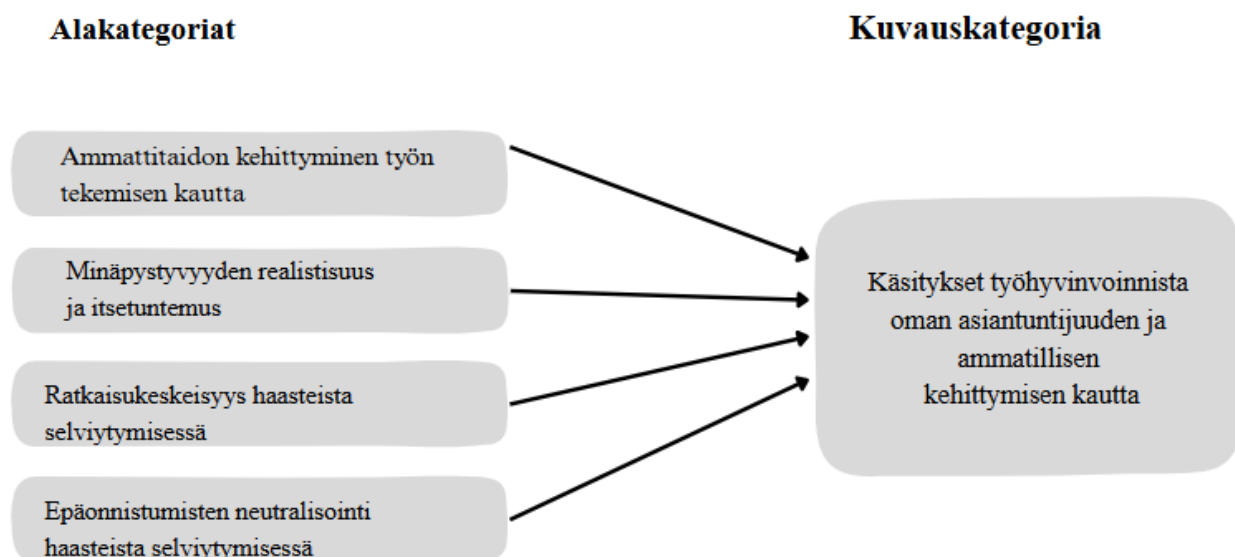
taulukko 1. Esimerkkejä merkitysyksiköiden etsimisestä Laitilaa ym. (2012, 263) mukailten

Sitaatti	Merkitykselliset ilmaisut	Merkitysyksikkö
”Kun täytän tätä kesäkuun alussa, olen todella väsynyt, kuten aina lukuvuoden lopussa. Yleensä työtyytyväisyyteni on kuitenkin hyvä.” [Vastaaja 1]	Kun täytän tätä kesäkuun alussa, <u>olen todella väsynyt, kuten aina lukuvuoden lopussa. Yleensä työtyytyväisyyteni on kuitenkin hyvä.</u>	Tunnistetaan väsymys, joka koetaan tavalliseksi tässä vaiheessa lukuvuotta  Työtyytyväisyys tavanomaisesti hyvä
”Osaan irrottautua työstä aika hyvin etenkin ollessani kotiloissa – kun olen työpaikkakunnalla työ seuraa helpommin mukana myös iltaisin. Työn sisällöt ovat tärkeitä myös henkilökohtaisen elämäni suhteen ja siksi rajanveto on tietenkin välillä vaikeaa.” [Vastaaja 5]	Osaan irrottautua työstä <u>aika hyvin etenkin ollessani kotiloissa – kun olen työpaikkakunnalla työ seuraa helpommin mukana myös iltaisin. Työn sisällöt ovat tärkeitä myös henkilökohtaisen elämäni suhteen ja siksi rajanveto on tietenkin välillä vaikeaa</u>	Kotiloissa työstä irrottautuminen on helpompaa kuin työpaikkakunnalla  Työn ja vapaa-ajan rajaamisen haaste
”Voin suhteellisen hyvin, mutta viimeaikainen työnkuvan muutos ja hallinnollisen työn määrän lisääntyminen on vaikuttanut heikentävästi työhyvinvointiini. Välillä tuntuu että säälää on vain niin paljon, että pää ei enää kykene vastaanottamaan uutta tietoa.” [Vastaaja 5]	<u>Voin suhteellisen hyvin, mutta viimeaikainen työnkuvan muutos ja hallinnollisen työn määrän lisääntyminen on vaikuttanut heikentävästi työhyvinvointiini. Välillä tuntuu että säälää on vain niin paljon, että pää ei enää kykene vastaanottamaan uutta tietoa.</u>	Yleinen vointi on hyvä  Työhyvinvointia heikentää työnkuvan muutos ja hallinnollisen työn määrän lisääntyminen

Kun taulukon 1 mukainen merkitysyksiköiden etsintä oli tehty, niitä alettiin vertailla ja yhdistellä toisiinsa erojen ja yhtäläisyyksien perusteella (ks. kuvio 1). Aineiston kategoriointi tapahtui suhteessa tutkimuskysymykseen ja sen tarkoituksena oli havainnollistaa tutkimushenkilöiden erilaisia todellisuuskäsityksiä: tapoja käsittää työhyvinvointia ja työyksinäisyyttä sekä kuvata käsitysten rakentumista. (Marton, 1981, 177–180; Marton, 1986, 42–43.) Tässä vaiheessa samaa tarkoittavat merkitysyksiköt sijoitettiin yhteiseen kuvauskategoriaan ja eri sisältöä merkitsevät ilmaisut lajiteltiin erillisiin, niitä kuvaaviin kuvauskategorioidiin. Merkitysisältöjen samankaltaisuus ja erilaisuudet määrittivät kuvauskategorioiden rajat ja niiden lukumäärän. (Huusko & Paloniemi, 2006, 168.) Kuvauskategorioita muodostettiin niin kauan, että ne kattoivat jokaisen, laadullisesti erilaisen käsityksen. Kuvauskategoriat sijoittuivat hierarkkisesti niin, että yksinkertaisimmat merkitysyksiköt sijoitettiin ylös ja monimutkaisemmat alas (Huusko & Paloniemi, 2006, 263).

Aineistosta nousseiden käsitysten yhtäläisyyksien ja erojen perusteella muodostettiin kokonaisuudessaan 4 kuvauskategoriaa, joiden alle muodostettiin 19 alakategoriaa (vrt. Marton, 1981, 177–180; Marton, 1986, 42–43). Käsitteitä työhyvinvoinnista tarkasteltiin sen osatekijöiden: kompetenssin, autonomian ja yhteenkuuluvuuden kautta. Työhyvinvoinnin käsitystä kuvaavien kuvauskategorioiden nimet ovat: käsitykset työhyvinvoinnista oman asiantuntijuuden ja ammatillisen kehittymisen kautta, käsitykset autonomian heikentymisestä hallinnon ja liiallisen työtaakan kautta, sekä käsitykset yhteenkuuluvuudesta etä- ja lähityön sekä työyhteisön toimintatapojen kautta. Näiden kolmen kuvauskategorian alle muodostettiin yhteensä neljätoista alakategoriaa. Käsitykset työyksinäisyyden kokemattomuudesta-kuvauskategorian alle muodostettiin viisi alakategoriaa, jotka käsitellään kootusti luvussa 6.2.

Kaikki käsitykset sijoittuvat niitä kuvaaviin kategorioihin, mikä noudattaa fenomenografisen analyysin periaatteita (vrt. Huusko & Paloniemi, 2006, 169). Tämä vaihe kuvasi fenomenografisen analyysin kolmatta vaihetta (ks. kuvio 1). Kuviossa 2 kuvataan, kuinka alakategoriat yhdistyivät kuvauskategoriaan. Alakategorioiden tarkat sisällöt osoitetaan Taulukoissa 2–6.



kuvio 2. Esimerkki alakategorioiden yhdistämisestä kuvauskategoriaksi Laitila, ym. (2012, 264) mukaillen.

Ensimmäinen kuvauskategoria käsittelee käsityksiä työhyvinvoinnista oman asiantuntijuuden ja ammattitaidon kehittymisen kautta. Tämä kuvaa kompetenssia ja siihen lukeutuvia alakategorioita muodostettiin neljä. Alakategoriat ovat: ammattitaidon kehittyminen työn tekemisen kautta, minäpystyvyyden realistisuus ja itsetuntemus, ratkaisukeskeisyys haasteista selviytymisessä ja epäonnistumisten neutralisointi haasteista selviytymisessä. Alakategorioiden sisällönkuvaus näkyy taulukossa 2.

taulukko 2. Käsitykset työhyvinvoinnista oman asiantuntijuuden ja ammatillisen kehittymisen kautta - alakategoriat

Alakategoria	Kuvaus	Sitaatti
Ammattitaidon kehittyminen työn tekemisen kautta	Ammattitaidon kehittyminen automaattisesti erilaisten työtehtävien kautta	”Esimerkiksi väitöskirjojen ohjaaminen on sillä lailla palkitsevaa, että se pitää kiinni oman alan tuoreessa keskustelussa. Samoin opettaminen, kurssisisältöjen ajantasaisena pitäminen ja pedagogisten ratkaisujen miettiminen.” [Vastaaja 5]
Minäpystyvyyden realistisuus ja itsetuntemus	Oman pystyvyyden kuvaaminen, omien vahvuuksien ja	”Uskon kyllä omiin kykyihini, kun liikutaan tutkimuksen ja opetuksen substanssialueilla. Hallinnollisessa työssä uskoni ei aina ole ihan yhtä luja, vaikka

	heikkouksien tunnistaminen	minulla on kyllä kokemusta myös henkilöjohtamisesta ja projektien vetämisestä.” [Vastaja 5]
Ratkaisukeskeisyys haasteista selviytymisessä	Aktiivinen ongelmanratkaisu, haasteiden liittäminen ammattitaidon kehittämiseen	”Palastelemalla ja aikatauluttamalla. Asennoidun niin, että kehitän itseäni koko ajan.” [Vastaja 10]
Epäonnistumisten neutralisointi haasteista selviytymisessä	Mahdollisen epäonnistumisen hyväksyminen	”Rutiinilla, useimmiten onnistuu etenkin itselleen asettamissa haasteissa, joskus epäonnistuu. Elämä on” [Vastaja 12]

Seuraava kuvauskategoria havainnollistaa autonomian heikentymistä hallinnon ja liiallisen työtaakan seurauksena. Tätä kuvaavia alakategorioita muodostettiin kolme, ja ne ovat: hallinto lisää kuormitusta ja rajoittaa mahdollisuuksia vaikuttaa työhön, työn kuormitus ja kiire rajoittavat yhteisöllisyyttä ja vaikuttavat motivaatioon sekä työn ja vapaa-ajan sekoittuminen. Autonomiaan liittyvien alakategorioiden sisältö on kuvattu taulukossa 3.

taulukko 3. Käsitteet autonomian heikentymisestä hallinnon ja liiallisen työtaakan kautta -  
alakatgoriat

Alakategoria	Kuvaus	Sitaatti
Hallinto lisää kuormitusta ja rajoittaa mahdollisuuksia vaikuttaa työhön	Hallinnollisten tekijöiden yhteys työn vaikutusmahdollisuuksiin ja kuormituksen tunteeseen	”Voin suhteellisen hyvin, mutta viimeaikainen työnkuvan muutos ja hallinnollisen työn määrän lisääntyminen on vaikuttanut heikentävästi työhyvinvointiini. Välillä tuntuu, että säälää on vain niin paljon, että pää ei enää kykene vastaanottamaan uutta tietoa.” [Vastaja 5]
Työn kuormitus ja kiire rajoittavat yhteisöllisyyttä ja vaikuttavat motivaatioon	Osallistuminen yhteisöllisiin tilanteisiin työkiireiden puitteissa tai rajoitetusti  Kiire ja työtaakka heikentävät motivaatiota	”Osallistun yksikköni tilaisuuksiin (johtoryhmän kokoukset, yhteisö- yms. päivät ja yhteiset tilaisuudet) muiden työkiireiden sallimissa puitteissa.” [Vastaja 13]  ”Periaatteessa olen hyvin motivoitunut: rakastan sekä tutkimusta että opettamista. (Edellä mainitut) ajanhallinnan ja työtaakan epätasapainon kaltaiset asiat vain syövät jonkin verran motivaatiota.” [Vastaja 5]

Työn ja vapaa-ajan sekoittuminen	Työn ja vapaa-ajan välillä ei ole rajaa	”Teen töitä vapaa-ajallakin. En pidä juuri koskaan kokonaan lomaa vaan työt kulkevat aina mukana. Teen töitä iltaisin ja viikonloppuisin lähes aina.” [Vastaja 1]
----------------------------------	---	---

Seuraavassa kuvauskategoriassa havainnollistetaan lähi- ja etätöiden sekä työyhteisön toimintatapojen yhteyttä yhteenkuuluvuuteen. Tähän liittyviä alakategorioita muodostettiin yhteensä seitsemän ja ne ovat: sosiaaliset suhteet kannustavat lähityöhön, sosiaaliset häiriötekijät heikentävät työtehoa, etätö heikentää erityisesti uusien työntekijöiden yhteenkuuluvuutta, etätö ei heikennä yhteenkuuluvuutta, tuen monipuolisuus työyhteisössä, tuen puutteellisuus ja kaipuu yhteisöllisyydestä sekä ilmapiirin kaksijakoisuus. Alakategorioiden sisältö on kuvattu alla olevaan taulukkoon 4.

taulukko 4. Käsitteet yhteenkuuluvuudesta etä- ja lähityön sekä työyhteisön toimintatapojen kautta - alakategoriat

Alakategoria	Kuvaus	Sitaatti
Sosiaaliset suhteet kannustavat lähityöhön	Lähityöhön liittyminen sosiaalisten suhteiden ohjaamana	”Pyrin opettamaan mahdollisimman paljon lähiopetuksena ja kun olen kampuksella yritän olla niin paljon läsnä kuin mahdollista. Se on mielestäni tärkeää työyhteisön ja oman viihtyvyyteni kannalta.” [Vastaja 5]
Sosiaaliset häiriötekijät heikentävät työtehoa	Tehokkuuden maksimointi etätöissä	”Lähityöskentelyssä paljon tapaamisia ja häiriötekijöitä, joten vain etänä pystyy kunnolla keskittymään” [Vastaja 9]
Etätö heikentää erityisesti uusien työntekijöiden yhteenkuuluvuutta	Yhteisöllisyyden rakentaminen hankalaa etätöissä – haaste uusille työntekijöille	”Etätö heikentää yhteisöllisyyttä ja yhteenkuuluvuutta erityisesti silloin kun työyhteisöön tulee uusia jäseniä. Jo vakiintuneissa työryhmissä yhteisöllisyys ja yhteenkuuluvuus ei vaarannu samalla tavalla.” [Vastaja 4]
Etätö ei heikennä yhteenkuuluvuutta	Etätöiden yleisyys turvaa yhteenkuuluvuuden  Muut tekijät vaikuttavat yhteenkuuluvuuteen etätöitä enemmän	”Etäpalavereja on sen verran paljon, että yhteisöllisyys on jollain tavalla läsnä myös etänä.” [Vastaja 7]  ”Minusta yhteenkuuluvuuden kokemuksiin vaikuttaa eri työskentelytapoja enemmän työpaikan yleinen ilmapiiri.” [Vastaja 4]
Tuen monipuolisuus työyhteisössä	Konkreettisen ja emotionaalisen tuen	”--Jaamme ongelmallisia asioita, purnaamme yhdessä, mutta myös kiitämme

	saatavuus työyhteisössä	toisiamme – siihen on usein aihetta.” [Vastaja 5]
Tuen puutteellisuus ja kaipuu yhteisöllisyydestä	Tuen tarpeen tunnistaminen  Yhteisöllisyyden kaipuu ja ulkopuolisuus	”Liian vähän vertaistukea. Kaipaisin mentorointia ja vertaistapaamisia” [Vastaja 9]  ”Olen positiossa, jossa joudunkin päättämään asioista itsenäisesti. Tämä tarkoittaa yksinäisyyttä, mutta tätä pidän roolin kuuluvana. Sen sijaan jonkinlainen yhteisöllisen toimintatavan puuttuminen tuottaa yksinäisyyttä kuulumattomuutena sekä yhteisöllisen vastuunoton puuttumisena” [Vastaja 14]
Ilmapiirin kaksijakoisuus	Ilmapiirissä sekä myönteisiä että negatiivisia tekijöitä	”Ilmapiiri on pääasiassa hyvä, mutta myös kaunoja ja ristiriitoja, epävarmuutta” [Vastaja 9]

Viimeinen kuvauskategoria kuvaa työyksi­näisyyden kokemattomuuteen liittyviä tekijöitä. Käsit­ykset muodostivat viisi alakategoriaa: yksilölliset tekijät, tiimityö edellyttää yhteisön vuorovaikutusta, yhteisöllisyyden vakinaistama asema, lähtökohtana mahdollisuus liittyä sosiaaliin suhteisiin omaehtoisesti sekä yhteisöllisiin tilanteisiin hakeutuminen käytännössä. Taulukkoon 5 on laadittu alakategorioiden sisällönkuvaus.

taulukko 5. Käsit­ykset työyksi­näisyyden kokemattomuudesta - alakategoriat

Alakategoria	Kuvaus	Sitaatti
Yksilölliset tekijät	Itsenäisen työn ja luonteen yhteensopivuus, työhön liittyvän vastuun mielekkyys	”Työni on jossain määrin myös lähtökohdiltaan yksinäistä ja professorilla on omat vastuunsa. Mutta en koe sitä negatiivisena vaan pikemminkin voimaannuttavana tekijänä.” [Vastaja 8]
Tiimityö edellyttää yhteisön vuorovaikutusta	Tiimityö pitää kiinni vuorovaikutuksellisissa tilanteissa	”(en koe työyksi­näisyyttä koska) teen työtä tiimeissä” [Vastaja 1]
Yhteisöllisyyden vakinaistama asema	Oman aseman tärkeys yhteisössä	”Luulen, että olen pidetty työtoveri. Olen yhteisöllinen ja suora. Kaihdan ja puran turhia hierarkioita. Hauskuutankin välillä työkavereita, yhteinen huumori on tärkeää, myös vaikeiden asioiden käsittelyssä.” [Vastaja 5]
Lähtökohtana mahdollisuus liittyä	Yhteisöllisten tilanteiden olemassaolo ja	”--- Näkisin, että tällä hetkellä tiedekunta tarjoaa puitteet yhteisöllisyydelle, mutta osa jää joko omasta halustaan tai

sosiaalisiin suhteisiin omaehtoisesti	digitaalisten välineiden toimivuus mahdollistavat yhteisöön liittymisen	tahtomattaan ulkopuoliseksi, jos ei mm. osallistu yhteisiin tilaisuuksiin” [Vastaaja 6]
Yhteisöllisiin tilanteisiin hakeutuminen käytännössä	Epävirallisiin tilanteisiin hakeutuminen ja tuen osoittaminen  Kiire rajoittaa tai estää osallistumisen	”Osallistun hyvin systemaattisesti (työpaikan sosiaalisiin tapahtumiin) vierailemalla työhuoneissa, jutskailemalla, sekä epäviralliseen kirjallisuuspiiriin osallistumalla. Lisäksi tutkimuksia kommentoimalla, että tarvittaessa asioissa auttamalla.” [Vastaaja 14]  ”Kiire estää (sosiaalisiin tilanteisiin liittymisen työpäivän aikana)” [Vastaaja 9]

Fenomenografisen analyysin neljäs vaihe on kuvauskategoriajärjestelmän luominen aineiston pohjalta (ks. kuvio 1). Tämän tarkoituksena on tuoda analyysivaiheiden tuottama informaatio ymmärrettävään muotoon ja havainnollistaa neljän kuvauskategorian välistä suhdetta. Tarkoituksena on osoittaa, kuinka kuvauskategoriat sijoittuvat suhteessa toisiinsa ja koko aineistoon. Kategoriajärjestelmä on kuvattu alla olevassa kuviossa 3. Työhyvinvoinnin kuvauskategoriat on merkitty kategoriajärjestelmään sinisellä ja työkyrsinäisyyden kokemattomuus harmaalla.

