



Vaasan yliopisto
UNIVERSITY OF VAASA

Tuomas Laine & Senni Alitupa

Suorituspaine akateemisessa työssä

Akateemisella uralla työskentelevien kokemuksia suorituspainesta

Johtamisen akateeminen yksikkö
Kauppatieteiden pro gradu -tutkielma
Liiketoiminnan kehittäminen

Vaasa 2026

VAASAN YLIOPISTO**Johtamisen akateeminen yksikkö**

Tekijä:	Tuomas Laine & Senni Alitupa		
Tutkielman nimi:	Suorituspaine akateemisessa työssä : Akateemisella uralla työskentelevien kokemuksia suorituspainesta		
Tutkinto:	Kauppatieteiden maisteri		
Oppiaine:	Liiketoiminnan kehittämisen maisteriohjelma		
Työn ohjaaja:	Tomi Kallio, Aki Lehtivuori		
Valmistumisvuosi:	2026	Sivumäärä:	102

TIIVISTELMÄ:

Akateemiseen työhön kohdistuvat suoritusvaatimukset ovat viime vuosikymmenten aikana lisääntyneet yliopistojen toimintaympäristön muutosten, tulosohjauksen sekä suoritusmittareiden korostumisen myötä. Aiemmassa tutkimuksessa on tarkasteltu esimerkiksi akateemisen työn kuormitusta, työhyvinvointia ja arviointijärjestelmien vaikutuksia, mutta suorituspaineen muodostumista kokonaisvaltaisena kokemuksellisenä prosessina on tutkittu verrattain vähän. Erityisesti puutteellisesti tunnetaan, miten suorituspaine rakentuu akateemisessa työssä sekä millaiset tekijät vaikuttavat sen sisäistymiseen ja seurauksiin.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on ymmärtää, miten suorituspaine muodostuu akateemisessa työssä ja millaisena se näyttäytyy yliopistotyötä tekevien kokemuksissa. Tutkimus tarkastelee suorituspaineen taustalla vaikuttavia rakenteellisia ja kulttuurisia tekijöitä, paineen sisäistymisprosessia sekä siitä seuraavia psyykkisiä, kehollisia ja toiminnallisia vaikutuksia. Tutkimus perustuu suorituspaineen, akateemisen työn, identiteetin sekä työhyvinvoinnin tutkimukseen.

Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena hyödyntäen abduktiivista lähestymistapaa. Aineisto koostui 2592 avoimesta vastauksesta, joissa vastaajat kuvasivat kokemuksiaan suorituspainesta akateemisessa työssä. Aineisto analysoitiin temaattisen analyysin periaatteita hyödyntäen. Analyysissa tunnistettiin suorituspaineseen liittyviä merkityksiä, kokemuksia ja teemoja, joiden pohjalta muodostettiin suorituspaineen keskeiset kategoriat ja niiden väliset yhteydet.

Tulosten perusteella suorituspaine rakentuu akateemisessa työssä rakenteellisten ja kulttuuristen tekijöiden yhteisvaikutuksesta. Keskeisiä paineen lähteitä ovat esimerkiksi suoritusmittarit, julkaisuvaatimukset, kilpailu, epävarmat urapolut sekä akateemiseen kulttuuriin liittyvät odotukset. Näiden pohjalta paine muodostuu yksilön tulkinnan ja sisäistymisen kautta. Sisäistymisprosessissa suoritusodotukset alkavat ohjata yksilön käsitystä omasta arvosta, riittävydestä ja ammatillisesta identiteetistä. Aineistossa suorituspaine ilmeni muun muassa stressinä, uupumuksena, riittämättömyyden tunteina, syyllisyytenä sekä erilaisina käyttäytymiseen liittyvinä seurauksina, kuten ylisuorittamisena, jatkuvana työn ajatteluna ja vaikeutena irrottautua työstä.

Tutkimuksen keskeinen kontribuutio on suorituspaineen muodostumista kuvaavan mallin rakentaminen. Mallin perusteella suorituspaine rakentuu rakenteellisten, kulttuuristen ja yksilöllisten tekijöiden vuorovaikutuksessa, minkä vuoksi sitä ei voida tarkastella yksinomaan yksilön kokemana kuormitustekijänä tai työn vaatimuksista seuraavana ilmiönä. Tutkimus syventää ymmärrystä akateemisen työn suorituspainesta ja tarjoaa uuden näkökulman siihen, miten suorituspaine syntyy, sisäistyy ja vaikuttaa yksilöiden hyvinvointiin sekä toimintaan. Tuloksia voidaan hyödyntää yliopistojen työhyvinvoinnin, johtamisen ja työolojen kehittämisessä.

AVAINSANAT: Suorituspaine, akateeminen työ, yliopiston työskentelykulttuuri, paineen sisäistyminen, suorituspaineen muodostuminen

Sisällys

1	Johdanto	6
1.1	Suorituspaine kansainvälisessä akateemisessa työssä	6
1.2	Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset	9
1.3	Tutkimuksen rakenne	10
2	Suorituspaineen puitteet yliopistokontekstissa	12
2.1	Rakenteelliset tekijät	12
2.2	Työskentelykulttuurin merkitys	16
3	Suorituspaineen sisäistymisen psykologiset mekanismit	23
3.1	Ehdollinen itsetunto suorituspaineen muodostumisessa	23
3.2	Positiivinen haaste vai uhka: kognitiivinen arviointi	25
3.3	Psykologiset perustarpeet ja motivaation laatu	26
3.4	Tunteiden säätely ja coping-strategiat	27
3.5	Suorituspaineen sisäistymisen prosessi	29
4	Seuraukset koetusta suorituspaineesta	31
4.1	Seurausten taustalla vaikuttavat tekijät	31
4.2	Psyykkiset seuraukset	32
4.3	Keholliset seuraukset	36
4.4	Toiminnalliset seuraukset	38
5	Menetelmät	40
5.1	Aineiston keruu	40
5.2	Tutkimusmenetelmä ja abduktiivinen lähestymistapa	41
5.3	Aineiston analysointi	44
5.4	Tekoälyn hyödyntäminen tutkimusprosessissa	47
6	Tutkimuksen tulokset	49
6.1	Yleistä tutkimuksen tuloksista	49
6.2	Rakenteet ja kulttuuri suorituspaineen lähteenä	51
6.3	Suorituspaineen kokeminen	60

6.4	Suorituspaineen vaikutukset	67
7	Keskustelu	76
7.1	Rakenteelliskulttuuriset tekijät	76
7.2	Sisäistymisprosessi	78
7.3	Psyykkiskeholliset seuraukset	81
7.4	Toiminnalliset seuraukset	82
7.5	Mallin dynaaminen kokonaisuus	87
8	Johtopäätökset	89
8.1	Tutkimuksen tuottama hyöty ja tieteellinen kontribuutio	89
8.2	Tutkimuksen luotettavuus ja rajallisuus	90
8.3	Ehdotukset jatkotutkimukselle	91
8.4	Käytännön suositukset yliopisto-organisaatiolle	93
	Lähteet	95

Kuvat

Kuva 1 Tutkimuksessa tunnistetut suorituspaineen kategoriat	45
Kuva 2. Suorituspaineen muodostumisen malli	76

Taulukot

Taulukko 1. Paineen luokittelua avoimesta kysymyksestä ”Oletko kokenut suorituspainetta työssäsi? Mikäli olet, miten se ilmenee ja millaisia tuntemuksia se sinussa herättää?”. Vastaajia 2592 kpl.	49
---	----

1 Johdanto

Yliopistoista on tullut ympäristöjä, joissa asiantuntijuutta arvotetaan tutkimuksen sisällöllisen syvyyden sijaan numeerisina suoritteina, vertailtavuutena ja jatkuvana arvioitavana olemisena. (Bedford ja muut, 2023; Seger ja muut, 2023; Visser ja muut, 2024.) Tämä on johtanut suoritusperusteisen yliopiston syntyyn, jossa tutkijat joutuvat tasapainoilemaan omien akateemisten arvojensa ja järjestelmän asettamien metristen tavoitteiden välillä (Seger ja muut, 2023; Visser ja muut, 2024). Kehitys on kansainvälisesti tunnistettu rakenteellinen muutos, joka vaikuttaa tutkijoiden hyvinvointiin, identiteettiin ja tieteellisen työn laatuun (Fauzi ja muut, 2024; Jayman ja muut, 2022; Visser ja muut, 2024). Erityisesti nuoremmat tutkijat ja määräaikaissa työsuhteissa olevat kokevat, että nämä rakenteelliset vaatimukset kaventavat akateemista toimijuutta ja ohjaavat tutkijasta kohti helpommin mitattavia, mutta sisällöllisesti kapeampia tuloksia (Bedford ja muut, 2023; Kallio ja muut, 2025).