#### Käsitykset työhyvinvoinnista oman asiantuntijuuden ja ammatillisen kehittymisen kautta

Ammattitaidon kehittyminen työn tekemisen kautta  
 Minäpystyvyyden realistisuus ja itsetuntemus  
 Ratkaisukeskeisyys haasteista selviytymisessä  
 Epäonnistumisten neutralisointi haasteista selviytymisessä

#### Käsitykset autonomian heikentymisestä hallinnon ja liiallisen työtaakan kautta

Hallinto lisää kuormitusta ja rajoittaa mahdollisuuksia vaikuttaa työhön  
 Työn kuormitus ja kiire rajoittavat yhteisöllisyyttä ja vaikuttavat motivaatioon  
 Työn ja vapaa-ajan sekoittuminen

#### Käsitykset yhteenkuuluvuudesta etä- ja lähityön sekä työyhteisön toimintatapojen kautta

Sosiaaliset suhteet kannustavat lähityöhön  
 Sosiaaliset häiriötekijät heikentävät työtehoa  
 Etätö heikentää erityisesti uusien työntekijöiden yhteenkuuluvuutta  
 Etätö ei heikennä yhteenkuuluvuutta  
 Tuen monipuolisuus työyhteisössä  
 Tuen puutteellisuus ja kaipuu yhteisöllisyydestä  
 Ilmapiirin kaksijakoisuus

#### Käsitykset työyksinäisyyden kokemattomuudesta

Yksilölliset tekijät  
 Tiimityö edellyttää yhteisön vuorovaikutusta  
 Yhteisöllisyyden vakinaistama asema  
 Lähtökohtana mahdollisuus liittyä sosiaalisiin suhteisiin omaehtoisesti  
 Yhteisöllisiin tilanteisiin hakeutuminen käytännössä

### kuvio 3. Kategoriajärjestelmä

Alakategoriat havainnollistavat ja konkretisoivat erilaisia käsityksiä jokaiseen kuvauskategoriaan liittyen. Tutkimuksen tulosten tarkastelu etenee kuvauskategoriajärjestelmän mukaisessa järjestyksessä kuvauskategorioiden mukaan, tarkastellen ensiksi työhyvinvoinnin muodostavia osatekijöitä (ks. luvut 6.1.1, 6.1.2 & 6.1.3) ja viimeiseksi käsityksiä työyksinäisyyden kokemattomuudesta (ks. luku 6.2).

## 6 Tulokset

### 6.1 Käsitukset työhyvinvoinnista

Kyselyyn vastanneiden professoreiden työkokemus jakautui kuudesta kuukaudesta kahteenkymmeneen vuoteen. Tässä luvussa tarkastellaan psykologisen hyvinvoinnin osatekijöiden toteutumista professoreiden työssä: kuinka kompetenssi, autonomia ja yhteenkuuluvuus toteutuvat omina osa-alueinaan sekä tekijöitä, jotka vaikuttavat osa-alueiden toimivuuteen. Lopulta kaikkien kolmen osa-alueen toimivuus määrittää työhyvinvoinnin kokonaisuutta ja antaa ymmärryksen osa-alueiden yhteydestä toisiinsa.

#### 6.1.1 Käsitukset työhyvinvoinnista oman asiantuntijuuden ja ammatillisen kehittymisen kautta

Fenomenografinen analyysi tuotti neljä alakategoriaa, jotka kuvaavat työhyvinvoinnin ja kompetenssin välistä yhteyttä oman asiantuntijuuden ja ammatillisen kehittymisen kautta. Nämä alakategoriat ovat: ammattitaidon kehittyminen työn tekemisen kautta, minäpystyvyyden realismi ja itsetuntemus, ratkaisukeskeisyys haasteista selviytymisessä ja epäonnistumisten neutralisointi haasteista selviytymisessä.

Professorit tunnistivat erääksi merkittävimmäksi työhyvinvoinnin tekijäksi mielekkään työn. Tämä tarkoitti vastausten perusteella työn tärkeyttä ja merkityksellisyyttä. Mielekkääseen työhön liittyi käsitys omasta osaamisesta ja työssä onnistumisista.

”Työn mielekkyys, työn tulos --menestyminen” [Vastaaja 1]

”Mielekkäät tutkimusaiheet” [Vastaaja 13]

”Mielekäs tutkimus- ja opetustyö, kiinnostus edustamiin aihepiireihin ja työn sisältöihin” [Vastaaja 14]

”Siitä, että koen tekevänäni tärkeää ja merkityksellistä työtä. --- Tunnustuksesta (jota meidän yliopistossa ei valitettavasti harrasteta).” [Vastaaja 4]

”--tutkimukselliset ja opetukseen liittyvät oivallukset.” [Vastaaja 5]

”Onnistumisista työssä---” [Vastaaja 6]

”Osaaminen, --, motivaatio, työn ilo, työnimu” [Vastaaja 8]

Onnistumiset vahvistavat kompetenssia, mikä selittää yhteyttä työn palkitsevuuteen (vrt. McMillan & Chavis, 1986, 13). Professoreiden vastaukset mielekkään työn elementeistä kuvaavat aitoa kiinnostusta työhön ja työn edustamiin aihepiireihin sekä osoittavat, millainen työn lähtökohdan tulisi olla. Professorit toivat esille mahdollisuuden tehdä tutkimusta itselle mielekkäistä tutkimusaiheista, mikä kuvaa itsemääräämisteorian filosofista ajatusta siitä, että yksilön sisäinen minä on vuorovaikutuksessa ympäröivän maailman kanssa. (vrt. Deci & Ryan, 2022, 8–11.)

### **Ammattitaidon kehittyminen työn tekemisen kautta**

Suurin osa tutkimukseen osallistuneista professoreista tunnisti ammattitaitonsa hyväksi tai korkeaksi. Korkeaksi tunnistettu ammattitaito perustui pitkällä ajalla kehitettyyn asiantuntijuuteen ja työstä saatuun arvostukseen.

”Yleisesti ottaen pidän ammatillista osaamistani erittäin korkeana. Toki jos lähdän vertaamaan (niinkuin tapanani on) omaa osaamistani alani huippuihin, niin parannettavaa on.” [Vastaaja 4]

”Olen sekä tutkijana että opettajana pitkän linjan ammattilainen. Olen tehnyt tutkimusta ja opettanut yli 30 vuoden ajan. Seuraan parhaani mukaan oman alani tutkimuksellisia keskusteluja.” [Vastaaja 5]

”Olen oman alani osaaja, pidän itseäni myös arvostettuna osaajana kansallisesti ja kansainvälisesti.” [Vastaaja 8]

Professoreiden mukaan ammattitaito kehittyi työssä automaattisesti ja jatkuvasti erilaisten tehtävien kautta. Esimerkiksi työssä tapahtuvat muutokset ja työn uudistusten omaksuminen kehittivät jatkuvasti professoreiden ammatillista osaamista. Kehittymisen eteen asetettiin myös tavoitteita, mikä kuvaa toiminnan konkreettisuutta ja tavoitteellisuutta.

”Työtä tekemällä kehittyi” [Vastaaja 11]

”Työssä oppii jatkuvasti uutta. Esim. uudet vastualueet, vertaisarviointipalautteet, tutkimushankkeet.” [Vastaja 1]

”Monin eri tavoin: uudet ohjelmat, muutokset työelämässä ja työn sisällöissä, tutkimus, jne.” [Vastaja 8]

”Monet työssä tarvittavat välineet, hakujärjestelmät ja opetusteknologia jne. muuttuvat jatkuvasti. Koko ajan oppii” [Vastaja 12]

”--Näin vähän aikaa vasta tässä tehtävässä, huomaan miten vähän vielä osaan, mutta asetan tavoitteita kehittyäkseni.” [Vastaja 10]

Työtehtävistä esimerkiksi uuteen tieteelliseen keskusteluun osallistuminen tai tutkimuksen tekeminen edellytti ensisijaisesti oman osaamisen päivittämistä. Professorit kuvailivat työnsä monipuolisuutta, mikä kuvaa mahdollisuutta kehittää ammattitaitoa laajasti eri tehtäväalueilla (vrt. Evans, 2018).

”Ammatillinen osaaminen kehittyy automaattisesti, jos haluaa olla mukana uusissa tieteellisissä keskusteluissa. Vaihtoehtona tietenkin vanhaan jämähtäminen, mutta se ei ole kenenkään etujen mukaista.” [Vastaja 4]

”Esimerkiksi väitöskirjojen ohjaaminen on sillä lailla palkitsevaa, että se pitää kiinni oman alan tuoreessa keskustelussa. Samoin opettaminen, kurssisisältöjen ajantasaisena pitäminen ja pedagogisten ratkaisujen miettiminen.” [Vastaja 5]

”Aina voi parantaa tekemistään tutkijana uuden oppimisen ja yhteistyön avulla.” [Vastaja 13]

Vastaukset osoittivat, että ammatillisen kehittymisen ja uuden oppimisen mahdollisuudet ovat professoreiden työssä käytännössä loputtomat (vrt. Evans, 2018, 126–127).

### **Minäpystyvyyden realistisuus ja itsetuntemus**

Professoreilla oli yhteisiä käsityksiä siitä, että minäpystyvyys ja ammatillinen osaaminen vaihtelivat työn eri tehtäväalueilla. Kehityskohteina tuotiin esille hallinnolliset työt ja johtaminen.

”Uskon kyllä omiin kykyihini, kun liikutaan tutkimuksen ja opetuksen substanssialueilla. Hallinnollisessa työssä uskoni ei aina ole ihan yhtä luja, vaikka minulla on kyllä kokemusta myös henkilöjohtamisesta ja projektien vetämisestä.” [Vastaja 5]

”Osaamisen taso eri tehtäväalueilla vaihtelee. Vahvinta osaaminen on perinteisessä, itsenäisessä tutkimustyössä ja ohjaustyössä. Opetustyössäkin olen kehittänyt, mutta osaamiseni ei ole sillä alueella vahvimmillaan. Tutkimusrahoituksen hakemisesta, hankkeiden johtamisesta ja esihenkilötyöstä minulla on vielä paljonkin opittavaa.” [Vastaja 6]

”Koen pystyväni vastaamaan työni haasteisiin ja vaatimuksiin. Toki on myös aina osa-alueita, joissa en ole vahva tai joissa on opittavaa, mutta uskon lähtökohtaisesti kykeneväni oppimaan.” [Vastaja 8]

”Kohtuullisen hyvä. Tunnistan kyllä omat heikkouteni ja vahvuuteni.” [Vastaja 13]

Vastaukset osoittavat, että professorit tunnistivat selkeästi tehtäväalueet, joissa ammatillinen osaaminen on korkeaa sekä vastaavasti osa-alueet, joilla on vielä kehitettävää. Omalla osaamisella tunnistettiin rajoitteet, josta huolimatta minäpystyvyyteen liittyi luottamus omaan oppimista ja osaamista kohtaan. Omien vahvuus- ja kehityskohteiden tunnistaminen osoitti professoreilta realistista itsearvioita ja itsetuntemusta.

Professoreiden ammattitaidon käsitystä haastoivat useimmiten ulkoiset tekijät, joiden ei koettu heikentävän omaa asiantuntijuutta, mutta ne aiheuttivat pohdintaa omaan ammattitaitoon liittyen. Tällaisia tekijöitä olivat esimerkiksi toiminnan välineellistyminen ja ikääntymisen vaikutus ammattitaidon päivittämiseen.

”Luotan omiin kykyihini erittäin monissa asioissa. Ikääntymisen myötä olen kuitenkin alkanut miettimään, kuinka kauan jaksan päivittää tieteellistä osaamistani. Pidän tärkeänä sitä, että professorit seuraavat aikaansa ja ovat perillä uusista keskustelunavauksista omalla alallaan. Tieteenfilosofiset lähestymistavat ovat muuttuneet aika monta kertaa 18 vuoden aikana. Realismista konstruktionismiin ja postrukturalismista posthumanismiin.” [Vastaja 4]

”Minäpystyvyys tuntuu päivittäin hakeutuvan. Välineellistyminen, hallinnollistuminen ja kritiikitön pyrkimys standardointiin kyseenalaistavat sitä, millaiseksi niin työn merkitys kuin käsitys omista kyvyistä ja niiden kehittämisestä muotoutuvat. Tällä hetkellä mielialani vaihtelevat kyvyttömyydestä haluun ottaa kyvyt käyttöön, tämän hetken standardeista poikkeavalla tavalla.” [Vastaja 14]

Professoreiden vastaukset osoittivat teorian heidän itsetuntemuksestaan paikkansapitäväksi käytännössä (Shimazoe, 2021, 103–104). Professoreilla oli kyky arvioida omaa toimintaa ja osaamistaan kriittisesti, mutta realistisesti. Heistä kaikki tunnistivat omat heikkous- ja

vahvuusalueensa sekä sen, että osaaminen vaihteli eri tehtäväalueilla. Professorit osoittivat tunnustusta omalle asiantuntijuudelle kertomalla korkeasta ammattitaidostaan, joka perustui pitkän työuran aikana kehitettyyn asiantuntijuuteen. Professorit käsittivät työnsä omien arvojensa mukaiseksi ja merkitykselliseksi, mikä selitti heidän sitoutuneisuuttaan ammattitaitonsa kehittämiseen (vrt. Burke ym., 2008, 359–364; Kallioinen, 2018, 41; Kwiek & Roszka, 2023, 521–522; Moeller & Chung-Yan, 2013, 189).

### **Ratkaisukeskeisyys haasteista selviytymisessä**

Professorit selviytyivät useimmiten työn haasteista toiminnan tehokkuudella tai liittämällä haasteet osaksi ammattitaidon kehitystä. Lisäksi he hyödynsivät yhteistyötä. Kaikki edellä mainitut keinot osoittavat aktiivista pyrkimystä ongelmanratkaisuun. Hallintakeinoissa korostuu oman toiminnan mukauttaminen tehtävien vaatimusten mukaisesti, ja jokin kolmesta keinosta tuottaa tehtävästä selviytymisen. Joustavien ongelmanratkaisukeinojen käyttäminen on osoitus sisäisestä motivaatiosta (vrt. Deci & Ryan, 2022, 2).

Tehokkuuteen liittyi nopea reagointi, järjestelmällisyys, ennakointi ja toiminnan priorisointi. Tehokkuutta hyödynnettiin, jotta työt pystyttäisiin hoitamaan niille varatussa ajassa eivätkä ne veisi aikaa muilta työtehtäviltä.

”Olen hyvä tarttumaan nopeasti hommiin ja ennakoin paljon, joten minulla on harvoin monta asiaa "tekemättä". Kun tulee yllättäviä tehtäviä, pystyn yleensä niihin hyvin tarttumaan lyhyelläkin varoitusajalla. Pitää osata myös priorisoida.” [Vastaja 8]

”Tartun yleensä haasteisiin rivakasti ja yritän saada ongelmat ratkaistua niin, että asiat eivät kasaudu.” [Vastaja 5]

”Haasteisiin tartun ottamalla niin sanotusti "härkää sarvista". Luonteeseeni ei kuulu pyrkiä väistelemään myöskään vaikeiden asioiden hoitamista tai epämukavuusalueelle menemistä.” [Vastaja 6]

Tehokkaan toiminnan tavoitteena oli ehkäistä työmäärän kasautuminen, joka toimi kuormituksen hallintakeinona. Vastausten perusteella professoreilla oli ymmärrys työn paljoudesta, mikä ohjasi priorisoimaan tehtäviä ja siirtämään ne valmistuessaan sivuun seuraavia varten (vrt. Macfarlane, 2012, 76).

Myös asenteella oli tärkeä rooli haasteista selviytymisessä kun tehtävää lähestyttiin osissa, osaamisen kehittymisen ja työn mielekkyyden kautta. Seuraavat vastaukset tuotettiin lähtökohdasta, jossa työtehtävän onnistumisen edellytykset ymmärrettiin ja haasteen ratkaisemiseksi kehitettiin systemaattinen toimintamalli.

”Haaste kerrallaan” [Vastaja 7]

”Valmistautumisella ja pysymällä rauhallisena. Työ monipuolista ja palkitsevaa.” [Vastaja 3]

”Palastelemalla ja aikatauluttamalla. Asennoidun niin, että kehitän itseäni koko ajan.” [Vastaja 10]

Työn mielekkyydestä muistuttaminen ylläpitää motivaatiota ja kertoo työn merkityksen tilanteessa, jossa työ tuntuu mahdottomalta. Tämä on osoitus professoreiden kyvystä itsensä johtamiseen käytännössä (Shimazoe, 2021, 103–104).

Professorit hyödynsivät myös sosiaalista verkostoaan haastavissa tilanteissa. Vastaukset osoittivat yhteistyön, kollegoiden tuen ja refleктоivan keskusteluotteen tärkeyden osana haasteista selviytymistä.

”--Teen asioita yhdessä muiden kanssa.” [Vastaja 5]

”Selviytymisessä auttavat hyvät ja osaavat kollegat sekä kyky delegoida, pyytää apua ja tehdä yhteistyötä--[Vastaja 6]

” ---hyvien työkavereiden kanssa keskustelemalla ja uskaltamalla myös - perustellusti - uudelleen tekemiseen.” [Vastaja 14]

Avun pyytäminen ja kollegoiden kanssa keskustelu kuvasivat toiminnan edistämistä konkreettisesti. Tilanteessa molemmat osapuolet hyötyivät toistensa osaamisesta.

### **Epäonnistumisten neutralisointi haasteista selviytymisessä**

Osa professoreista suhtautui haasteisiin lähtökohdasta, jossa lopputulokseen suhtauduttiin neutraalisti, sillä professorit käsittivät epäonnistumisen tapahtuvan toisinaan myös omasta panoksesta riippumatta. Tällöin oman työn riittävyys tai riittämättömyys tuotti tietyn

lopputuleman. Tämän selviytymiskeinon käyttäminen osoitti levollista suhtautumista haasteisiin, eikä se kuvastanut aiempien keinojen tapaan ratkaisukeskeisyyttä.

Professorit olivat omaksuneet hyväksyvän ”elämä on” -asenteen työn haasteita kohtaan. Vastauksissa korostui työtehtävien rutiininomaisuus, oman vaikutuspiirin alue, stressittömyys ja epäonnistumisen neutralisointi.

”Otan rennosti” [Vastaja 11]

”Rutiinilla, useimmiten onnistuu etenkin itselleen asettamissa haasteissa, joskus epäonnistuu. Elämä on” [Vastaja 12]

”Keskittymällä itselleni tärkeisiin asioihin ja asioihin, joihin pystyn vaikuttamaan. Kaikkia haasteita ei pysty ratkomaan.” [Vastaja 13]

Professoreiden vastauksissa epäonnistumista ajateltiin yleisellä tasolla, eikä toiminnan epäonnistumista liitetty henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, kuten ammattitaidon puutteellisuuteen. Tämä kuvasi realistista käsitystä työstä, sillä professorin työtehtävistä esimerkiksi rahoitushaku on prosessi, jota valmistellaan pitkään, mutta se voi tuottaa epätoivotun lopputuloksen. Rahoitusprosessin epäonnistuminen ei kuvasta professorin ammattitaitoa, ja ainakin tällaisessa tilanteessa levollinen asennoituminen toimii kompetenssia suojaavana tekijänä. Se ettei työlle ja onnistumiselle ole annettu liikaa painoarvoa on oletettavasti hyvä asia myös henkilökohtaisen elämän kannalta, koska työtä kohtaan ei koeta pakonomaisuutta. Mikäli työhön suhtautuminen muuttuu huolettomuudeksi tai työtehtävät alkavat kasaantua, stressin kokeminen on todennäköistä (vrt. Dunn, Whelton & Sharpe, 2006; Zhao & Ding, 2020, 90–91).

### 6.1.2 Käsitykset autonomian heikentymisestä hallinnon ja liiallisen työtaakan kautta

Professorit korostivat autonomian tärkeyttä työhyvinvoinnin kannalta. Tällöin työ on mahdollista järjestellä itselle sopivalla tavalla ja professori on vastuussa oman ajankäytön hallinnasta. Professorit kuvailivat autonomiaa työn vaikutusmahdollisuuksina, jolloin työn sisältöön ja työn tekemisen tapaan pystytään itse vaikuttamaan. Työhyvinvoinnin kannalta pidettiin tärkeänä riittäviä resursseja, jotka liittyivät olennaisesti työtaakan hallittavuuteen.

”--mahdollisuudesta itse vaikuttaa työn sisältöihin ja tekemisen tapaan.” [Vastaja 7]

”--töiden priorisointi ja ajankäytön hallinta” [Vastaja 13]

”Riittävä resursointi työtehtäviin on tärkeää, ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ja sen tekemisen tapoihin.” [Vastaja 10]

Professorit pitivät tärkeänä työmäärän kohtuullisuutta sekä työn ja vapaa-ajan onnistunutta yhteensovittamista. Käsitykset perustuivat työajan rajaamiseen, vapaa-ajan viettämiseen ja riittävän palautumisen turvaamiseen.

”työ- ja vapaa-ajan erottaminen ja tasapaino, työpuhelimien ja sähköpostin sulkeminen vapaa-ajalla, riittävä lepo, liikunta” [Vastaja 6]

”--”työmäärän kohtuullisuus, lepo ja vapaa-aika—” [Vastaja 5]

”--sopivasti työn ja vapaa-ajan jaksottelua” [Vastaja 12]

”Onnistuneesta työelämän ja henkilökohtaisen elämän yhteensovittamisesta.” [Vastaja 6]

Professoreiden käsitykset työhyvinvointia rakentavista tekijöistä ovat ymmärrettäviä, sillä työhyvinvoinnin on tutkittu selittyvän työn vaatimusten ja voimavarojen tasapainolla (Rossi ym., 2024). Kun vaatimukset ja voimavarat ovat tasapainoissa, työstä ei koeta liiallista kuormitusta eikä se aiheuta stressiä. Työn ja vapaa-ajan tasapainoisuus kuvaa työmäärän kohtuullisuuden lisäksi tarvetta omaehtoisuuteen työn tekemisessä ja sen ajoittamisessa.

Professoreiden vastausten perusteella työhyvinvointia edistävät omaehtoinen työskentely ja työajan rajaamisen mahdollisuus, oman ajankäytön hallinta sekä kohtuullinen työmäärä, jotka ilmentävät autonomian tarpeen toteutumista. Fenomenografisen analyysin kautta muodostettiin kolme alakategoriaa, jotka havainnollistivat käsityksiä autonomian toteutumisesta käytännössä. Nämä kolme alakategoriaa ovat: hallinto lisää kuormitusta ja rajoittaa mahdollisuuksia vaikuttaa työhön, työn kuormitus ja kiire rajoittavat yhteisöllisyyttä ja vaikuttavat motivaatioon sekä työn ja vapaa-ajan sekoittuminen.

### **Hallinto lisää kuormitusta ja rajoittaa mahdollisuuksia vaikuttaa työhön**

Professoreilta kysyttäessä työhyvinvoinnin nykytilaa, erääksi selkeimmäksi heikentäväksi tekijäksi nousi vastausten perusteella tyytymättömyys yliopiston hallintoon tai siihen liittyviin tekijöihin. Tätä kuvailtiin turhautumisena ja tyytymättömyytenä sekä ministeriön vieraantuneisuutena professoreiden arjesta. Myös hallinnollisen työn määrän lisääntyminen aiheutti tyytymättömyyttä (vrt. Kallioinen, 2018, 36–38). Seuraavat vastaukset kuvaavat suoraa hallintokritiikkiä:

”ministeriön vieraantuneisuus yliopistolaisten arjesta ja sen säteileminen työhön--” [Vastaja 5]

”(mieliala on) osin turhautunut liittyen yliopistomaailman huonoon jamaan (rahoitushaun pakonomaisuus, kilpailu, prekaarius, nöyryys ministeriön päätösten edessä jne.) [Vastaja 4]

”Yliopiston hallinto aiheuttaa eniten tyytymättömyyttä ja turhautumista..--” [Vastaja 13]

”(Työhyvinvointiani heikentää) Toissijaisten asioiden nouseminen ensisijaisiksi eli hallinto, ja se että työorganisaatioissa kohtaa myös selkeätä kiusaamista. Siirtyminen digitaaliseen maailmaan on myös merkinnyt tämän kasvamista.” [Vastaja 14]

”Olen erittäin motivoitunut oman tutkimukseni, opetukseni ja tutkimusryhmän vetämisen osalta. Hallintoon, yksikön ja yliopiston kehittämiseen liittyvä työmotivaatio on vähentynyt viime aikoina johtuen puutteellisesta johtamisesta.” [Vastaja 13]

Tyytymättömyys liittyi myös toimintaohjeiden epäjohtonmukaisuuteen ja yllättäviin vaatimuksiin. Yllättävät, hallinnolliset vaatimukset edellyttivät professoreilta nopeaa reagointia.

”(työhyvinvointiani heikentää) Yllättävät ylhäältäpäin silloin tällöin tulevat käskytykset tai yllätykset.” [Vastaja 7]

”--ylhäältä tulevat vaatimukset” [Vastaja 9]

”--epäselvät hallinnolliset ohjeet” [Vastaja 13]

”Epäjohtonmukaiset toimintaohjeet ja se, että ihmiset eivät osaa ennakoida tai katsoa omaa napaansa pidemmälle.” [Vastaja 8]

Hallinnollisten tekijöiden ennakoimattomuus vaikutti professoreiden käsitysten mukaan työn ajoittamiseen ja sen järjestelyyn. Tämä heijasti omaehtoisuuden heikentymistä, sillä hallinnolliset tekijät ohjasivat muiden töiden ajoitusta ja määrittivät aikaikkunat tehtäville.

”Työn ajoittaminen on muuttunut yhä hankalammaksi. Aikataulut ovat pitkälle hallinnollisia samalla kun työn suunnittelua on tehty entistä enemmän ylhäältä alaspäin hallinnollistetuksi. Samalla erityyppisten kokousten määrä on paisunut, mikä on tuonut kuvioihin mukaan myös viikottaisia muutoksia. Tämä on palikkamerta, johon ei pysty vaikuttamaan.--” [Vastaaja 14]

”-- Hallinnolliset tehtävät ja niiden ajoitus, kuten kehitys- ja kompassikeskustelut, tulee ulkoapäin määrättyinä.” [Vastaaja 13]

Hallinnollisen työn osuus vaikutti epäsuorasti professoreiden työhön lisäämällä työmäärää ja heikentämällä mahdollisuutta keskittyä ydintehtäviin. Vastausten perusteella hallinnollista työtä oli paljon ja sitä hoidettiin osittain myös muiden työtehtävien kustannuksella. Tämä vei aikaa muun muassa suunnittelu- ja tutkimustyöltä.

”Johtuen henkilöstöresurssien puutteesta olen joutunut opettamaan aika paljon ja se on vaikuttanut mahdollisuuksiini tehdä tutkimusta osana työtäni. Pienessä oppiaineessa opintohallintoa ja opiskelijoiden kanssa kommunikointia on myös todella paljon, mikä vaikuttaa mahdollisuuksiin hallita omaa ajankäyttöä. Muutenkin hallinto vie paljon aikaani.” [Vastaaja 5]

”tutkimukseen jää liian vähän aikaa” [Vastaaja 3]

”Voin suhteellisen hyvin, mutta viimeaikainen työnkuvan muutos ja hallinnollisen työn määrän lisääntyminen on vaikuttanut heikentävästi työhyvinvointiini. Välillä tuntuu, että sälää on vain niin paljon, että pää ei enää kykene vastaanottamaan uutta tietoa.” [Vastaaja 5]

”Kyllä se (työmotivaatio) on laskenut siitä kun aloitin tässä tehtävässä. Rutiininomaiset työt ja huonohko työnjako sekä ehkä erityisesti krooninen resurssipula ja siitä huolimatta jatkuva opiskelijamäärän kasvu sitä laskee.” [Vastaaja 10]

Professoreiden käsitykset tukivat Kallioisen (2018) tutkimustuloksia osoittamalla, että ministeriön liiallinen valta haastoi professoreiden arkea ja työn sujuvuutta konkreettisesti sekä heikensi mahdollisuuksia muiden työtehtävien hoitamiseen. Kun hallinnollista työtä on määrällisesti paljon ja sen tekeminen ohjaa professoreiden arkea ja työn aikatauluja, herää kysymys, millä ajalla muut työtehtävät tulisi hoitaa. Professoreiden käsitykset siitä, että hallinnollinen työ vei aikaa tutkimuksen tekemiseltä, viittaa siihen, että kilpailulliset ja taloudelliset tekijät ovat nousseet sivistyksellisiä pyrkimyksiä keskeisemmiksi (vrt Muhonen 2024).

Professorit havaitsivat myös hallinnollisten tekijöiden yhteyden työtyytyväisyyden ja työmotivaation heikentymiseen - he tunnistivat erityisesti hallintoon liittyvän kilpailun ja tehokkuuden ylikorostumisen työhyvinvointia heikentäviksi tekijöiksi.

”(työhyvinvointiani heikentää) taloudellisten mittarien, kilpailun ja tuloksellisuuden ylikorostuminen akatemiassa (erityistä suomalaisessa yliopistossa kansainvälisestäikin vertaillen)” [Vastaja 12]

”(työhyvinvointiani heikentää) Kohtuuttoman odotuksen työn tuloksille (esim. kohtuuttomat odotukset kilpailulle hankerahoitukselle - kilpailu on kovaa ja onnistuminen vaikeaa)” [Vastaja 1]

”(työhyvinvointiani heikentää) tutkimusryhmien välinen kilpailu yksikössäni” [Vastaja 13]

”(työhyvinvointiani heikentää) professorien pitäisi keskustella tieteellisen tiedon yhteisöllisyyden ja kilpailuun pakottamisen logiikasta.” [Vastaja 8]

Tällaisia odotuksia ja vaatimuksia voidaan pitää hyvinä esimerkkeinä siitä, kuinka akateeminen ympäristö kannustaa intensiiviseen työskentelyyn (vrt. Dunn, Whelton & Sharpe, 2006).

Professoreiden vastaukset osoittivat, että hallinnollisuuden lisääntyminen kavensi heidän autonomiaansa ja aiheutti laaja-alaisia haasteita arjen toimivuudelle. Tällaisia olivat esimerkiksi ennakoimattomuuden aiheuttamat työn muutokset ja haasteet työn ajoittamisessa sekä työmäärän lisääntyminen ja hallinnollisen työn viemä aika muilta työtehtäviltä. Lisäksi hallinnollisten lisääntymisen tunnistettiin liittyvän kilpailuun ja tehokkuuden ylikorostumiseen, joilla oli työhyvinvointia heikentävä vaikutus (vrt. Muhonen 2024, Ruokamo 2025). Professorin työn vastuualueiden jatkuva muutos aiheutti jo vuonna 2013 professoreille maailmanlaajuisesti kokemuksen työn autonomian heikentymisestä (Moeller & Chung-Yan, 2013, 195), ja tässä tutkimuksessa nousi esiin samankaltaisia havaintoja.

Vastaukset osoittivat hallinnon ja sen päätösten aiheuttavan merkittävää tyytymättömyyttä, mutta hallinnon vaatimuksia ei luonnollisesti voida sivuuttaa. Deci ja Ryan (2022, 3, 14) kuvaavat tyytymättömyyden aiheuttamaa ulkoisen motivaation tilaa niin, että pakote ja kontrolloimattomuus synnyttävät tehtävää kohtaan ulkoisen motivaation. Tällöin velvollisuus ymmärretään hoidettavaksi toiminnaksi, vaikka se on ristiriidassa oman tahdon ja intressien kanssa.

## **Työn kuormitus ja kiire rajoittavat yhteisöllisyyttä ja vaikuttavat motivaatioon**

Professoreiden vastaukset osoittivat, että heillä oli liian monta asiaa hoidettavanaan rajatussa ajassa, mikä kuvastaa työn vaatimusten ja työhön käytettävissä olevan ajan epätasapainoa. Professoreiden mukaan työtä oli määrällisesti liian paljon suhteessa käytettävissä olevaan aikaan, mikä aiheutti kiireen työtehtävien hoitamisessa.

”(työhyvinvointiani heikentää) Liiallinen kiire: liikaa erilaisia tehtäviä lyhyessä ajassa (jatkuva siirtyminen ja keskeneräisyys)” [Vastaaja 12]

”Kiireen tuntu, turhat multitaskaus-yritykset” [Vastaaja 5]

”--odotukset jatkuvasta saavutettavissa olemisesta, työn määrä” [Vastaaja 6]

”kiireelliset asiat, triviaalit sähköpostit” [Vastaaja 3]

Kiire vaikutti negatiivisesti työtehtävien perusteelliseen hoitamiseen, kun rajallista aikaa tuli jakaa myös muille työtehtäville ja olla jatkuvasti tavoitettavissa. Tämä selittää, kuinka kiire voi heijastua myös työn laatuun. (vrt. Moeller ja Chung-Yan, 2013; Pace ym., 2021.)

Työkiireet määrittivät professoreiden sosiaaliin tilanteisiin liittymistä, sillä osa professoreista tunsu, että sosiaaliin tilanteisiin liittyminen oli rajoittunutta tai siihen ei ollut mahdollisuutta lainkaan.

”Osallistun yksikköni tilaisuuksiin (johtoryhmän kokoukset, yhteisö- yms. päivät ja yhteiset tilaisuudet) muiden työkiireiden sallimissa puitteissa.” [Vastaaja 13]

”Kiire estää (sosiaaliin tilanteisiin liittymisen työpäivän aikana)” [Vastaaja 9]

Vastausten perusteella liiallisella työtaakalla oli vaikutus professoreiden sosiaaliseen hyvinvointiin, kun kiire heikensi mahdollisuuksia yhteisöllisyyden ylläpitämiseen työpäivän aikana (vrt. Pace ym., 2021; Tanskanen ym., 2023; Pace ym., 2021).

Tutkimuksen lähtökohtana oli, että suuri autonomia voi rajoittaa yhteenkuuluvuuden toteutumista (vrt. Almahdawi ym., 2021; Pace ym., 2021), mutta professoreiden vastaukset viittasivat päinvastaiseen: autonomian heikentyessä työkiireet kasvoivat entisestään ja vähensivät yhteisöön liittymisen mahdollisuuksia. Kasvokkaisen vuorovaikutuksen ja yhteenkuuluvuuden näkökulmasta tilanne voi olla haitallinen erityisesti etätyössä, mikäli

professoreilla ei olisi halukkuutta tai mahdollisuutta liittyä yhteisöön. Tällöin on riski, että yhteisöön liittymisen merkitys vähenee. (vrt. Hakanen, 2025; Makkar & Rani, 2024, 675.) Professoreiden käsitykset siitä, että osallistuminen yhteisöllisiin tilanteisiin tapahtuu työkiireiden sallimissa puitteissa herättää kysymyksen, kuinka usein heillä on tähän käytännössä mahdollisuus. Mikäli liiallinen työmäärä ja osallistumisen rajoittuneisuus ovat linjassa, voitaisiin olettaa, että yhteisöllisiin tilanteisiin osallistuminen olisi melko vähäistä.