1.1 Suorituspaine kansainvälisessä akateemisessa työssä

Erinäiset viime vuosina julkaistut tutkimukset kuvaavat, kuinka akateeminen työ on siirtynyt kohti yhä intensiivisempää suoritusperusteisuutta. Bedford ja muut (2023) kuvaavat, kuinka tutkimuksen laatu on yhä useammin määräytynyt mitattavien määreiden kautta, mikä kaventaa tutkimuksen merkitystä ja ohjaa tutkijoita kohti varman päälle pelaamista. Samanaikaisesti työelämän kuormitus on kasvanut, sillä akateeminen työ on muuttunut ajallisesti rajattomaksi lisäten akateemisen henkilökunnan uupumusta ja heikentäen heidän kokemaansa työn ja vapaa-ajan tasapainoa (Fauzi ja muut, 2024). Myös tohtorikoulutettavat kokevat saman paineen, sillä van Tienoven ja muiden (2023) mukaan pitkät työpäivät ja epäsäännölliset työajat lisäävät koettua aikapainetta ja heikentävät ajan hallinnan tunnetta, vaikka ne samanaikaisesti voivat lisätä työn imua. Seger ja muut (2023) kuvaavat tätä viha-rakkaussuhteena, jossa tutkijat samanaikaisesti vastustavat metrisiä mittareita, mutta käyttävät niitä oman asiantuntijuutensa ja näkyvyytensä varmistamiseen.

Julkaisupaine on levinnyt länsimaista myös kehittyviin tiedejärjestelmiin. Bayanbayevan (2025) mukaan Kazakstanissa on siirrytty toimintamalliin, jossa akateeminen menestys mitataan ensisijaisesti julkaisumetriikalla. Tämä on johtanut siihen, että julkaiseminen arvostetuimmissa kansainvälisissä lehdissä (kuten Scopus ja Web of Science) on muodostunut välttämättömäksi ehdoksi uralla etenemiselle. Tutkimuksessa havaittiin myös suorituspaineen poikkeuksellisia henkilökohtaisia seurauksia, sillä tutkijat ajautuivat maksamaan tieteellisille lehdille 1000–2000 dollarin julkaisumaksuja omista palkoistaan (Bayanbayeva, 2025). Tällainen rakenteellinen ohjaus on omiaan kaventamaan tutkimuksellista vapautta ja ohjaamaan valintoja kohti turvallisia ja nopeasti tuottavia ratkaisuja.

Samalla julkaisupaine ei jakaudu tasaisesti edes vakiintuneissa tiedejärjestelmissä. Johann ja muut (2022) osoittavat laajassa DACH-maita (Saksa, Itävalta, Sveitsi) koskevassa tutkimuksessaan, miten tutkijat kokevat yleisesti korkeaa painetta, ja julkaisupaine koetaan jopa hieman rahoituksen hankintapainetta voimakkaampana. Tutkimuksessa paineen havaittiin kohdistuvan voimakkaimmin erityisesti määräaikaissa työsuhteissa oleviin, uransa alkuvaiheessa oleviin sekä naistutkijoihin, jotka raportoivat keskimääräistä korkeampaa kuormitusta. Lisäksi erot tieteenalojen välillä olivat merkittäviä paineen korostuessa erityisesti luonnontieteissä ja biolääketieteessä (Johann ja muut, 2022).

Suomalaisessa yliopistokontekstissa paineet ovat erityisen voimakkaita yksilötasolla. Kallio ja muut (2025) osoittavat vertailevassa tutkimuksessaan, että Suomen akateeminen järjestelmä tuottaa huomattavasti suurempaa ja intensiivisempää yksilötason suorituspainetta kuin esimerkiksi Ruotsi. Määräaikaaisuksien yleisyys, kilpailtu rahoitusjärjestelmä ja julkaisupaine muodostavat rakenteellisen ympäristön, jossa tutkijan on jatkuvasti todistettava kelpoisuutensa (Kallio ja muut, 2025). Pietilä (2024) puolestaan osoittaa, että ulkoisesta tutkimusrahoituksesta on tullut keskeinen uralla etenemisen kriteeri ja tutkijan arvon mittari. Johann ja muut (2024) jatkavat, että lisääntynyt paine ohjaa tutkijoita strategisiin julkaisukäytäntöihin, joissa julkaisemiseen liittyviä valintoja tehdään urahyödyn, rahoituksen tai kritiikiltä suojautumisen näkökulmasta. Järvinen & Mik-Meyerin (2025) mukaan seurauksena voi olla strateginen pelaaminen (*gaming*), jossa tutkijat muokkaavat tutkimusaiheitaan ja metodologisia valintojaan ensisijaisesti julkaisuluetteloiden ihanteita vastaaviksi.