Professorit havaitsivat työn liiallisen kuormituksen vaikuttavan työhön suhtautumiseen, sillä se heikensi motivaatiota. Kuormitustekijät heikensivät työhyvinvointia, koska pakote ja kontrolloimattomuus synnyttävät tehtävää kohtaan ulkoisen motivaation (vrt. Deci & Ryan, 2022, 14).

”Kun täytän tätä kesäkuun alussa, olen todella väsynyt, kuten aina lukuvuoden lopussa. Yleensä työtyytyväisyyteni on kuitenkin hyvä.” [Vastaja 1]

”Olen kuormittunut, liikaa töitä. Se valitettavasti heikentää työtyytyväisyyttäni. Tykkään kyllä erittäin paljon työstäni.” [Vastaja 4]

”Työmotivaationi on vaihdellut viime vuosina aiempaa enemmän. On päiviä, jolloin olen erittäin motivoitunut työstäni, toisinaan työn kuormittavuus heikentää työmotivaatiotani.” [Vastaja 4]

”Periaatteessa olen hyvin motivoitunut: rakastan sekä tutkimusta että opettamista. (Edellä mainitut) ajanhallinnan ja työtaakan epätasapainon kaltaiset asiat vain syövät jonkin verran motivaatiota.” [Vastaja 5]

Vastausten perusteella professorit eivät pystyneet vaikuttamaan liialliseen työtaakkaansa, mikä poistaa mahdollisuuden omaehtoiseen työn järjestelyyn. Liiallisesta kuormituksesta ja rajallisesta palautumisesta huolimatta professorit käsittivät työn lähtökohtaisesti nautinnolliseksi ja mielekkääksi. Työstä nauttiminen – itsessään – ennustaa usein tuloksellisuutta ja sinnikkyyttä (vrt. Burke ym., 2008, 364). Professoreiden havainnot väsymyksestä tai uupumuksesta työn tekemisen yhteydessä viittasivat siihen, ettei aikaa palautumiselle ollut riittävästi. Professoreiden mieliala vaihteli töissä vastausten perusteella hyvästä uupuneeseen, mutta valtaosa heistä kuvaili mielialaansa neutraaliksi.

## **Työn ja vapaa-ajan sekoittuminen**

Professoreiden aiempien vastausten mukaan työn ja vapaa-ajan erottaminen toisistaan tukisi työhyvinvoinnin toteutumista turvaamalla riittävän vapaa-ajan, levon ja palautumisen (ks. luku 6.1.2). Työn ja vapaa-ajan rajaaminen edellyttää konkreettisia toimia, kuten työpuhelimen sulkemista ja irrottautumista työhön liittyvistä ajatuksista. Perkon (2017, 84–85) mukaan se, kuinka haitallista työhön liittyvä ajattelu on vapaa-ajalla, riippuu ajattelun tarkoituksesta. Mikäli työtä pohditaan sen tärkeyden ja mielekkyyden vuoksi, ajattelu on vähemmän haitallista kuin silloin, kun ajattelua ohjaa työn tulosten saavuttamattomuus. Professoreiden käsitykset työn mielekkyydestä ja toisaalta työn kuormituksesta viittasivat siihen, että työhön liittyvää ajattelua tapahtuu myös vapaa-ajalla. Ajattelun kontrollointi ei ole aina mahdollista esimerkiksi tilanteissa, joissa työtehtävien hoitaminen edellyttää vapaa-ajan käyttöä.

Työn ja vapaa-ajan rajaaminen oli professoreiden työssä käytännössä mahdotonta ja suurin osa heistä jatkoi työskentelyä myös vapaa-ajallaan.

”Teen töitä vapaa-ajallakin. En pidä juuri koskaan kokonaan lomaa vaan työt kulkevat aina mukana. Teen töitä iltaisin ja viikonloppuisin lähes aina.”  
[Vastaaja 1]

”Se on hyvin liukuva (työaika). Minulla ei ole selkeää rajaa työn- ja muun elämän välillä” [Vastaaja 4]

”Aika hyvin tasapainossa. Suhtaudun hyvin liukuvasti työhöni ja voin tehdä viikonloppunakin töitä, jos on vaikkapa sadepäivä tai muuten joutilas olo. Vastaavasti joustavuutta löytyy arkipäivänä, jos on jokin henkilökohtainen meno, niin voi hyvillä mielin sopia vaikkapa auton katsastuksen ns. toimistotyöajalle.” [Vastaaja 8]

”Olen löytänyt varsin hyvän tasapainon työn ja henkilökohtaisen elämän välillä.” [Vastaaja 6]

”Työn ja muun elämän välinen suhde on hyvässä tasapainossa” [Vastaaja 13]

Kenelläkään professoreista ei ollut selkeää rajausta työn ja vapaa-ajan välillä, eikä vastauksissa osoitettu pyrkimystä näiden erottamiseen. Työn ja vapaa-ajan suhdetta kuvailtiin sekoittuvaksi tai liukuvaksi. Osa professoreista käsitti tällaisen suhteen neutraaliksi, osa toimivaksi ja osa hämärtyneeksi. Perkon (2017) mukaan työn ja vapaa-ajan sekoittuminen on tyypillistä korkean koulutustason ammateissa.

Professoreiden vastausten perusteella toimiva työn ja vapaa-ajan välinen suhde ei aina edellyttänyt osa-alueiden tiukkaa erottelua toisistaan. Tämä on hieman ristiriidassa sen kanssa, että aiempien käsitysten mukaan työn ja vapaa-ajan selkeä jaksottelu olisi tärkeää työhyvinvoinnin kannalta. Vastausten perusteella työn ja vapaa-ajan erottelu ei toteutunut konkreettisesti arjessa, mutta tätä ei pidetty erityisen haitallisena.

Osa professoreista käsitti työn vievän suurimman osan vapaa-ajastaan, jolloin työn ja vapaa-ajan välistä suhdetta kuvailtiin hämärtyneeksi tai yhteensovittamisen kannalta haasteelliseksi. Osa professoreista perusteli työn ja vapaa-ajan rajaamisen haastetta työn teemojen tärkeydellä yksityiselämässään.

”Työ vie suurimman osan ajastani” [Vastaaja 12]

”(Työn ja vapaa-ajan suhde on) Hämrätynyt” [Vastaaja 9]

”Usein sitä (työtä ja vapaa-aikaa) on haastavaa sovittaa yhteen, kun vaativan työn lisäksi on haastava elämäntilanne.” [Vastaaja 10]

”Osaan irrottautua työstä aika hyvin etenkin ollessani kotioloissa – kun olen työpaikkakunnalla työ seuraa helpommin mukana myös iltaisin. Työn sisällöt ovat tärkeitä myös henkilökohtaisen elämäni suhteen ja siksi rajanveto on tietenkin välillä vaikeaa.” [Vastaaja 5]

Professoreiden vastaukset työn kuormituksesta sekä työn ja vapaa-ajan sekoittumisesta antoivat viitteitä siitä, että työn vaatimukset ohjasivat työhön liittyvää ajattelua vapaa-ajalla. Tämä voi aiheuttaa tunteen työn kuormituksen jatkuvuudesta (vrt. Pace ym., 2021; Perko, 2017, 86–87). Vastauksista päätellen työn ja vapaa-ajan suhteen tasapainoiseksi käsittäneillä professoreilla työhön liittyvä ajattelu voisi olla vähemmän haitallista kuin professoreilla, jotka käsittivät työn ja vapaa-ajan välisen suhteen hämärtyneeksi. Hämrätynisyys sisältää raskaan latauksen ja se osoittaa tilanteesta koetun kuormituksen. Työn kuormitusta voidaan pitää liiallisina, mikäli työaika venyy toistuvasti vapaa-ajalle, koska tällöin työ vie selkeästi enemmän aikaa ja resursseja, kuin sen hoitamiseen on käytettävissä.

Työn ja vapaa-ajan rajaamattomuus viestii epäsuorasti työhön käytettävissä olevan ajan vääristyneisyydestä ja on näin yhteydessä kuormituksen kokemuksiin. Suurin osa professoreista jatkoi työskentelyään kotonaan, mikä tarkoittaa, että vuosittainen työaika on

todellisuudessa huomattavasti suurempi kuin työsopimukseen kirjattu työaika. (vrt Kallioinen, 2018, 39–40; Välimaa, 2024.) Professoreiden vastausten perusteella voidaan olettaa, että työn hallitsemattomuus vähentää vapaa-ajan tavoin aikaa palautumiselle. Tällöin liiallisesta työtaakasta johtuva työskentely vapaa-ajalla selittäisi väsymyksen kokemuksia. Tämän ja aiempien tutkimusten (vrt. Kallioinen, 2018; Moeller & Chung-Yan, 2013; Välimaa, 2024) perusteella voidaan todeta, että työn ja vapaa-ajan sekoittumisen haaste näyttää olevan juuri professoreiden työlle ominainen tekijä.

### 6.1.3 Käsitykset yhteenkuuluvuudesta etä- ja lähityön sekä työyhteisön toimintatapojen kautta

Työhyvinvointia ja yhteenkuuluvuutta havainnollistavia alakategorioita muodostettiin yhteensä seitsemän ja ne ovat: sosiaaliset suhteet kannustavat lähityöhön, sosiaaliset häiriötekijät heikentävät työtehoa, etätö heikentää erityisesti uusien työntekijöiden yhteenkuuluvuutta, etätö ei heikennä yhteenkuuluvuutta, ilmapiirin kaksijakoisuus, tuen monipuolisuus sekä tuen puutteellisuus ja kaipuu yhteisöllisyydestä.

Kaikki professorit käsittivät sosiaalisten suhteiden olemassaolon tärkeäksi työhyvinvoinnin kannalta. Työhyvinvointia ylläpitäviksi tekijöiksi käsitettiin laadukkaat ihmissuhteet, yhdessä oleminen ja sosiaalinen tuki (vrt. Rossi, 2024, 8). Myös henkilökemiat, kollegoiden välinen yhteistyö ja kollegoiden osaaminen tunnistettiin tärkeiksi osiksi työhyvinvointia.

”---yhteisöllisyyden kokemuksesta työpaikalla, opiskelijoiden hyvästä palautteesta—” [Vastaaja 5]

”---Innostavat ja inspiroivat työkaverit.—” [Vastaaja 4]

”---yhteistyöstä ja kohtaamisista kollegoiden kanssa.” [Vastaaja 6]

”--henkilökemiat vaikuttavat työhyvinvointiin” [Vastaaja 11]

”--hyvät työkaverit” [Vastaaja 12]

”--hyvät yhteistyökumppanit talon sisällä ja ulkopuolella” [Vastaaja 13]

”---toisten tutkijoiden ja yliopistossa työskentelevien osaamisen kohtaaminen sekä oma rooli osaajien verkostossa. Jos itsensä pystyy sijoittamaan tavalla, jota

myös sosiaalisesti tuetaan on vahva, sekä tunne siitä, että kuuluu verkostoon.”  
[Vastaja 14]

Vastukset osoittivat professoreiden yhteisen lähtökohdan, jossa sosiaalisten suhteiden merkitys työhyvinvoinnin kannalta tunnustettiin selkeästi. Professorit hyödynsivät sosiaalisia verkostoja eri tavoin, ja heillä oli erilaisia käsityksiä siitä, kuinka etätyö vaikutti yhteenkuuluvuuteen. Käsitykset työyhteisön toimintatavoista ja käytännöistä liittyivät siihen millaiseksi työpaikan ilmapiiri ja tuen saaminen koettiin (vrt. De Neve & Layard, 2023).

### **Sosiaaliset suhteet kannustavat lähityöhön**

Noin puolet professoreista valitsivat työskentelytavakseen useimmiten lähityön ja toiset joko etä- tai hybridityön. Lähityön suurimpina etuina pidettiin mahdollisuutta sosiaalisten suhteiden ylläpitämiselle ja yhteisölliseen toimintaan osallistumiselle, jolloin se mahdollisti yhteisön vuorovaikutuksen ja yhteistyön. Lähityötä ja sosiaalisia suhteita pidettiin tärkeänä myös oman viihtyvyyden kannalta. Kasvokkaisia kohtaamisia kollegoiden kanssa pidettiin tärkeinä, mikä osoitti, että työpaikan verkostoja arvostettiin.

”--lähipäivien paras anti on kasvokkaiset kohtaamiset” [Vastaja 8]

”Pyrin opettamaan mahdollisimman paljon lähiopetuksena ja kun olen kampuksella yritän olla niin paljon läsnä kuin mahdollista. Se on mielestäni tärkeää työyhteisön ja oman viihtyvyyteni kannalta.” [Vastaja 5]

”Olen pääasiassa yliopistolla, jotta olen muun henkilöstön ja opiskelijoiden tavoitettavissa.” [Vastaja 1]

”Teen aika paljon etänä, mutta vietän yliopistolla mieluiten sellaisia lähipäiviä, jotka antavat mahdollisuuden seurustella ja nähdä ja jutella työkavereiden kanssa.--” [Vastaja 8]

Se, että sosiaaliset suhteet houkuttelivat lähityöhön, osoitti, ettei professoreilla ollut Hakasen ym. (2025) tutkimuksen mukaisia kokemuksia siitä, että tarve yhteisöön liittymiselle heikentyisi etätyössä. Professoreiden käsitykset lähityön eduista on vahvistettu myös aiemmissa tutkimuksissa (vrt. Henke ym., 2022, 11–12).

### **Sosiaaliset häiriötekijät heikentävät työtehoa**

Professorit valikoivat etätöön silloin, kun töiden hoitamiseen ei kaivattu sosiaalisia suhteita. Tämän vuoksi etätöissä hoidettiin useimmiten ennalta määritellyjä kokonaisuuksia tai selkeästi rajattuja tehtäviä. Tällaisia tehtäviä olivat professoreiden mukaan esimerkiksi etäkokouksiin osallistuminen, valmiiksi rakennettujen kokonaisuuksien välittäminen tai asioista tiedottaminen.

”Teams-putkea on turha mennä työhuoneelle pitämään--” [Vastaaja 8]

”--Joskus jään kotiin, jos on esim. etäkokouksia ja lapset sairaina.” [Vastaaja 1]

”Etätö on itselleni pitkälti varsin valmiiksi rakennettujen kokonaisuuksien välittämistä tai nopeita, hyvin selkeästi rajattua tiedottamista tai tekemistä. [Vastaaja 14]

Vastaukset osoittivat, että lähityön vuorovaikutuksellisten tilanteiden käsitettiin vievän aikaa ydintehtävien tekemiseltä, koska osa työajasta kului yhteisöllisyyden ylläpitämiseen. Näin sosiaaliset kohtaamiset ja tapaamiset koettiin työn tekemistä häiritseviksi (vrt. Tanskanen ym., 2023, 7). Tämän vuoksi etätö mahdollisti lähityötä tehokkaamman ja keskittyneemmän työskentelyn sekä optimaalisen ajankäytön.

”Lähityöskentelyssä paljon tapaamisia ja häiriötekijöitä, joten vain etänä pystyy kunnolla keskittymään” [Vastaaja 9]

”Teen hyvin pitkälle samoja asioita lähi- ja etätöpäivinä. Suurin ero on siinä, että työskennellessäni kampuksella suhteellisen iso osa ajastani menee sosiaalisten suhteiden ylläpitämiseen. Olen helposti lähestyttävä ja kollegani tulevat mielellään juttelemaan kanssani paikalla ollessani. Tavallaan olen tehokkaampi etätöpäivinä, mutta toisaalta koen yhteisöllisyyden rakentamisen ja ylläpitämisen myös erittäin tärkeänä osana työtäni.” [Vastaaja 4]

Työajan tehostaminen oli looginen peruste etätöskentelyn valinnalle, ottaen huomioon luvussa 6.2.2 esitetyt käsitykset liiallisista työtaakasta ja kiireestä. Professoreiden valinta etätöskentelystä osoitti, että kodin häiriötekijät käsitettiin pienemmäksi haitaksi työn tekemiselle kuin työpaikan häiriötekijät. Käsitykset erilaisista häiriötekijöistä ja keskittymisen parantumisesta etätöissä tukivat aiempia tutkimustuloksia (vrt. Dunn ym., 2006; Henke ym., 2022; Kelliher & Anderson, 2010). Professoreiden keskenään erilaiset työskentelytavat hajaannuttivat työyhteisön lähi- ja etätööhön, ja professoreilla oli erilaisia käsityksiä siitä, kuinka yhteenkuuluvuuden tunne säilyi etätöissä.

## **Etätyö heikentää erityisesti uusien työntekijöiden yhteenkuuluvuutta**

Osa professoreista käsitti yhteisöllisyyden säilyvän, kun lähityö on pääasiallinen työskentelytapa ja etätyötä tehdään vain harvoin.

”Yhteisöllisyys toteutuu, jos on myös lähityötä.” [Vastaja 1]

”Teen vähän etätöitä, joten asialla ei ole merkitystä” [Vastaja 2]

”Henkilökohtaisesti teen tällä hetkellä paljon lähityötä ja työhöni liittyy paljon sosiaalisia kohtaamisia, joten myös side yhteisöön säilyy vahvana---.” [Vastaja 8]

”Yhteenkuuluvuuden tunne jatkuu, kun etätöitä on vain harvakseltaan.” [Vastaja 12]

Professoreilla oli yhteisiä käsityksiä siitä, että etätyö heikentää erityisesti uusien työntekijöiden yhteenkuuluvuutta. Tätä perusteltiin sillä, ettei uusille työntekijöille ole muodostunut selkeää käsitystä työyhteisöstä ja kollegoista, ja sitä on vaikeaa rakentaa etäympäristössä.

”Koen yhteisöllisyyden etätyössä huonona! Eli etätyö vaatii jo jaetun, ja yhdessä rakennetun ajatuksen siitä, mihin pyritään ja miksi me olemme me, johon voi luottaa. Se ei synny etäverkoissa, jossa niin toimintatavat kuin se, millaisella identiteetillä esiintyy, vaihtelevat”. [Vastaja 14]

”Etätyö heikentää yhteisöllisyyttä ja yhteenkuuluvuutta erityisesti silloin kun työyhteisöön tulee uusia jäseniä. Jo vakiintuneissa työryhmissä yhteisöllisyys ja yhteenkuuluvuus ei vaarannu samalla tavalla.” [Vastaja 4]

Professoreiden käsitysten mukaan yhteenkuuluvuus ei vaarantunut yhtä merkittävästi silloin, kun työyhteisö oli työntekijöille entuudestaan tuttu. Näin etätyöskentelyn toimivuus ja yhteenkuuluvuuden turvaaminen edellyttivät vastausten perusteella työyhteisön aiempaa tuntemusta.