Samalla tutkimus osoittaa, että akateeminen työ on myös emotionaalisesti ja kehollisesti kuormittavaa. Kovács ja muut (2024) tunnistavat Keski- ja Itä-Eurooppaan keskittyvässä tutkimuksessaan, että akateemisen työn keskeiset kuormitustekijät liittyvät opetuksen, tutkimuksen, hallinnon ja jatkuvan arvioinnin yhteisvaikutukseen. Sen mukaan työvaatimukset kuluttavat psykologisia resursseja, ja palautumisen mahdollisuudet heikkenevät, kun työ valuu vapaa-ajalle ja muuttuu rajattomaksi. Douglassin ja muiden (2024) mukaan tämä kuormitus kytkeytyy syvään merkityksellisyyden kriisiin, sillä vaikka tutkijat kokevat työnsä kutsumukselliseksi, instituution asettamat suorituspainet ja resurssien niukkuus murentavat hyvinvoinnin perusteita. Tandilashvili & Tandilashvili (2022) nostavat esiin, miten seurauksena voi olla hybridi-identiteetti, jossa tutkija yrittää yhdistää kutsumukseen perustuvan vapaan tieteen tekemisen identiteetin suorituskeskeiseen identiteettiin. Pehlivanli & Eslen-Ziya (2025) jatkavat, että paine voi johtaa negatiivisten tunteiden kätkemiseen ja henkisesti kuluttavaan menestyvän tutkijan esittämiseen heikentäen hyvinvointia.

Vaikka akateemista suorituspainetta on tutkittu laajasti, aiempi tutkimus on keskittynyt pääasiassa sen seurauksiin — uupumukseen, työn ja vapaa-ajan välisiin konflikteihin ja tieteellisen työn muutoksiin. Vähemmälle huomiolle on jäänyt se, miten suorituspaine rakentuu prosessina. Bayanbayeva (2025) sekä Johann ja muut (2022) osoittavat paineen olevan rakenteellista ja eriytyvää, kun taas Pehlivanli ja Eslen-Ziya (2025) kuvaavat sen johtavan normien ja arvojen hämärtymiseen sekä tunteiden hallintaan, jossa uupumus ja turhautuminen peitetään ammattimaisuuden maskin taakse. Vielä puuttuu kuitenkin systemaattinen kuvaus siitä, miten nämä ulkoiset vaatimukset ja sisäiset emotionaaliset prosessit kietoutuvat yhteen suomalaisessa kontekstissa, muovaten tutkijan arjen valintoja ja ammatillista itsetuntoa.

Bayanbayeva (2025) sekä Johann ja muut (2022) osoittavat, että julkaisupaine on sekä rakenteellisesti tuotettua että epätasaisesti jakautuvaa, mutta ne eivät kuvaa, miten tämä paine sisäistyy ja muuttuu osaksi tutkijan arkea, valintoja ja identiteettiä. Bedfordin ja muiden (2023) mukaan paikalliset mittausjärjestelmät ja akateeminen toimijuus kietoutuvat toisiinsa tavoilla, jotka joko kaventavat tai laajentavat tutkimuksen vapausas-

teita. Tätä prosessia ei kuitenkaan ole vielä systemaattisesti kuvattu suomalaisessa kontekstissa.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on analysoida, miten akateemisen työn suorituspainne rakentuu ja sisäistyy tutkijoiden kokemuksissa sekä millaisia seurauksia koetulla paineella on suomalaisessa akateemisessa maailmassa. Tutkimus tarkastelee suorituspainetta prosessina, joka alkaa instituution rakenteellisista ohjausmekanismeista, sisäistyy paineeksi kognitiivisen arvioinnin kautta ja päättyy tutkijan emotionaalisiin, kehollisiin ja toiminnallisiin seurauksiin.

Tutkimus nojaa kriittiseen korkeakoulututkimukseen hyödyntäen auditointikulttuurin ja sitä seuranneen tehostuneen työskentelykulttuurin tutkimuksia sekä psykologisia paineen sisäistymisen teorioita. Tutkimus tuottaa uutta ymmärrystä siitä, miten suorituspainne syntyy ja miten se vaikuttaa akateemiseen työhön. Tämä tieto on merkityksellistä yliopistojen johtamiselle, jotta voidaan kehittää kestävämpiä ja hyvinvointia tukevia rakenteita. Se auttaa myös edistämään tutkijoiden työhyvinvointia, sillä paineen mekanismien ymmärtäminen auttaa tunnistamaan riskitekijöitä. Lisäksi tutkimus tuo lisäarvoa tieteelliselle keskustelulle akateemisesta suorituspainesta avaamalla uuden näkökulman suorituspaineen prosessuaalisesta rakentumisesta.

1.2 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksen tavoitteena on eritellä suorituspaineen rakentumista ja merkityksellistämistä akateemisessa työssä. Tutkimus kohdistuu prosessiin, jossa yliopistoinstituution ulkoiset ohjausmekanismit muuttuvat tutkijan sisäiseksi kokemukseksi ja itseohjautuvaksi kontrolliksi. Vaikka akateemisen työn vaatimuksia ja suorituspaineita on tutkittu laajasti, vähemmälle huomiolle on jäänyt se, miten nämä paineet rakentuvat prosessina sekä erityisesti, miten ne sisäistyvät osaksi tutkijan ajattelua, identiteettiä ja toimijuutta. Tutkimuksessa hyödynnetään laajaa laadullista haastatteluaineistoa, jonka pohjalta pyritään jäsentämään suorituspaineen muodostumisen prosessia.

Tutkimuksen päätutkimuskysymys on:

Miten akateemisen työn suorituspainee rakentuu ja sisäistyy tutkijoiden kokemuksissa sekä millaisia seurauksia koetulla paineella on suomalaisessa akateemisessa maailmassa?

Päätutkimuskysymystä tarkennetaan seuraavilla osakysymyksillä:

1. Miten ulkoinen toimintaympäristö vaikuttaa suorituspaineeseen?
2. Miten akateemiset työntekijät kuvaavat niitä mekanismeja, joiden kautta ulkoiset vaatimukset ja kulttuuriset odotukset sisäistyvät osaksi työn arkea?
3. Millaisina elettyinä tuntemuksina ja seurauksina suorituspainee ilmenee akateemisessa työssä?

Tutkimuskysymykset on muotoiltu laadullisen tutkimuksen periaatteiden mukaisesti. Ne avaavat ilmiötä tavalla, joka välttää kausaalisuhteiden yksinkertaistamista. Lähestymistapa mahdollistaa suorituspaineen tarkastelun monitahoisena prosessina, jossa rakenteelliset, kulttuuriset ja yksilölliset tekijät kietoutuvat yhteen.

1.3 Tutkimuksen rakenne

Tämä tutkielma on jäsennelty kahdeksaan lukuun, joissa esitellään suorituspaineen muodostumiseen liittyviä aiheita johdannosta ilmiön teoreettiseen taustoitukseen, empiiriseen analyysiin ja lopulta tulosten laajempaan pohdintaan. Johdantoluvun jälkeen tutkimuksen teoreettinen viitekehys rakennetaan seuraavissa kolmessa luvussa. Toisessa luvussa tarkastellaan niitä makrotason rakenteellisia tekijöitä, rahoitusmalleja ja muuttunutta yliopistokulttuuria, jotka luovat puitteet suorituspaineen muodostumiselle nykyisessä akateemisessa työssä. Kolmannessa luvussa teoreettinen katse siirretään organisaatiotasolta yksilön psykologiselle tasolle ja tarkastellaan sitä, miten yliopistoinstituution ulkoiset vaatimukset muuttuvat tutkijan sisäiseksi kontrolliksi, normatiiviseksi velvollisuudeksi ja identiteettikamppailuksi. Neljännessä luvussa keskitytään suorituspaineen psyykkiskehollisiin ja toiminnallisiin seurauksiin.

Teoreettisen pohjustuksen jälkeen viidennessä luvussa esitellään tutkimuksen empiirinen toteutus. Luvussa kuvataan aineistonkeruun prosessi, esitellään käytetty laadullinen kyselyaineisto sekä perustellaan valitut analyysimenetelmät, jotka mahdollistavat tutkijoiden kokemusten syvällisen tavoittamisen. Kuudennessa luvussa esitellään tutkimuksen tulokset, seitsemännessä tulosten suhde aikaisempiin tutkimuksiin sekä kahdeksannessa tutkimuksen johtopäätökset.