Professorit perustelivat etätyön haasteita uusille työntekijöille erityisesti rajallisella vuorovaikutuksella: etäympäristö rajoitti tunteiden ja tunnelmien välittymistä, mikä vaikeutti käsityksen muodostamista vuorovaikutuksen laadusta, ihmisten välisistä suhteista ja työyhteisön toiminnasta. Vuorovaikutuksen heikentymistä kuvasi myös se, että etäympäristössä oli mahdollista osallistua yhteiseen toimintaan passiivisesti, toimintaa seuraten. Nämä tekijät selittivät, miksi yhteisöllisyyden rakentaminen käsitettiin haasteelliseksi etäympäristössä.

”Uusien työntekijöiden yhteisöön kytkeytymisen ja kollegoihin tutustumisen kannalta etätyö tuo lisähaasteen” [Vastaaja 6]

”Kun ihmiset tuntee entuudestaan, on myös etätyössä helppo tuntea yhteisöllisyyttä ja yhteenkuuluvuutta. Joskus kuitenkin huomaan, että etäältä tunnelmat ja tunteet eivät välity yhtä hyvin.” [Vastaaja 5]

”Esimerkiksi työyhteisötapaamisissa etänä olevat jäävät helposti vain "kuviksi näytölle" – keskustelu käydään suurelta osin läsnäolevien kesken. Välillä puheenvuoropyyntöjä on vaikea huomata ja suljetun kameran/mikin takana on helppo myös seurata vain passiivisesti.” [Vastaaja 5]

”Kun tiedekunnassa tehdään paljon etätyötä, yhteisöllisyyttä on vaikeampi rakentaa. Lähityössä on enemmän yhteisöllisyyden kannalta epämuodollisia kohtaamisia ja kokemusten vaihtamistilanteita kuin etätyössä” [Vastaaja 6]

McMillan ja Chavis (1986, 13) selittävät, että työntekijöiden välinen emotionaalinen yhteys perustuu yhteiseen historiaan. Uusilla työntekijöillä ei ole yhteistä historiaa pidempään työskennelleiden kanssa, jonka lisäksi etätyössä puuttuvat spontaanit ja epäviralliset tilaisuudet, joissa luottamus ja yhteisöllisyys rakentuisivat. Lisäksi Tanskasen ym. (2023) tutkimuksessa havaittiin, että uudet työntekijät osallistuvat työyhteisössään lähtökohtaisesti vähemmän epäviralliseen vuorovaikutukseen kuin muut työntekijät. Heikko lähtötilanne yhdistettynä vuorovaikutusta ja sosiaalisia suhteita rajoittavaan työskentelytapaan selittää professoreiden käsityksiä siitä, että etätyö voi olla haitallisempaa uusille työntekijöille kuin pidempään työskennelleille. Näin epävirallisten tilanteiden puuttuminen vaikeuttaa työpaikalle kiinnittymistä, kokemusten jakamista ja riittävän tuen saamista (vrt. Henke ym., 2022). Henken ym. (2022) tutkimus on tuottanut professoreiden kokemusten mukaisen tuloksen siitä, että etätyö haastaa ihmissuhteiden ylläpitämistä.

### **Etätyö ei heikennä yhteenkuuluvuutta**

Makkar ja Rani (2024, 679) osoittivat tutkimuksessaan, että viestintätyökalujen tehokas käyttö ja kokousten säännöllisyys parantavat yhteistyötä ja yhteistoimintaa. Osa professoreista perusteli tällä käsitystään yhteenkuuluvuuden säilymisestä etätyössä.

”Etäpalavereja on sen verran paljon, että yhteisöllisyys on jollain tavalla läsnä myös etänä.” [Vastaaja 7]

”Koen yhteisöllisyyden etätyössä kohtuullisen hyvänä. Paljonhan se on itsestä ja omasta toiminnasta kiinni.” [Vastaaja 10]

”Keskusteleva ote teams-palavereissa tärkeä” [Vastaaja 9]

”Etätyössä yhteisöllisyys toteutuu hyvin lähimpien ja omaan tieteenalaan kuuluvien kesken, kun viestitellään ja soitellaan aktiivisesti. Muiden kanssa vähemmän etäilyssä, mutta toisaalta sitten esim. hybridimahdollisuudet professorikokouksissa jne. ovat tosi hyviä edistämään keskinäistä yhteisöllisyyttämme.” [Vastaaaja 8]

Professorit käsittivät etätyöskentelyn yleisyyden sekä viestintävälineiden toimivuuden ehtoina yhteenkuuluvuuden säilymiselle etätyössä (vrt. Henke ym., 2022, 13). Professorit havaitsivat, että etätyössä yhteenkuuluvuus säilyy erityisesti itselle läheisimpien henkilöiden kanssa ja muihin pysytään ottamaan yhteyttä, mikäli se koetaan tarpeelliseksi. Tämä kuvaa omaaloitteisuuden tärkeyttä, jolla yhteisöllisyys turvataan (vrt. Tanskanen ym., 2023, 12). Professoreiden vastausten perusteella yhteisöllisyyden ylläpitämiseen liittyy työskentelytapoja enemmän oma panostus yhteiseen toimintaan liittymiseksi.

Osa professoreista haastoi näkemyksen työskentelytapojen vaikutuksesta yhteenkuuluvuuteen. Heidän käsitystensä mukaan yhteenkuuluvuuteen vaikutti työskentelytapoja enemmän kilpailu ja työpaikan yleinen ilmapiiri.

”Minusta yhteenkuuluvuuden kokemuksiin vaikuttaa eri työskentelytapoja enemmän työpaikan yleinen ilmapiiri.” [Vastaaaja 4]

”---Esim. jos yliopisto avaa rahoituksen haun, jossa työntekijätiimit kilpailee toisiaan vastaan tai jos hakemisen mahdollisuus annettava vain joillekin, on selvää, että yhteenkuuluvuuden tunne rakoilee. Etätyö ei ole merkittävin yhteisöä hajottava tekijä, vaan tekijöitä on paljon (kilpailu, työn kuormittavuus ja siitä johtuva negatiivisuus, kokemukset epäoikeudenmukaisuudesta, kokemus siitä että jotkut on vapaamatkustajia jne)” [Vastaaaja 1]

”Ihmisten väliset konfliktit--” [Vastaaaja 4]

Havainto kilpailun ja ilmapiirin yhteydestä oli looginen, sillä kilpailu asettaa työyhteisön jäsenet toisiaan vastaan, mikä heijastuu väistämättä ilmapiiriin. Tämä on osoitus siitä, kuinka yksilölliset edut voivat asettua vastakkain yhteisön etujen kanssa (vrt. Kallioinen, 2018). Professoreiden käsityksiä kilpailun haitallisuudesta tukee myös Decin ja Ryanin (2022) tutkimus, jonka mukaan sosiaalinen kilpailu heikentää työntekijöiden kompetenssia, mikä heijastuu työyhteisön ilmapiiriin. Lisäksi professorit korostivat ihmissuhteiden merkitystä työhyvinvoinnille, mikä auttaa ymmärtämään kilpailun välillisiä vaikutuksia työyhteisöön ja hyvinvointiin.

## Tuen monipuolisuus työyhteisössä

Kaikki kyselyyn vastanneet neljätoista professoria tunsivat työssään yhteenkuuluvuutta, riippumatta siitä, kuinka helpoksi tai vaikeaksi yhteenkuuluvuuden ylläpitäminen käsitettiin eri työskentelytapojen aikana. Työyhteisön tarjoama tuki käsitettiin pääasiassa riittäväksi ja monipuoliseksi, sillä professorit osoittivat toisilleen arjessa instrumentaalista, tiedollista ja emotionaalista tukea.

”Konsultoimme, annamme ja saamme apua—” [Vastaaja 12]

”--Minulta kysytään usein neuvoa, kun olen niin pitkän ajan konkari.” [Vastaaja 8]

”Harva se päivä sähköpostitse, kokouksissa, työyhteisötapaamisissa, monet kollegoista ovat ystäviä (muista yliopistoista)” [Vastaaja 2]

Konkreettista tukea kuvailtiin usein tapahtuvaksi auttamiseksi, tiedon jakamiseksi ja konsultoimiseksi. Konkreettisen avun saaminen lievittää kuormittuneisuutta ja akateemista stressiä (vrt. Moeller & Chung-Yan, 2013). Professorit osoittivat tukea toisilleen myös keskustelemalla ongelmallisista asioista.

”Jakamalla tietoa ja keskustelemalla muutaman luotettavan kollegan kesken.” [Vastaaja 13]

”--Jaamme ongelmallisia asioita, purnaamme yhdessä, mutta myös kiitämme toisiamme – siihen on usein aihetta.” [Vastaaja 5]

”(*Osoitamme toisillemme tukea*) kahdenkeskisillä "valitustuokioilla"” [Vastaaja 9]

Huolten ja ajatusten jakaminen viestii kollegoiden välille muodostuneesta luottamuksesta ja syvästä tuntemuksesta (vrt. Tanskanen ym., 2023, 15; Jones ym., 2023). Ongelmallisten asioiden jakaminen toimii vertaistukena ja kuvaa kollegoiden välistä huolenpitoa. Mikäli tukea seuraa hedelmätön keskustelu, joka lisää negatiivisia käsityksiä tilanteesta, työasioiden vatvomista voidaan pitää haitallisena (Moeller & Chung-Yan, 2013, 198; Perko 2017). Emotionaalista tukea osoitettiin myös ilahduttamalla ja antamalla positiivista palautetta.

”Yritän itse antaa positiivista palautetta toisille aina kun se vaan on luontevaa” [Vastaaja 7]

”Vetämässäni tutkimushankkeessa osoitamme tukea kollegoiden kesken viikoittain sydän ja hymy hymiöin. Tuen hankkeeni tutkijoita kehumalla heidän

työpanostaan. Minulla on myös pieni whatsapp-ryhmä (johon kuuluu myös yksi toisessa yliopistossa työskentelevä kollega) ja ilahdutamme toisiamme kuukausittain vaihtamalla kuulumisia.” [Vastaja 4]

”--onnittelemme saavutuksista koko ajan.” [Vastaja 12]

”kohtaamisten yhteydessä, viestintätilanteissa, osoittamalla kiinnostusta ja välittämistä” [Vastaja 3]

Positiivinen palaute vahvistaa yksilötasolla kompetenssia ja sisäistä motivaatiota, kun yhteisötasolla se rakentaa työntekijöiden välille myönteistä ilmapiiriä (Deci & Ryan, 2022, 2; D’Oliveira & Persico, 2023, 3; Tanskanen ym., 2023, 12). Kiinnostuksen, välittämisen ja positiivisen palautteen osoittaminen kuvaavat professoreiden välistä läheisyyttä ja hyväntahtoisuutta (vrt. Deci & Ryan 2022, 11).

Wrightin (2005, 104) mukaan psykologinen hyvinvointi on korkeampaa niiden työntekijöiden kohdalla, joilla on tunne tuen saatavuudesta. Myönteinen käsitys ilmapiiristä edesauttaa kokemusta tuen saatavuudesta, ja professoreiden käsitykset positiivisen palautteen antamisesta kuvaavat, kuinka ilmapiiriin pyritään vaikuttamaan arjessa. Kollegoilta saatava tuki vähentää työksinäisyyttä (Tanskanen ym., 2023, 13), jonka vuoksi käsitykset tuen monipuolisuudesta ja päivittäisyydestä ovat positiivisia havaintoja.

### **Tuen puutteellisuus ja kaipuu yhteisöllisyydestä**

Kaikilla professoreilla ei ollut tuen monipuolisuudesta huolimatta käsitystä sen riittävydestä. Käsitykset tuen puutteellisuudesta tuotiin esille mainitsemalla sen tärkeys osana työhyvinvointia. Vastauksissa tunnistettiin tarve kattavammalle mentoroinnille ja vertaistuelle sekä tunnustukselle, jota ei koettu arjessa riittäviksi.

*”(työhyvinvointini koostuu) ---Tunnustuksesta (jota meidän yliopistossa ei valitettavasti harrasteta).”* [Vastaja 4]

”Liian vähän vertaistukea. Kaipaisin mentorointia ja vertaistapaamisia” [Vastaja 9]

Tuen riittävydestä tulisi huolehtia erityisesti uusien työntekijöiden kohdalla, sillä aiempien tulosten perusteella heidän lähtökohtansa työyhteisöön liittymiseksi ovat haastavat (ks. luku

6.1.3), ja he ovat muita alttiimpia työyksinäisyyden kokemuksille (Tanskanen ym., 2024, 9–10). Lisäksi professoreiden vastaukset osoittivat, että etätyö heikensi mahdollisuuksia tuen saamiseen ja rajoitti epävirallisiin tilanteisiin osallistumista, minkä vuoksi jo yksittäiset käsitykset tuen puutteellisuudesta tulisi ottaa vakavasti.

Osa professoreista tunnisti yhteisöllisyyden kaipuun ja kuvaili ulkopuolisuuden tunteita, vaikka työyksinäisyyttä ei varsinaisesti tunnistettu. Käsitysten taustalla oli toimintatapojen jäsentymättömyys tai ulkoisen tekijän määrittämä asema työyhteisössä. Ulkopuolisuutta kuvailtiin yhteisöön kuulumattomuudeksi ja yhteisen vastuunoton puutteellisuudeksi.

”Olen positiossa, jossa joudunkin päättämään asioista itsenäisesti. Tämä tarkoittaa yksinäisyyttä, mutta tätä pidän roolin kuuluvana. Sen sijaan jonkinlainen yhteisöllisen toimintatavan puuttuminen tuottaa yksinäisyyttä kuulumattomuutena sekä yhteisöllisen vastuunoton puuttumisena” [Vastaaja 14]

”Väistötiloissa työskentelyn vuoksi en ole osaa yksikköni arkipäivää. Yhteydenpito ni keskittyy yksikössäni omaan tutkimusryhmääni sekä kotimaisiin sekä kansainvälisiin kumppaneihin Lapin yliopiston ulkopuolella. Kaiken kaikkiaan aika ulkopuolinen asema” [Vastaaja 13]

Vastauksista ilmeni, etteivät kaikki professoreista kokeneet kuuluvansa täysin osaksi yhteisöä tai yhteistä toimintaa, ja vastauksissa korostui myös tyytymättömyys työyhteisön toimintatapoja kohtaan. Tilanteessa fyysinen erilläänolo työyhteisöstä aiheutti ulkopuolisuuden tunteita, sillä sosiaalisiin tilanteisiin ei voitu liittyä omaehtoisesti, vaan tilannetta määritti oman kontrollin ulkopuolinen tekijä (vrt. Deci & Ryan, 2022, 8). Jatkossa ulkopuolisuuden kokemukset tulisi pyrkiä minimoimaan, samoin kuin tunteet liian vähäisestä tuesta, sillä heikko sosiaalinen tuki on työyksinäisyyden riskitekijä (vrt. Ortega-Jimenez ym., 2021; Wright, 2005).

### **Ilmapiirin kaksijakoisuus**

Osa professoreista käsitti ilmapiirin vaikuttavan yhteenkuuluvuuden kokemukseen työskentelytapoja enemmän, minkä vuoksi ilmapiirin kokemuksia on perusteltua tarkastella. Tuen kokemuksia tarkasteltiin ennen ilmapiiriä, koska käsitykset tuen saatavuudesta ja sen antamisen käytännöistä heijastuvat työyhteisön ilmapiiriin; tuen, luottamuksen ja yhteistyön olemassaolo ennakoivat myönteistä ilmapiiriä, kun tuen puute liittyy tyypillisesti heikoksi

käsitettyyn ilmapiiriin. Käsitys ilmapiiristä ohjaa toimintaa työyhteisössä ja vaikuttaa työyhteisön käytänteiden lisäksi siihen, millaiseksi työntekijöiden väliset suhteet muodostuvat. (vrt. McMillan & Chavis, 1986.)

Professorit tunnistivat työyhteisön ilmapiiriin kaksijakoiseksi. Kaksijakoisesta ilmapiiristä löydettiin useimmiten sekä hyviä että huonoja piirteitä. Osa professoreista käsitti tällaisen ilmapiirin neutraaliksi tai huonoksi.

”Hieman kaksijakoinen” [Vastaaja 7]

”Vaihteleva ja kilpaileva” [Vastaaja 10]

”Yliopiston tasoisesti tarkasteltuna sanoisin ilmapiiriin olevan melko huono. Tiedekuntatasolla ok. Tutkinto-ohjelmassa hyvä, omassa oppiaineessa erittäin huono” [Vastaaja 4]

Professorit osoittivat tietoisuutensa ilmapiiriin kaksijakoisuudesta tuomalla esille, etteivät kaikki tule keskenään toimeen työyhteisössä. Ilmapiiri tunnistettiin jännitteiseksi, mikä saattoi johtua aiempien tulosten perusteella esimerkiksi työtilanteisiin liittyvistä tekijöistä tai professoreiden välisistä suhteista. Tästä huolimatta suurin osa professoreista käsitti ilmapiiriin pääasiassa hyväksi ja piti sitä yliopistomaailmalle tyypillisenä. Ilmapiiriä heikentäviksi tekijöiksi tunnistettiin negatiivisuus ja työyhteisön ryhmittäytyminen.

”Suurimmaksi osaksi hyvä” [Vastaaja 2]

”Ilmapiiri on pääasiassa hyvä, mutta myös kaunoja ja ristiriitoja, epävarmuutta” [Vastaaja 9]

”Lähiyhteisön ilmapiiri hyvä ja toisia tukeva, mutta tiedekunnassa on myös harmillisen paljon negatiivisuutta.” [Vastaaja 1]

”Lähi-ilmapiiri on hyvä. Yliopistotyössä on aina jännitteitä, mutta niitä ei pidä jäädä märehtimään.” [Vastaaja 12]

”Pääosin hyvä ilmapiiri, pientä kuppikuntaisuutta toki on, eivätkä kaikki tule toimeen keskenään. Mutta voisin sanoa, että pääasiassa yhteistyö sujuu kohtuullisesti.” [Vastaaja 8]

”Jakautuneeksi tavalla, joka huolestuttaa. Samalla kun kahvilla tai ruokalassa monista asioista puhutaan suoraan, niin työpaikalle ilmaantuminen tai etäkokouksiin todellinen osallistuminen vaihtelee runsaasti. Jos yksinkertaistan, niin työyhteisö on kuppikuntaistunut toiminnallisesti.” [Vastaaja 14]

Professoreista vähemmistö käsitti ilmapiirin positiiviseksi, eikä havainnut kaksijakoisuutta. Näissä vastauksissa ilmapiiriä kuvailtiin positiiviseksi, toisia tukevaksi ja avuliaaksi.