2 Suorituspaineen puitteet yliopistokontekstissa

Akateemisessa suorituspaineeissa keskeistä on havaita sen yhteys laajempaan yhteiskunnalliseen ja hallinnolliseen murrokseen, jota kutsutaan auditointikulttuuriksi ja uusliberalistiseksi hallinnaksi (Raaper, 2016; Shore, 2008). Tässä luvussa analysoidaan niitä rakenteellisia mekanismeja, kuten rahoitusmalleja, urajärjestelmiä ja teknologisia hallintavälineitä, jotka luovat puitteet nykyiselle akateemiselle työlle. Rakenteellinen tarkastelu on välttämätöntä, jotta ymmärretään, miten makrotason poliittiset päätökset muuttuvat mikrotason kokemukseksi kiireestä ja riittämättömyydestä. Lisäksi tarkastellaan rakenteiden muodostamaa uudenlaista tehostunutta työskentelykulttuuria, jonka on todettu lisäävän painetta työntekijöiden keskuudessa (ks. esim. Kallio ja muut, 2025; Ratle ja muut, 2020; Seger ja muut, 2023).

2.1 Rakenteelliset tekijät

Yliopistoinstituution rakenteellinen muutos kytkeytyy tiiviisti New Public Management (NPM) -johtamisfilosofiaan, joka levisi suomalaiselle korkeakoulusektorille 1990-luvulta alkaen (Kallio & Kallio, 2014). NPM:n keskeinen ajatus on julkisen sektorin tehostaminen yksityisen sektorin logiikalla, jossa kilpailu, tulosvastuu ja mitattavuus muodostuvat keskeisiksi ohjausmekanismeiksi (Kallio ja muut, 2016). Tämä on muuttanut yliopistot autonomisista sivistysinstituutioista taloudellisiksi toimijoiksi, joiden on jatkuvasti osoitettava tuottavuutensa ulkoisille sidosryhmille kvantitatiivisin mittarein (Kallio ja muut, 2020). Visser ja muut (2024) kuvaavat tätä kehitystä käsitteellä *performatiivinen yliopisto*, jossa asiantuntijoiden työn arvo määrittyy yhä enemmän näkyvyyden, raportoitavuuden ja mitattavuuden kautta. Auditointikulttuuri (Shore, 2008) toimii tämän muutoksen operatiivisena välineenä luoden järjestelmän, jossa jatkuva monitorointi ja arviointi ovat sisäänrakennettuja oletuksia. Visser ja muut (2024) täydentävät tätä analyysia osoittamalla, että auditointikulttuuri voi synnyttää organisaatioihin *manageriaalista narsismia*, jossa metriset saavutukset korvaavat akateemisen laadun johtaen autonomian murenemiseen.

Hallinnollinen valvonta tuottaa tutkijoille jatkuvan tarpeen tehdä työnsä näkyväksi erilaisissa raportointijärjestelmissä. Morrissey (2015) osoittaa, että tämä pakottaa asiantuntijat muokkaamaan työnsä muotoa niin, että se on helposti auditoitavissa. Seger ja muut (2023) syventävät tätä Foucauldilaista näkökulmaa kuvaamalla tutkijoiden ambivalenttia suhdetta mittareihin: vaikka he kritisoivat järjestelmää, he käyttävät samoja mittareita oman asemansa ja arvonsa vahvistamiseen. Näin ulkoinen kontrolli muuttuu sisäiseksi ohjaukseksi, mikä luo Morrissey (2015) kuvaaman paradoksin: hallinnollinen työ vie aikaa varsinaiselta tutkimukselta, mutta samalla tutkijat alkavat sisäistää mittarit osaksi omaa ammatillista identiteettiään. Lopulta NPM:n ja auditointikulttuurin seurauksena syntyy institutionalisoitunut epäluottamuksen ilmapiiri, jossa asiantuntijan autonomia ja eettinen harkintavalta väistyvät standardoitujen prosessien tieltä (Raaper, 2016; Shore, 2008). Järjestelmä ei koskaan saavuta valmista tilaa, vaan vaatii jatkuvasti kasvavia tuloksia tehokkuuden osoittamiseksi (Hutaibat ja muut, 2021; Jin & Jiang, 2024). Tämä luo rakenteellisen perustan suorituspaineen syntymisen kierteelle ja pysyvyydelle akateemisessa työssä.

Rakenteelliset erot maiden välillä syventävät ymmärrystä siitä, miten suorituspaine kohdistuu yksilöihin. Kallio ja muut (2025) osoittavat, että suoritusjohtamisen logiikka on suomalaisessa yliopistojärjestelmässä kansainvälisesti vertaillen erityisen korostunut. Vaikka Suomi ja Ruotsi noudattavat samankaltaisia uusliberalistisia periaatteita, Suomessa paine kohdistuu suuremmin yksittäiseen tutkijaan (Kallio ja muut, 2025). Vuoden 2010 yliopistolain jälkeen tulostavuu ja tilivelvollisuus siirtyivät voimakkaasti yksilötasolle, mikä sitoi urakehityksen, palkkauksen ja työsuhteen jatkuvuuden poikkeuksellisen tiukasti henkilökohtaisiin metrisiin saavutuksiin (Kallio ja muut, 2025). Tämä tekee tutkijasta rakenteellisen paineen ensisijaisen kantajan työskennellessä suomalaisessa akateemisessa järjestelmässä.