”Ilmapiiri on tällä hetkellä hyvä—” [Vastaja 6]

”lämmिन ja ystävällinen, toiset huomioonottava, auttava” [Vastaja 3]

Ilmapiirin positiiviseksi käsittäneet professorit osoittivat teorian tuen ja ilmapiirin yhteydestä relevantiksi käytännössä, sillä he perustelivat myönteistä ilmapiiriä saamallaan tuella. Tämän perusteella voidaan olettaa, että professorit, jotka käsittivät tuen riittäväksi, kuvailivat myös työyhteisön ilmapiiriä pääasiassa myönteiseksi, kaksijakoisuudesta huolimatta. Vastaavasti käsitykset puutteellisesta tuesta liittyivät huonoksi koettuun ilmapiiriin. (vrt. McMillan & Chavis, 1986, 13.) Näin professoreiden käsitykset tuesta ja ilmapiiristä olivat yhdenmukaisia.

Professoreiden käsitykset ilmapiirin kaksijakoisuudesta osoittivat, että yliopiston sisäistä ilmapiiriä tulisi kehittää, sillä negatiiviseksi käsitetty ilmapiiri on työyhteisön riskitekijä (Anand & Mishra, 2021, 2125–2128; Tanskanen ym., 2023, 10; Wright, 2005). Tulokset osoittivat, ettei ilmapiirillä ollut vaikutusta yhteenkuuluvuuteen, sillä kaikki professoreista tunsivat yhteenkuuluvuutta työssään, huolimatta siitä, että tuki käsitettiin toisinaan puutteelliseksi ja ilmapiiri huonoksi. Professorit eivät käsittäneet etätyöskentelyn heikentävän yhteenkuuluvuutta lukuun ottamatta uusia työntekijöitä.

## 6.2 Käsitykset työyhteisön kokemattomuudesta

Tässä luvussa tarkastellaan professoreiden käsityksiä tekijöistä, jotka liittyivät työyhteisön kokemattomuuteen. Nämä tekijät muodostivat viisi alakategoriaa: yksilölliset tekijät, tiimityö edellyttää yhteisön vuorovaikutusta, yhteisöllisyyden vakinaistama asema, lähtökohtana mahdollisuus liittyä sosiaalisiin suhteisiin omaehtoisesti ja yhteisöllisiin tilanteisiin hakeutuminen käytännössä.

Kyselyyn vastanneista professoreista lähes kaikki käsittivät työpaikan sosiaaliset suhteet riittäviksi ja he tunsivat asemansa työyhteisössä useimmiten vakaaksi, vaikka aiemmissa

vastauksissa nousi esiin myös riittämättömän tuen ja yhteisöllisyyden kaipuun tunteita. Professoreiden välillä ilmeni eroja sosiaalisiin tilanteisiin liittymisessä, vaikka sosiaalisten suhteiden ylläpitoa ja niihin osallistumista pidettiin yhtenä osasyynä siihen, ettei kokemuksia työyksinäisyydestä ollut.

### **Yksilölliset tekijät**

Osa professoreista havaitsi, että oman luonteen yhteensopivuus itsenäisen työn kanssa minimoi riskin työyksinäisyyden kokemukselle (vrt. D'Oliveira & Persico, 2023, 103). Professorin työn lähtökohdat tunnistettiin osittain yksinäisiksi, koska työtä tehtiin paljon itsenäisesti, mutta tämä tunnistettiin mielekkääksi ominaisuudeksi.

”Työni on jossain määrin myös lähtökohdiltaan yksinäistä ja professorilla on omat vastuunsa. Mutta en koe sitä negatiivisena vaan pikemminkin voimaannuttavana tekijänä.” [Vastaaaja 8]

”Oma luonteeni, tykkään itsenäisestä työskentelystä ja vastuun kantamisesta--  
(vaikuttavat siihen, etten koe työyksinäisyyttä)” [Vastaaaja 10]

”Pidän itsekseen työskentelystä, joten en koe negatiivista työyksinäisyyttä/ V7:  
En koe yksin työskentelyä mitenkään negatiivisesti” [Vastaaaja 7]

”--Tykkään itsenäisestä työstä, mutta myös ryhmässä työskentelystä.  
Yksinäisyyttä en ole työssä kokenut lainkaan.” [Vastaaaja 10]

”Yksinäisyyden tunteita ei liity työhön” [Vastaaaja 12]

Vastausten perusteella itsenäinen ja vastuullinen työ käsitettiin työlle ominaiseksi, eikä siihen liittynyt negatiivisia tuntemuksia vaan päinvastoin, työhön liittyvä vastuu käsitettiin voimaannuttavaksi. Vastaukset havainnollistivat työn sopivuutta professoreiden luonteeseen (vrt. D'Oliveira & Persico, 2023, 103).

Myös henkilökohtainen, sosiaalinen luonne käsitettiin työyksinäisyydeltä suojaavaksi tekijäksi. Tällä selitettiin hakeutumista ja liittymistä sosiaalisiin tilanteisiin sekä sopeutumista työyhteisöön.

”(en koe työyksinäisyyttä koska) olen sosiaalinen” [Vastaaaja 12]

”Olen luonteeltani hyvin sosiaalinen ja tutustun helposti ihmisiin. Niinpä olen solahtanut nykyiseen työyhteisöönkin helposti.” [Vastaaaja 5]

Wrightin (2005, 101) mukaan sosiaalisuudella ja ekstraversiolla ei ole yhteyttä työyksi­näisyyteen introversion tavoin. Tämä tukee professoreiden käsitystä siitä, että sosiaalisuus voi toimia työyksi­näisyydeltä ennaltaehkäisevänä tekijänä.

### **Tiimityö edellyttää yhteisön vuorovaikutusta**

Muut työyksi­näisyydeltä ennaltaehkäisevät tekijät liittyivät työyhteisöön. Osa professoreista käsitti tiimityön ennaltaehkäisevän työyksi­näisyyden kokemuksia, mikä osoitti työyksi­näisyyden tarkastelun sosiaalisesta ja yhteisöllisestä näkökulmasta.

*”(en koe työyksi­näisyyttä koska) teen työtä tiimeissä”* [Vastaa­ja 1]

*”(en koe työyksi­näisyyttä koska) Pääsen tekemään harvoin yksin töitä--”* [Vastaa­ja 2]

Vastaukset osoittivat, että tiimityö turvasi professoreiden sosiaaliset tarpeet mahdollistamalla sosiaaliset kontaktit, vuorovaikutteisuuden sekä tuen ja yhteisöllisyyden kokemukset, jotka koettiin keskeisiksi työyksi­näisyyden kokemattomuuden kannalta. Kokemuksia tiimityön suojaavuudesta selittää se, että työn tekemisen aikana ollaan jatkuvassa kontaktissa muihin työyhteisön jäseniin, mikä täyttää sosiaalisia tarpeita ja mahdollistaa jatkuvan tuen saamisen (Tanskanen ym., 2023, 13; Wright 2005, 56).

### **Yhteisöllisyyden vakinaistama asema**

Professoreiden vastausten perusteella myös oma asema työyhteisössä vaikutti työyksi­näisyyden kokemattomuuteen. Professorit käsittivät asemansa useimmiten hyväksi, ja käsitys omasta roolista perustui yhteisön toimintaan ja vuorovaikutukseen. Omaan asemaan liittyi muiden työntekijöiden käyttäytyminen, toiminta ja suhtautuminen, sillä arvostuksen ja luottamuksen saaminen ennakoi hyväksi koettua asemaa.

*”Pääasiassa nautin luottamusta. Asemani on hieman parantunut: vielä vuosi sitten koin, että minuun kohdistui negatiivisia asenteita joidenkin henkilöstöryhmien suunnasta.”* [Vastaa­ja 1]

*”Arvostettu”* [Vastaa­ja 11]

*”Minulla on vakaa asema ja sopivasti vastuuta.”* [Vastaa­ja 12]

”Hyvähenkinen” [Vastaja 9]

”Yhteisöllisyyden rakentaja.” [Vastaja 4]

”Luulen, että olen pidetty työtoveri. Olen yhteisöllinen ja suora. Kaihdan ja puran turhia hierarkioita. Hauskuutankin välillä työkavereita, yhteinen huumori on tärkeää, myös vaikeiden asioiden käsittelyssä.” [Vastaja 5]

”Minulla on sellainen käsitys, että minusta pidetään. Minulta kysytään usein neuvoa, kun olen niin pitkän ajan konkari.” [Vastaja 8]

Vastausten perusteella professorit käsittivät oman asemansa useimmiten vakaaksi, arvostetuksi ja hyvähenkiseksi. Vakaata asemaa perusteltiin työsuhteen pituudella ja yhteisöllisellä toiminnalla. Professoreiden käsitysten mukaan työsuhteen kestolla ja kertyneellä osaamisella oli vaikutusta siihen, että juuri heiltä pyydettiin apua. Osa professoreista käsitti asemansa yhteisöllisyyden kannalta keskeiseksi, mikä perustui pyrkimykseen rakentaa yhteisöllisyyttä. Tästä konkreettisia osoituksia olivat huumorin ylläpitäminen ja hierarkioiden purkaminen, jotka voidaan nähdä keinoina edistää yhteisöllisyyttä ja myönteistä ilmapiiriä.

Kukaan vastaajista ei kuvaillut asemaansa eristäytyneeksi tai onnettomaksi, mikä ennakoisi työkyynäisyyttä. Tämän perusteella professoreiden vastauksen oman aseman vakaudesta liittyvät olennaisesti työkyynäisyyden kokemattomuuteen (vrt. D’Oliveira & Persico, 2023, 103; Tanskanen ym., 2023, 2023).

### **Lähtökohtana mahdollisuus liittyä sosiaalisiin suhteisiin omaehtoisesti**

Työkyynäisyyden kokemattomuutta perusteltiin myös sillä, että työssä oli hyvät mahdollisuudet liittyä sosiaalisiin tilanteisiin. Tällöin vuorovaikutuksellisiin tilanteisiin hakeutuminen oli mahdollista työskentelytavasta riippumatta, ja niihin osallistuminen perustui valinnaisuuteen ja omaehtoisuuteen.

”Pandemia-aikana työ oli yksitoikkoisempaa ja tylsämpää, kun sosiaaliset kohtaamiset eivät tauottaneet sitä.--” [Vastaja 4]

”Pandemia-ajan eristysaikana kaipasin työyhteisöä ja epämuodollisia kohtaamisia” [Vastaja 6]

”--- Näkisin, että tällä hetkellä tiedekunta tarjoaa puitteet yhteisöllisyydelle, mutta osa jää joko omasta halustaan tai tahtomattaan ulkopuoliseksi, jos ei mm. osallistu yhteisiin tilaisuuksiin” [Vastaja 6]

Professorit tunnistivat kaivanneensa työyhteisöä ja sosiaalisia kohtaamisia COVID-19-pandemian aikana. Tämä oma-aloitteinen nosto pandemia-ajasta osoitti yhteisöllisyydelle annetun merkityksen. Vastaukset osoittivat, että konkreettiset mahdollisuudet yhteisöön liittymiseksi koettiin nyt lähtökohtaisesti hyväksi, mikä edisti työhyvinvointia.

Osa professoreista käsitti digimahdollisuuksien turvaavan yhteydenpidon työyhteisöön, kun työ oli lähtökohdiltaan itsenäistä ja työyhteisö oli hajautunut etä- ja lähityöhön.

”Teen tutkimusta sekä itsenäisesti että muiden tutkijoiden kanssa. Jälkimmäisessä digitaalisista etätövälineistä on tietenkin suuri apu.” [Vastaja 5]

”-- tykkään itsenäisestä työskentelystä ja vastuun kantamisesta. Mutta myös digimahdollisuudet olla yhteydessä työyhteisöön auttavat paljon myös etätöissä.” [Vastaja 10]

”Teams-tapaamisetkin monesti edistävät sos.suhteita, sekä tavalliset puhelutkin ja sähköpostitsekin pystytään hyvin viestimään.” [Vastaja 10]

Vastausten perusteella digitaaliset välineet toimivat tärkeinä apuvälineinä yhteisössä toimimiselle, koska niiden avulla sosiaalisten suhteiden ylläpito ja viestinnän toimivuus eivät rajautuneet ainoastaan yksittäiseen työskentelytapaan. Näin professorit pystyivät työskentelemään itselleen sopivalla tavalla ja hyödyntämään sosiaalisia verkostoja tarpeidensa mukaisesti (vrt. Tanskanen ym., 2023). Näin viestinnän aktiivisuus ja verkostojen toimivuus työskentelytavoista riippumatta selitti työyhteisöön kuulumattomuutta.

Professoreiden vastaukset osoittavat, ettei etätö aiheuttanut heille työyhteisöön kuulumattomuuden kokemuksia. Tämä johtui siitä, että etätö koettiin itselle sopivaksi työskentelytavaksi, ja professoreilla oli mahdollisuus vuorovaikutukseen ja yhteydenpitoon omien tarpeiden mukaan. Etätö ei ennakoanut työyhteisöön kuulumattomuutta, mutta aiempien tulosten perusteella se vaikutti yhteenkuuluvuuden tunteeseen ja mahdollisesti myös työyhteisöön kuulumattomuuteen (ks. luku 6.1.3).

### **Yhteisöllisiin tilanteisiin hakeutuminen käytännössä**

Myös seuraavissa vastauksissa korostuivat yhteisöllisyydelle annetut merkitykset työyhteisötyösuojana tekijöinä. Suurin osa professoreista hakeutui aktiivisesti sosiaalisiin tilanteisiin työpäivän aikana esimerkiksi kahvitaukojen, yhteisten tapaamisten tai epävirallisten kohtaamisten kautta.

”Käyn kahvihuoneessa ainakin pikaisesti, pyrin huomioimaan muita” [Vastaja 1]

”Olen kaikessa mukana” [Vastaja 2]

”Osallistumalla erilaisiin yhteisöllisiin tilanteisiin.” [Vastaja 3]

”Esihenkilönä pyrin osallistumaan laajasti tiedekunnan yhteisiin tapaamisiin ja keskustelen säännöllisesti henkilöstön kanssa.” [Vastaja 6]

”Osallistun hyvin systemaattisesti (työpaikan sosiaalisiin tapahtumiin) vieraillemalla työhuoneissa, jutskailemalla, sekä epäviralliseen kirjallisuuspiiriin osallistumalla. Lisäksi tutkimuksia kommentoimalla, että tarvittaessa asioissa auttamalla.” [Vastaja 14]

Yhteisöllisiin tilanteisiin hakeutuminen ylläpiti kasvokkaista vuorovaikutusta ja mahdollisti työpäivän aikaiset sosiaaliset kontaktit, mikä vähentää mahdollisuutta työyhteisötyökokemukselle (Tanskanen ym., 2023). Professoreiden oma-aloitteinen hakeutuminen yhteisöllisiin tilanteisiin osoitti tietoista halua ylläpitää yhteenkuuluvuutta (vrt. Deci & Ryan, 2022, 11; Hakanen, 2025). Hakeutuminen epävirallisiin tilanteisiin osoitti myös läheisyyttä työyhteisöä kohtaan (vrt. Henke ym., 2022, 12).

Professorit tapasivat toisiaan myös vapaa-ajalla, mikä kuvaa heidän välilleen muodostuneita epävirallisia yhteyksiä ja ystävyysuhteita.

”Olen kaikille ystävällinen ja juttelen muustakin kuin työhön liittyvistä asioista. Käytäväkeskustelut ovat työyhteisön suola ja sokeri. Osa työkavereista on myös hyviä ystäviäni ja vietämme vapaa-aikaakin yhdessä.” [Vastaja 5]

”Yhteisiin tapaamisiin osallistumalla ja näkemällä joskus vapaa-ajallakin. Yhteiset työpaikkalounaat --.” [Vastaja 10]

”Olen mukana lähes kaikessa sosiaalisessa toiminnassa. Lähimmät työkaverit ovat läheisiä ystäviä, eli akatemiat ei pysähdy työpaikan seinämiin. Useat läheisimmät kollegat ovat muista yliopistosta.” [Vastaja 12]

Ystävyysuhteet vähentävät stressiä, ennakoivat työpaikalla koettua viihtyvyyttä ja lisäävät työn nautinnollisuutta. Lisäksi ne edesauttavat työstä suoriutumista ja lisäävät työyhteisön

viestintää. Työyhteisön viestintä on erityisen olennainen tekijä työyhteisön ennaltaehkäisemisen kannalta. (D'Oliveira & Persico, 2023; Wright, 2005, 59.)

Professoreiden vastaukset osoittivat, että yhteisöllisyyttä ja sosiaalisia suhteita pidettiin tärkeinä tekijöinä, mikä ohjasi toimintaa yksilötasolla. Suurin osa professoreista osallistui lähtökohtaisesti kaikkiin yhteisöllisiin tilanteisiin, lukuun ottamatta professoreita, jotka kokivat työkiireiden rajoittavan sosiaalisiin suhteisiin liittymisen mahdollisuuksia (ks. luku 6.1.2). Aktiivisuus yhteisöllisiin tilanteisiin liittymisessä osoitti vastuunottoa ja välittämistä sekä omasta että yhteisön työhyvinvoinnista. Professoreiden oma-aloitteisuudesta hyötyi koko työyhteisö, sillä yhteiseen toimintaan osallistuminen on tietoinen tapa ylläpitää yhteisöllisyyttä (vrt. Hakanen, 2025). Professoreiden vastaukset tukivat Tanskasen (ym., 2023,10) tuloksia siitä, että juuri työyhteisön tekijät ovat olennaisia työyhteisön ennaltaehkäisemisen kannalta.

## 7 Pohdinta

Tulokset osoittivat, että psykologisen hyvinvoinnin osa-alueet olivat yhteydessä toisiinsa: yhden osa-alueen heikkeneminen heijastui myös muihin ja vaikutti kokonaisvaltaisesti työhyvinvointiin. Autonomian väheneminen heikensi professoreiden työhyvinvointia merkittävimmin, sillä työhön liittyvä omaehtoisuus heikkeni vastuun säilyessä ennallaan. Tämä lisäsi koettua työmäärää ja kiirettä sekä heijastui motivaation laskuun, työn ja vapaa-ajan rajaamiseen sekä yhteenkuuluvuuden ylläpitämiseen. Vastaavasti vahva käsitys kompetenssista suojaasi työhyvinvoinnin kokemusta. Professorit tunnistivat työksinäisyyden riskitekijät, mutta ne eivät aiheuttaneet työksinäisyyttä heidän kohdallaan. Professorit perustelivat työksinäisyyden kokemattomuutta sekä yksilöllisillä että yhteisöllisillä tekijöillä.