Suorituspaineen taustalla keskeistä ovat erityisesti suoritusta mittaavat järjestelmät, joiden kautta paine välittyy tutkijoiden arkeen. Hutaibat ja muut (2021) kuvaavat tätä *suoritushabituksen* käsitteellä, jossa järjestelmät muokkaavat tutkijan identiteettiä ja toimintatapoja. Segerin ja muiden (2023) mukaan suoritusmittausjärjestelmät toimivat

neoliberaaleina teknologioina, jotka ohjaavat tutkijoita omaksumaan kilpailullisia ja markkinalähtöisiä toimintatapoja. Jin ja Jiang (2024) rinnastavat tämän kehityksen Weberin *rautahäkkiin*, jossa suoritusmittarit määrittelevät tutkimuksen suunnan ja rajat. Järvinen ja Mik-Meyer (2025) osoittavat, että JUFO:n ja ABS:n kaltaiset julkaisuluokitukset ohjaavat voimakkaasti tutkimusaiheiden ja menetelmien valintaa kohti helposti julkaistavia tutkimuksia. Seger ja muut (2023) kuvaavat suoritusmittausjärjestelmiä *itseohjautuvuuden teknologioina*, jotka saavat tutkijat arvioimaan omaa arvoaan lähes yksinomaan datan kautta. Tämä havainto on samansuuntainen Visserin ja muiden (2024) esittämän *performatiivisen toimijuuden* ajatuksen kanssa, jossa tutkija alkaa jatkuvasti optimoida omaa toimintaansa vastatakseen järjestelmän odotuksiin. Suorituspaineesta muodostuu täten sisäistetty pyrkimys tulla nähdyksi erinomaisena.

Rakenteellinen paine vaikuttaa myös tieteen sisältöihin ja uudistumiskykyyn. Jin ja Jiang (2024) kuvaavat tätä *yhteismaan tragediaksi*, jossa yksilöllinen suoritusten maksimointi kääntyy koko tieteenalan uudistumista vastaan. Sen mukaan turvalliset, standardoidut tutkimuspolut tuottavat tasalaatuista mutta usein yllätyksetöntä tutkimusta (Jin & Jiang, 2024). Visserin ja muiden (2024) mukaan *performatiivinen logiikka* suosii hallinnon vaatimuksia täyttävää tutkimusta radikaalin uuden tiedon kustannuksella. Jin ja Jiang (2024) osoittavat, että kilpailullinen metrisyys voi johtaa opportunistisiin strategioihin, kuten tutkimusaiheiden valintaan pelkästään julkaistavuuden perusteella. Tämä kehitys heikentää tieteen monimuotoisuutta ja luovuutta. Samalla Douglas ja muut (2024) osoittavat, että tällainen kilpailullinen ilmapiiri voi murentaa luottamusta ja lisätä epäeettistä käyttäytymistä, kun tutkijat kokevat olevansa pakotettuja maksimoimaan omia mitattavia suorituksiaan selviytyäkseen akateemisessa maailmassa.

Paine heikentää myös akateemista yhteisöllisyyttä. Ratlen ja muiden (2020) mukaan määräaikaisiin työsuhteisiin pohjautuva akateeminen ympäristö synnyttää epäluuloa ja strategista verkostoitumista, jossa kollegoita tarkastellaan heidän tuottamiensa meriittien ja suoritusmittareiden näkökulmasta. Douglas ja muut (2024) raportoivat yhteisöllisen tuen heikkenemisestä ja kilpailullisuuden kasvusta, mikä murentaa yliopistojen sosiaalista puskurikykyä ja lisää yksilöllistä kuormitusta. Segerin ja muiden mukaan (2023)

keskeistä on tutkijoiden ambivalenssi, jossa he samanaikaisesti vastustavat järjestelmää ja hakevat siitä validointia. Näiden tekijöiden seurauksena syntyy jännite suoritusvaatimusten ja hyvinvoinnin välille, kun tutkijat pyrkivät ylläpitämään kuvaa pystyvyydestä ja hallinnasta uskottavuutensa säilyttämiseksi. Tämä voi pitkällä aikavälillä johtaa emotionaaliseen uupumukseen (Douglas ja muut, 2024). Näin ollen suorituspainesta muodostuu psykologisesti monimutkainen ilmiö, joka sitoo hyvinvoinnin jatkuvasti vaihtuviin numeerisiin tavoitteisiin.