### 7.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Tutkimuksen tulokset osoittivat, että professorit käsittivät kompetenssinsa lähes poikkeuksetta korkeaksi, sillä työn käsitettiin vastaavan heidän sisäisiä intressejään. Aiemmat tutkimukset antoivat viitteitä kompetenssin korkeudesta, ja sen paikkansapitävyys myös tässä tutkimuksessa oli positiivinen seikka professoreiden psykologisen hyvinvoinnin kannalta (vrt. Burke ym., 2008; Pace ym., 2021). Kompetenssi ilmeni joustavina selviytymiskeinoina, omien vahvuuksien ja kehityskohteiden tunnistamisena sekä realistisuutena omia kykyjä kohtaan. Joustavien selviytymiskeinojen hyödyntäminen antoi ennakkoon viitteitä siitä, ettei professoreilla todennäköisesti olisi kokemuksia työksinäisyydestä (vrt. Tanskanen ym., 2023, 6). Professoreiden mukaan työ kehitti jatkuvasti heidän ammattitaitoaan ja sitä oli käytännössä mahdollista kehittää loputtomasti, esimerkiksi tutkimuksen tekemisen kautta. Professoreiden käsitykset kompetenssista olivat positiivisia työhyvinvoinnin kannalta, sillä vahva kompetenssi suojaaa työuupumukselta (vrt. Dunn ym., 2006; Zhao & Ding, 2020), erityisesti silloin, kun autonomia koetaan puutteelliseksi.

Tulokset osoittivat, että professoreiden työhyvinvointia heikensi merkittävimmin autonomian väheneminen, joka johtui hallinnollisista tekijöistä ja liiallisesta työtaakasta. Näiden tekijöiden välillä havaittiin yhteys: hallinnollinen työ lisäsi kokemuksia liiallisesta työtaakasta. Molemmat näistä heikensivät mahdollisuuksia työn järjestelyyn, rajoittivat työn kontrolloitavuutta ja vähensivät lähtökohtaisesti korkeaksi koettua motivaatiota. Tämän tutkimuksen tulokset mukailivat aiempia kansainvälisiä tutkimuksia professorin työn kuormitustekijöistä (vrt. Almdawi ym., 2021, 1154; Moeller & Chung-Yan, 2013, 190). Lisäksi professoreiden käsitykset osoittivat psykologisen hyvinvoinnin uhan käytännössä, kun kiire ja määräajat vaikuttivat työn ja vapaa-ajan rajaamiseen (vrt. Pace ym., 2021).

Professoreiden mukaan yksi tärkeimmistä työhyvinvoinnin tekijöistä olisi ollut työn ja vapaa-ajan rajaaminen, mutta heistä kukaan ei toteuttanut tätä käytännössä. Työn ja vapaa-ajan rajaamista heikensivät kiireellisyys ja liialliseksi koettu työtaakka sekä työn teemojen tärkeys professoreiden yksityiselämässä. Tällaista liukuvaa suhdetta työn ja vapaa-ajan välillä pidettiin useimmiten toimivana, mutta osa professoreista havaitsi, ettei työn tekemiseltä jäänyt aikaa muulle elämälle. Tämä kuvasi tilanteesta aiheutuvaa kuormitusta ja osoitti, kuinka stressi ja autonomian heikkeneminen olivat yhteydessä toisiinsa. Liiallinen työtaakka heikensi myös mahdollisuuksia liittyä työpaikan sosiaalisiin tilanteisiin, joka osoitti työtaakan yhteyden yhteenkuuluvuuden ylläpitämiseen.

Autonomian heikentymisestä huolimatta kaikki professorit kokivat yhteenkuuluvuutta työssään. He painottivat yhteenkuuluvuuden kannalta tutuksi muodostunutta työympäristöä ja käsitystä yhteisön toimintatavoista erityisesti etätyössä. Etäympäristön käsitettiin heikentävän tuen saamista ja uusien työntekijöiden kiinnittymistä työyhteisöön, sillä se rajoitti mahdollisuuksia verkostoitumiselle ja epävirallisille kohtaamiselle (vrt. Tanskanen ym., 2023). Osa professoreista käsitti erilaisten työtilanteiden, kuten rahoituskilpailun vaikuttavan yhteenkuuluvuuteen etätyötä enemmän, koska tämä heijastui professoreiden väliseen dynamiikkaan ja yhteisön ilmapiiriin (vrt. Pace ym., 2021). Professoreiden käsitykset osoittivat, kuinka tuki ja ilmapiiri liittyivät toisiinsa (vrt. McMillan & Chavis, 1986), sillä he perustelivat käsitystään ilmapiiristä muun muassa tuen saatavuudella. Suurin osa professoreista tunnisti yliopiston ilmapiirin kaksijakoiseksi, osa heistä käsitti tuen puutteelliseksi ja tunnisti kaipuun vahvempaan yhteisöllisyyteen.

Ottaen huomioon professoreiden raportoimat selkeät puutteet autonomiassa sekä toisaalta työhyvinvointia tukevat seikat kompetenssin osa-alueella, professoreiden työhyvinvoinnin tilaa voidaan luonnehtia keskinkertaiseksi. Tätä tukivat myös havainnot yhteenkuuluvuuden osa-alueella, kun kaikki professoreista tunnistivat kokevansa yhteenkuuluvuutta, mutta samanaikaisesti tuki käsitettiin riittämättömäksi ja ilmapiiri kaksijakoiseksi.

Työn tekeminen vapaa-ajalla kuvasti professoreiden suurta työsitoutumista – työyksi­näisyys heikentää työhön sitoutumista, joten oli odotettavissa, ettei professoreilla ollut kokemuksia työyksi­näisyydestä. Tutkimus osoitti, että professorit tunnistivat työssään useita työyksi­näisyyden riskitekijöitä – liiallisen työtaakan ja kiireen, ilmapiirin kaksijakoisuuden sekä etätö­n vaikutuksen yhteisöllisyyteen. (vrt. Tanskanen ym., 2023.) Näitä tekijöitä pidettiin ensisijaisesti työhyvinvointia heikentävinä tekijöinä, eikä niillä havaittu yhteyttä työyksi­näisyyden kokemukseen.

Tulosten perusteella etätö ei ennakoanut työyksi­näisyyttä, sillä professorit käsittivät sen useimmiten itselleen sopivaksi työskentelytavaksi. Työyksi­näisyyden kokemattomuutta tuki myös mahdollisuus osallistua yhteisöllisiin tilanteisiin omien tarpeiden mukaisesti digitaalisten välineiden avulla. Professoreiden mukaan juuri työyhteisön tekijät olivat ratkaisevia työyksi­näisyyden kokemattomuuden kannalta. Heidän käsityksensä sosiaalisten suhteiden merkityksestä ja niiden roolista työyksi­näisyyden ennaltaehkäisyssä olivat linjassa Tanskanen ym. (2023) tutkimustulosten kanssa. Professoreiden käsitysten tarkastelua tulisi jatkaa myös tulevaisuudessa, sillä tutkimustuloksista huolimatta heidän työssään on edelleen huomattava määrä työyksi­näisyyden riskitekijöitä.

## 7.2 Tutkimuksen luotettavuustarkastelu ja jatkotutkimusaiheet

### **Luotettavuus ja eettisyys**

Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa tietoa professoreiden työhyvinvoinnin ja työyksi­näisyyden käsityksistä. Tutkimus onnistui tavoitteessaan osoittamalla työhyvinvointia merkittävimmin

heikentävät tekijät sekä kuvaamalla työyksinäisyyden ilmiötä. Lisäksi tavoitteena oli korostaa työyksinäisyyden tarkastelun merkitystä työhyvinvoinnin kontekstissa ja syventää ymmärrystä sen ilmenemismuodoista. Tulokset professoreiden työhyvinvoinnin tilanteesta tarjoavat pohjan kohdennetulle tutkimukselle ja käytännön kehittämistyölle, jotka voivat suoraan tukea heidän työhyvinvointiaan. Työyksinäisyyden kokemattomuutta selittävien tekijöiden tunnistaminen puolestaan lisäsi ymmärrystä keinoista, joilla työyksinäisyyttä voidaan ennaltaehkäistä. Tulosten perusteella voidaan todeta, että tutkimus saavutti sille asetetut tavoitteet.

Tutkimukseen osallistumisen ainoa kriteeri oli professorin tehtävässä toimiminen Lapin yliopistossa. Kaikki sähköpostilistalla olleet professorit pystyivät osallistumaan tutkimukseen ilman minkäänlaista rajausta. Tutkimukseen osallistuminen perustui vapaaehtoisuuteen tutkimuseettisen neuvottelukunnan (*TENK*) ohjeiden mukaisesti: Tutkimushenkilön oikeudet huomioitiin, ja tutkimuspyynnössä kerrottiin tutkielman taustasta, lähtökohdista sekä sen tarpeellisuudesta. Tutkimushenkilöitä informoitiin tutkimusprosessin etenemisestä ja siitä, kuinka vastauksia tullaan hyödyntämään. Heillä oli mahdollisuus suostumuksen peruuttamiseen milloin tahansa. Nämä valinnat varmistivat tutkimusprosessin läpinäkyvyyden ja eettisyyden (vrt. Hakala, 2024, 134).

Hyvään tieteelliseen käytäntöön ja tutkimuksen eettisyyteen kuului myös tutkijan puolueettomuus. Tätä tuki se, että aineistoa käsiteltäessä oli mahdotonta tietää, kenestä tutkimushenkilöstä oli kyse, sillä Webropolin kyselylomake ei eritellyt vastaajia toisistaan. Anonymiteetti varmisti, ettei tutkijalla ollut puolueellista vaikutusta aineiston käsittelyyn, tulkintaan tai analyysiin. Tätä tuki myös se, ettei tutkimuksessa kerätty muita taustatietoja kuin työsuhteen pituus. Valmiit vastaukset tallentuivat automaattisesti Webropol-ohjelmaan ja säilyivät siellä vastausajan päättymisen jälkeen, mikä poisti aineiston säilyttämiseen liittyvät kysymykset.

Aineistoa käsiteltiin huolellisesti tutkimuksen aikana, jonka lisäksi tutkimushenkilöiden käsitykset pyrittiin säilyttämään niiden alkuperäisessä kontekstissa. Tulokset käsiteltiin rehellisesti ja lähteet merkittiin asianmukaisesti, mikä kuvaa hyvän tieteellisen käytännön noudattamista. (*TENK* 2021.) Tutkimuksen luotettavuutta tuki myös tutkimusprosessin

avoimuus: aineistonkeruumenetelmän sekä analyysitavan valinta ja soveltuvuus perusteltiin. Lisäksi analyysin etenemisen vaiheet ja tulosten muodostuminen kuvattiin kattavasti. (vrt. Hakala, 2024; Tuomi & Sarajärvi, 2018.)

Professorit saivat muistutussähköpostin kyselylomakkeen ollessa auki viimeistä päivää, mikä kasvatti vastausprosenttia tavoitteen mukaisesti. Osallistujien määrää voidaan pitää riittävänä, mutta tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa on huomioitava vastausten vaikutus tuloksiin ja niiden laatuun. Vastausten niukkuus saattoi paikoitellen heikentää tulosten paikkansapitävyyttä, sillä kaikki vastaajat eivät kuvailleet käsityksiään kattavasti. Toisaalta osa vastaajista kuvaili käsityksiään kattavasti, minkä perusteella voidaan olettaa, että tutkimuksen tulokset mukailevat pitkälti heidän käsityksiään ilmiöistä.

Nykyiset menetelmävalinnat tuottivat laajan aineiston tutkimuksen kohteina olevista aiheista, mutta esimerkiksi haastattelun hyödyntäminen olisi voinut tuoda syvällisempää ymmärrystä yksilöllisistä käsityksistä. Toisaalta, vaikka tämän tutkimuksen heikkoutena voidaan pitää toisinaan suppeita vastauksia, haastattelun ja aiheen sensitiivisyyden yhdistelmä olisi oletettavasti johtanut pienempään osallistujamäärään ja aiheuttanut haasteita anonymiteetin turvaamisessa. Lisäksi kyselylomakkeen valinta perustui tutkimuslupahakemuksen ehtoihin.

### **Jatkotutkimusaiheita**

Tulevaisuudessa professoreiden työhyvinvointia ja työyksinäisyyttä koskevaa tutkimusta tulisi laajentaa koskemaan kaikkia Suomen yliopistoja. Tällaisessa asetelmassa olisi kiinnostavaa selvittää, ilmeneekö Suomen sisällä alueellisia eroja, esimerkiksi niin, että pienemmässä yliopistossa koetaan enemmän yhteenkuuluvuutta kuin suurissa yliopistoissa ja miten tämä mahdollisesti heijastuisi työyksinäisyyden kokemuksiin.

Työyksinäisyyteen liittyviä tekijöitä tulisi tutkia laajemmalla otannalla, jotta professoreiden työyksinäisyyden tilanteesta saataisiin kattava ymmärrys. Samalla olisi hyödyllistä selvittää, liittykö professoreiden ammattiin kokemusten perusteella tekijöitä, jotka aiheuttavat työyksinäisyyttä vai kumoavatko työn mielekkyys ja nautinnollisuus työyksinäisyyden

tuntemukset. Tämä osoittaisi interventioiden tarpeellisuuden ja mahdollistaisi kehittämistoimien suuntaamisen professoreiden tarpeiden mukaisiksi.

Työyksinäisyyden mittareita olisi hyödyllistä kehittää strukturoitua lomaketta kuvailevammaksi. Nykyinen strukturoitu kysely ei tuota laadullista informaatiota työyksinäisyyden kokemuksesta, vaan se mittaa ainoastaan tunnetaanko työyksinäisyyttä vai ei. Nykyinen mittari riittää toteamaan työyksinäisyyden tilanteen, mutta ei kuvaa kokemukseen vaikuttavia tekijöitä tai keinoja, joilla siihen voitaisiin vaikuttaa. Tämä viestii siitä, että työyksinäisyyteen liittyvä tutkimus on alkuvaiheessa. Lisäksi työyksinäisyydelle voitaisiin vakinaistaa oma osuus osana vuosittaisia, rutiininomaisia työhyvinvoinnin kyselyjä.

## Lähteet

- Alasuutari, P. (2014). *Laadullinen tutkimus 2.0* (5. painos). Vastapaino.
- Almahdawi, K. A., Obeidat, D., Kanaan, S. F., Hajela, N., Bsoul, M., Arabiat, A., Alazrai, A., Jaber, H., & Alrabbaie, H. (2021). University professors' mental and physical well-being during the COVID-19 pandemic and distance teaching. *Work: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 69(4), 1153–1161. <https://doi.org/10.3233/WOR-205276>
- Anand, P., & Mishra, S. K. (2021). Linking core self-evaluation and emotional exhaustion with workplace loneliness: does high LMX make the consequence worse? *Journal of Human Resource Management*, 32(10), 2124–2149. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1570308>
- Aschwanden, D., Schumacher, V., Zimmermann, K., Werner, C., Allemand, M., Zimprich, D., & Martin, M. (2019). Do Professors Better Maintain Cognitive Functioning in Older Age? *GeroPsych: The Journal of Gerontopsychology and Geriatric Psychiatry*, 32(1), 5–17. <https://doi.org/10.1024/1662-9647/a000201>
- Bentley, T. A., Teo, T. T. S., McLeod, L., Tan, F., Bosua, R., & Gloet, M. (2016). The role of organisational support in teleworker wellbeing: A socio technical systems approach. *Applied Ergonomics*, 52, 207–215. <http://dx.doi.org/10.1016/j.apergo.2015.07.019>
- Burke, R. J., Fiksenbaum, L., & Koyuncu, M. (2008). Workaholism, work and extra-work satisfactions and psychological well being among professors in Turkey. *Cross Cultural Management An International Journal*, 15(4), 353–366. <https://doi.org/10.1108/13527600810914148>
- Cacioppo, J. T., & Hawkley, L. C. (2010). Loneliness Matters: A Theoretical and Empirical Review of Consequences and Mechanisms. *The Society of Behavioral Medicine*, 40, 218–227.
- De Neve, J.-E., & Layard, R. (2023). Wellbeing science and policy. *Cambridge University Press*. 1–354.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2017). Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness. Self-Determination Theory An Introduction and Overview. *Guilford Publications*, 3–25.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2022). Self-determination theory. *Springer International Publishing AG*, 1–7.
- D'Oliveira, T. C., & Persico, L. (2023). Workplace isolation, loneliness and wellbeing at work: The mediating role of task interdependence and supportive behaviours. *Applied Ergonomics*, 106, 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2022.103894>
- Dunn, J. C., Whelton W. J., & Sharpe, D. (2006). Maladaptive Perfectionism, Hassles, Coping, and Psychological Distress in University Professors. *Journal of Counseling Psychology*, 53(4), 511–523. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.53.4.511>

- Evans, L. (2018). University professors as academic leaders: professorial leadership development needs and provision. *Educational Management Administration & Leadership*, 45(1), 123–140.
- Friedrich-Alexander-Universität (FAU) & V-Dem Institute. (2025). *Academic Freedom Index 2025 Update*. [https://academic-freedom-index.net/research/Academic\\_Freedom\\_Index\\_Update\\_2025.pdf](https://academic-freedom-index.net/research/Academic_Freedom_Index_Update_2025.pdf)
- Groves, R. M., Floyd, J. Fowler, Jr., Couper M. P., Lapkowski. J. M., Singer, E., & Tourangeau R. (2009). *Survey Methodology*. 2 painos. Wiley Series in Survey Methodology.
- Hakala, J. T. (2024). *Laadullisen tutkimuksen ABC: Menetelmäopas opinnäytteen tekijälle*. Gaudeamus.
- Hakanen, J., Kaltiainen, J., & Suutala, S. (2025). *Etätyö voi heikentää yhteisöön kuulumisen tarvetta – kuilu toteutuneen ja toivotun etätyön välillä voi syödä motivaatiota*. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/etatyö-voi-heikentaa-yhteisoon-> (Luettu 30.9.2025).
- Helsingin yliopisto. *Akateeminen ura, Vakinaistamispolku (tenure track)*. <https://www.helsinki.fi/fi/tutustu-meihin/ura-ja-avoimet-tyopaikat/akateeminen-ura/vakinaistamispolku-tenure-track> (Luettu 22.8.2025).
- Henke, J. B., Jones, S. K., & O'Neill, T. A. (2022). Skills and abilities to thrive in remote work: What have we learned. *Frontiers in Psychology*, 1–16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.893895>
- Huusko, M., & Paloniemi, S. (2006). Fenomenografia laadullisena tutkimussuuntauksena kasvatustieteissä. *Kasvatus*, 37(2), 162–173.
- Jones, J., Abieta, A. J., Murray, S. R., & Bell, M. (2023). An Investigatory Research on Organizational Trust and Its Relationship with Job Satisfaction and Psychological Contract Breach. *Administrative Issues Journal: Connecting Education, Practice, and Research*, 13(1), 1–12.
- Kallioinen. M. (2018). Yliopiston ytimessä. Teoksessa M. Kallioinen & S. Louekari. *Tiedossa tulevaisuus – Professorit uudella vuosituhanella*. Professoriliitto.
- Kallioinen, M. (2019). Ovatko professorit menettäneet akateemisen vapautensa? *Tieteessä tapahtuu* 2/2019.
- Kelliher, C., & Anderson, D. (2010). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human Relations*, 63(1), 83–106.
- Kemppinen, S., & Tanskanen, J. (2023). Suomenkielisen työksinäisyysmittarin validointi etä- ja hybridityöläisillä. *Psykologia*, 58(3), 198–219. <https://doi.org/10.62443/psykologia.v58i3.122364>
- Kettunen, J., & Tynjälä, P. (2018). Applying phenomenography in guidance and counselling research. *British Journal of Guidance & Counselling*, 46(1), 1–11. <http://dx.doi.org/10.1080/03069885.2017.1285006>
- Kwiek, M., & Rozka, W. (2023). Once highly productive, forever highly productive? Full professors' research productivity from a longitudinal perspective. *Higher Education*, 87, 519–549. <https://doi.org/10.1007/s10734-023-01022-y>

- Lapin yliopisto (2024). *Lapin yliopisto ja Lapin ammattikorkeakoulu aloittavat yhteistyön kaverisovellus Frenkien kanssa työhyvinvoinnin edistämiseksi*. Lapin yliopisto.
- Lind, G., E., Wolk, S., Jacobsen, B., A., Ólafsdóttir, S., & Mäntysaari, P. (2024). *Akateeminen vapaus on uhattuna Pohjoismaissa – on aika toimia*. Blogikirjoitus. <https://www.professoriliitto.fi/ajankohtaista/akateeminen-vapaus-on-uhattuna-pohjoismaissa-on-aika-toimia/> (Luettu 22.9.2025).
- McMillan, D. W., & Chavis, D. M. (1986). Sense of community: A definition and theory. *Journal of Community Psychology*, 14(1), 6–23.
- Macfarlane, B. (2012). *Intellectual Leadership in Higher Education: Renewing the Role of the University Professor*. Routledge.
- Makkar, M., & Rani, N. (2024). Remote Working: Examining Benefits, Challenges and Organizational Practices. *Formosa Journal of Science and Technology*, 3(4), 671–682. <https://journal.formosapublisher.org/index.php/fjst>
- Manka, M-L., & Manka, M. (2023). *Työhyvinvointi* (3. painos). Alma Talent.
- Marton, F. (1981). Phenomenography—Describing the Conceptions of the World Around Us. *Instructional Science*, 10, 177–200. <https://doi.org/10.1007/BF00132516>
- Marton, F. (1986). Phenomenography—A Research Approach to Investigating Different Understandings of Reality. *Journal of Thought*, 21(3), 28–49. <https://www.jstor.org/stable/42589189>
- Moeller, C., & Chung-Yan, G. (2013). Effects of social support on professors' work stress. *International Journal of Educational Management*, 27(3), 188–202.
- Muhonen, H. (2024). Miksi töihinpaluu tuntuu tuskaiselta? Pysähdy sen äärelle, sanoo professori. *Helsingin sanomat*.
- Mäkikangas, A., Juutinen, S., Mäkinieniemi, J-P., Sjöblom, K., & Oksanen, A. (2022). Work engagement and its antecedents in remote work: A person-centered view. *An International Journal of Work, Health & Organisations*, 36(4), 392–416. <https://doi.org/10.1080/02678373.2022.2080777>
- Nokelainen, P., Piirto, J., & Pylväs, L. (2022). Asiantuntijatyöntekijöiden kokemuksia psykologisten perustarpeiden täyttymisestä työhyvinvoinnin ja työssäsuoriutumisen näkökulmasta. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 24(2), 28–43. <https://doi.org/10.54329/akakk.120729>
- Nurmi, J-E., (toim.) & Salmela-Aro, K. (2017). *Mikä meitä liikuttaa, motivaatiopsykologian perusteet*. PS-kustannus.
- Ortega-Jiménez, D., Ruisoto, P., Bretones, F. D, del Rocío Ramírez., M., & Vaca Gallegos, S. (2021). Psychological (In)Flexibility Mediates the Effect of Loneliness on Psychological Stress. Evidence from a Large Sample of University Professors. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 1–9. <https://doi.org/10.3390/ijerph18062992>
- Ostroff, C., Kinicki, A., J., Muhammad, R., S. (2013). Organizational Culture and Climate. Teoksessa I. B. Weiner, N. W. Schmitt & S. Highhouse, *Handbook of Psychology. Industrial and Organizational Psychology*, 12, 643-676. <https://doi.org/10.1002/9781118133880.hop212024>

- Ozcelik, H., & Barsade, S. G. (2018). No employee an Island: Workplace Loneliness and Job Performance. *Academy of Management Journal*, 61(6), 2343–2366. <https://doi.org/10.5465/amj.2015.1066>
- Pace, F., D’Urso, G., Zappulla, C., & Pace U. (2021). The relation between workload and personal well-being among university professors. *Current Psychology*, 40(7), 3417–3424. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00294-x>
- Pagán-Castaño, E., Maseda-Moreno, A., & Santos-Rojo C. (2020). Wellbeing in work environments. *Journal of Business Research*, 115, 469–474. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.12.007>
- Perko, K. (2017). *Leadership and Employee Well-Being: A psychological perspective based on resource theories*. Tampere University Press, 1–206.
- Rantala, J. (2019). Professorit haastavat kiireen kulttuurin yliopistossa. *Kasvatus & Aika*, 13(2), 68–70. <https://doi.org/10.33350/ka.80330>
- Rantanen, T. (2024). *Professorin työhyvinvointi*. Blogikirjoitus. <https://www.professoriliitto.fi/blogikirjoitukset/tieteen-vapaus-on-uhattuna-myos-suomessa/> (Luettu 8.10.2025).
- Rossi, M., Vähäsantanen, K., & Pyykkönen, S. (2025). Työhyvinvointitoimijuus esihenkilötyössä. *Aikuiskasvatus*, 45(1), 6–19. <https://doi.org/10.33336/aik.126142>
- Ruokamo, H. (2025). *Tieteen vapaus on uhattuna myös Suomessa*. Blogikirjoitus. <https://www.professoriliitto.fi/blogikirjoitukset/tieteen-vapaus-on-uhattuna-myos-suomessa/> (Luettu 23.10.2025).
- Shimazoe, J., (2021). Research Managers and Administrators in Conflicting Organizational Cultures: How Does Their Human Capital Help Professional Survival in Knowledge - Intensive Organizations? *The Journal of Research Administration*, 52(1), 102–140.
- Tanskanen, J. (2022). *Uusi työksinäisyyttä käsittelevä tutkimushanke on käynnistynyt!* Blogikirjoitus. <https://sites.uwasa.fi/etatyokompassi/2022/01/31/uusi-tyoysinaisyytta-kasitteleva-tutkimushanke-on-kaynnistynyt/> (Luettu 22.9.2025).
- Tanskanen, J., Siiriäinen, A., Kemppinen, S., Mäkelä, L., & Urrila L. (2023). *Yhdessä etä- ja hybridityössä! Tutkimus työksinäisyydestä ja ennaltaehkäisevän ja korjaavan toimintamallin kehittäminen*. Vaasan yliopisto, 1–46.
- Tanskanen, J., Siiriäinen, A., & Mäkelä, L. (2024). *Kriisien hybrideiksi hajauttavat työyhteisöt – miten uudet työntekijät pääsevät osaksi niitä?* Vaasan yliopisto, 1–33. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-395-141-9>
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2009). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi* (5. painos). Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta TENK. (2021). *Ihmistieteiden eettisen ennakoarvioinnin ohje*. <https://tenk.fi/fi/ohjeet-ja-aineistot/ihmistieteiden-eettisen-ennakoarvioinnin-ohje>
- Uljens, M. (1996). Reflections of Phenomenography—Toward a Methodology? *Göteborg Studies in Educational Sciences*, 109, 103–128.

- Vuori, J. (2021). Vapautta, vastuuta, valtaa: fenomenografinen tutkimus itseohjautuvuudesta. *Työelämän tutkimus*, 19(3), 348–372. <https://doi.org/10.37455/tt.98465>
- Välimaa, J. (2024). *Miten yliopistojen kokonaistyöajan määrittelystä on tullut ongelma*. Blogikirjoitus. <https://www.professoriliitto.fi/blogikirjoitukset/miten-yliopistojen-kokonaistyöajan-määrittelystä-on-tullut-ongelma/> (Luettu 30.7.2025).
- Wax, A., Deutsch, C., Lindner, C., Lindner, S. J., & Hopmeyer, A. (2022). Workplace Loneliness: The Benefits and Detriments of Working From Home. *Frontiers in Public Health*, 10, 1–15. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.903975>
- Wright, S. (2005). *Loneliness in the Workplace* [väitöskirja. University of Canterbury].
- Wright, S. (2015). Coping With Loneliness At Work. Teoksessa: *Addressing Loneliness: Coping, Prevention and Clinical Interventions*, 123–134.
- Wright, S., & Silard, A. (2021). Unravelling the antecedents of loneliness in the workplace. *Human Relations*, 74(7), 1060–1081. <https://doi-org.ezproxy.ulapland.fi/10.1177/0018726720906013>
- Zhao, X., & Ding, S. (2019). Phenomenology of Burnout Syndrome and Connection Thereof with Coping Strategies and Defense Mechanisms among University Professors. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 10, 82–93. <https://doi.org/10.3390/ejihpe10010008>

## Liite 1. Tutkimuslupa



LAPIN YLIOPISTO  
UNIVERSITY OF LAPLAND

**Päätös**

12.5.2025 663/13.04/2025

**Asia:****Tutkimuslupa**

Opiskelija Anna-Emilia Tikkala on hakenut Lapin yliopistolta tutkimuslupaa pro gradu -tutkimukselleen:  
Yliopistoprofessoreiden kokemuksia työhyvinvoinnista ja työyksinäisyydestä: fenomenografinen tutkimus. Työtä ohjaa professori Heli Ruokamo.

Tikkalan opinnäytetyössä kerätään aineistoa Lapin yliopiston professoreilta.

Perusteena tutkimusluvan hakemiselle on, että:

- Tutkimuksen kohdejoukko on jokin rajattu osa yliopistosta, sen henkilöstöstä tai opiskelijoista.

Tikkalan tutkimussuunnitelman mukaan tutkimus toteutetaan Webropol-kyselylomakkeella. Kyselylomake koostuu professorin työhön, työhyvinvointiin ja työyksinäisyyteen liittyvistä teemoista. Kutsu tutkimukseen osallistumisesta lähetetään kaikille työsuhteisille professoreille yliopiston sähköpostilistoilla.

Tikkala katsoo, ettei opinnäytetyö tarvitse tutkimuseettistä ennakoarviointia.

**Päätös**

Myönnän luvan tutkimuksen toteuttamiseen Lapin yliopistossa tutkimussuunnitelman mukaisesti.

**Tiedoksi**

Anna-Emilia Tikkala  
Pro gradu -työn ohjaaja: Heli Ruokamo

**Allekirjoitus**

Sari Lindblom  
Lapin yliopisto, vararehtori

## Liite 2. Saatekirje

Arvoisa Lapin yliopiston professori,

Olen Anna-Emilia Tikkala, yleisen kasvatustieteen maisteriopiskelija Lapin yliopistosta. Tutkielmaani ohjaa Heli Ruokamo. Tutkin Pro gradu -tutkielmassani professoreiden käsityksiä työhyvinvoinnista ja työyksinäisyydestä, jonka vuoksi lähestyn teitä – Lapin yliopiston professoreita. Tutkimukseni vastaa kysymykseen, millaisia käsityksiä professoreilla on työhyvinvoinnista ja työyksinäisyydestä, jonka vuoksi pyytäisin sinua vastaamaan Webropol-kyselylomakkeeseen, jonka linkki löytyy sähköpostin lopusta. Kyselylomakkeessa käsitellään professorin työhön liittyviä teemoja, sekä psykologisten perustarpeiden toteutumista työhyvinvoinnin ja työyksinäisyyden kontekstissa. Kyselylomakkeeseen vastaamiseen menee arviolta 30–45 minuuttia. Kyselylomake on täysin anonyymi ja se **sulkeutuu sunnuntaina 8.6.2025**, jonka jälkeen tutkimukseen ei voi enää osallistua. Aineisto analysoidaan laadullisilla tutkimusmenetelmillä.

Tutkin aihetta, koska kansainvälinen tutkimus on osoittanut, että professoreiden työn kuormitustekijät ja työtaakka ovat yhteydessä työyksinäisyyden kokemuksiin. Professoreiden työn kuormitus ja heikentynyt työhyvinvointi ovat tekijöitä, jotka haastavat yhteenkuuluvuuden perustarpeen toteutumisen ja altistavat työyksinäisyyden kokemuksille. Nämä toimivat perusteina tutkimuksen tekemiselle ja osoittavat työhyvinvoinnin tärkeyden professorin työssä. Työyksinäisyyteen liittyvä keskustelu lisääntyi COVID-19-pandemian myötä, mutta siihen liittyvää tutkimusta on ilmestynyt rajallisesti. Myöskään kotimaista tutkimusta professoreiden työyksinäisyydestä työhyvinvoinnin osa-alueena ei ole ilmestynyt. Työhyvinvoinnin ja työyksinäisyyden kokemuksia tarkastellaan yksilöllisesti toteutuvien psykologisten perustarpeiden kautta, joiden täyttyminen on edellytys hyvinvoinnille. Mikäli yhteenkuuluvuuden perustarve ei toteudu, riski työyksinäisyyden kokemukselle kasvaa.

Aineistossa ei käsitellä tunnistettavia tietoja, jolla taataan tutkimushenkilöiden anonymiteetti. Aineisto säilytetään lukitussa tilassa, henkilökohtaisella laitteella ja olen tutkijana ainoa, jolla on pääsy aineistoihin. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja sinulla on mahdollisuus perääntyä tutkimuksesta milloin tahansa syytä ilmoittamatta. Tulokset julkaistaan Pro gradu -

tutkielmassa, jonka arvioitu valmistumisajankohta kevätlukukaudella. Valmistumisen jälkeen aineisto hävitetään, eikä sitä käytetä muuhun kuin tähän tutkimukseen.

Arvostan käyttämäsi aikaa tutkimukseen osallistumiseksi, oletan yhteydessä, mikäli sinulla herää kysyttävää tutkimukseen liittyen. Kiitos arvokkaasta ajastasi.

Linkki kyselylomakkeeseen:

<https://link.webpolsurveys.com/S/1F16C0B07D11DA6F>

Ystävällisin terveisin,

Anna-Emilia Tikkala

+358 44 280 8030

antikkal@ulapland.fi

### Liite 3. Webropol-kyselylomake

Taustakysymys: Kauanko olet työskennellyt yliopistoprofessorina?

1. Millaisena pidät mahdollisuuksiasi vaikuttaa työhösi liittyviin asioihin? (esim. työskentelytavat ja työn ajoitus)
2. Millaiseksi kuvailisit työmotivaatiosi?
3. Kuvaile työskentelytapojasi, miten työt jakautuvat lähi- ja etätyöskentelyssä?
4. Millaiseksi koet työn ja henkilökohtaisen elämän välisen suhteen?
5. Millaisena pidät ammatillista osaamistasi?
6. Millaiseksi kuvailisit minäpystyvyyden tunnetta työssäsi? (usko omiin kykyihin)
7. Miten työ kehittää ammatillista osaamistasi?
8. Millaisilla keinoilla selviydyt työn haasteista? Miten asennoidut työn haasteisiin?
9. Koetko työssäsi yhteenkuuluvuutta? kyllä/ei
10. Millaiseksi kuvailisit omaa asemaasi työyhteisössä?
11. Millaiseksi kuvailisit työpaikan ilmapiiriä?
12. Millä tavoilla ja kuinka usein osoitatte tukea kollegoiden kesken?
13. Millä tavoilla pyrit liittymään osaksi työpaikan sosiaalisia suhteita? / Mikäli ei pyrkimystä, miksi ei?
14. Millaisena koet yhteisöllisyyden ja yhteenkuuluvuuden toteutumisen etätyössä?
15. Huomaatko yhteenkuuluvuuden kokemuksissa eroja eri työskentelytapojen välillä?  
Millaisia eroja?
16. Kuinka voit työssäsi, miten kuvailisit työtyytyväisyyttäsi?
17. Mistä tekijöistä työhyvinvointiasi koostuu?
18. Mitkä tekijät ylläpitävät työhyvinvointiasi?
19. Mitkä tekijät vähentävät työhyvinvointiasi?
20. Koetko työpaikan sosiaaliset suhteet riittäviksi? kyllä/ei
21. Koetko työssäsi ulkopuolisuuden tunteita? kyllä/ei
22. Millainen mieliala sinulla on useimmiten töissä?
23. Millaisia kokemuksia sinulla on työyhteisösi työssä?
24. Millä tekijöillä on mielestäsi vaikutusta siihen, että koet/ et koe työyhteisösi työssä?
25. lisäkysymys: Miten työyhteisösi vaikuttaa elämääsi?
26. Oletko käyttänyt Friendie-sovellusta? Millaisia kokemuksia sinulla on sovelluksen käytöstä?
27. Onko sinulla mielessäsi vielä jotain, mitä haluaisit lisätä aiheeseen liittyen?

Kiitos paljon vastauksista ja käyttämästäsi ajasta!