Yksi akateemisen suorituspaineen keskeisistä rakenteellisista tekijöistä on henkilökunnan määräaikaisten työsuhteet (Kallio & Kallio, 2023). Ratle ja muut (2020) kuvaavat tilannetta, jossa erityisesti uran alku- ja keskivaiheessa olevat tutkijat kokevat olevansa jatkuvan arvioinnin kohteena. Douglas ja muut (2024) osoittavat tämän johtavan laajamittaiseen uupumukseen ja riittämättömyyden tunteeseen. Vaikka suomalaisissa yliopistoissa omaksutut tenure track -urapolkujärjestelmät on suunniteltu tuomaan ennakoitavuutta, Kallio ja muut (2025) osoittavat niiden paradoksaalisesti kiristäneen suorituspainetta tiukkojen numeeristen kriteerien kautta. Rakenteellinen paine jatkuu myös vakinaistamisen jälkeen kumulatiivisena vaatimustasona, joka ei salli hidastamista (Pehlivanli & Eslen-Ziya, 2025; Visser ja muut, 2024).

Rakenteelliset mittarit muokkaavat myös akateemisen työn moraalista järjestystä. Jinin ja Jiangin (2024) mukaan suoritusmittausjärjestelmät tuottavat uudenlaisen normatiivisen logiikan, jossa hyvä tutkija määrittellään ennen kaikkea julkaisumäärien ja rahoituksen kautta. Tämä normatiivinen muutos heijastuu Segerin ja muiden (2023) havaintoihin tutkijoiden sisäisestä ristiriidasta, jossa he tunnistavat järjestelmien ongelmat, mutta kokevat silti velvollisuudekseen toimia niiden logiikan mukaisesti. Visser ja muut (2024) kuvaavat tätä *manageriaalisen moraalin* nousuna, jossa tutkijan arvo mitataan ensisijaisesti hänen kyvyllään tuottaa organisaatiolle hyödyllisiä mitattavia tuloksia. Tämä muuttaa akateemisen työn eettistä perustaa, jossa perinteinen tieteellinen autonomia väistyy tehokkuus- ja kilpailulogiikan tieltä.

Mittaristot myös muokkaavat akateemisen työn ajallista rakennetta. Shore (2008) kuvaa auditointikulttuurin luomaa jatkuvan arvioinnin aikajännettä, jossa työ pilkotaan lyhyi-

siin, mitattaviin sykleihin. Visserin ja muiden (2024) mukaan tutkijan on oltava jatkuvasti tuottava ja saavutettava säännöllisesti uusia mitattavia tuloksia. Hutaibat ja muut (2021) puolestaan osoittavat, miten suoritusmittausjärjestelmät luovat uudenlaisen ajallisen logiikan, jossa pitkän aikavälin tieteellinen työ marginalisoituu, koska se ei tuota välittömiä mitattavissa olevia tuloksia. Näin ajallinen paine ohjaa tutkijoita priorisoimaan lyhytjänteisiä, nopeasti julkaistavia hankkeita. Tämä ajallinen puristus kytkeytyy suoraan Jin ja Jiangin (2024) kuvaamaan yhteismaan tragediaan, jossa tutkijat optimoivat lyhyen aikavälin tuloksia, ja tieteen pitkäjänteinen kehitys kärsii.

Rakenteelliset tekijät vaikuttavat myös siihen, miten tutkijat hahmottavat oman ammatillisen identiteettinsä pitkällä aikavälillä. Hutaibatin ja muiden (2021) mukaan suoritusmittausjärjestelmät tuottavat identiteettiä, joka on jatkuvasti arvioinnin kohteena ja riippuvainen ulkoisesta validoinnista. Tämä havainto täydentyy Morrissey'n (2015) analyysillä siitä, miten auditointikulttuuri pakottaa tutkijat muokkaamaan työnsä muotoa, ei vain sisältöä. Tällaiset akatemian rakenteelliset epäonnistumiset voivat sisäistyä tutkijoiden kokemukseksi henkilökohtaisista puutteistaan, mikä vaikuttaa heidän kokemukseensa omasta pätevyydestään ja identiteetistään tutkijana (Pehlivanli & Eslen-Ziya, 2025). Tämä identiteettimuutos kytkeytyy suoraan Visserin ja muiden (2024) performatiivisen subjektin käsitteeseen, jossa tutkija ei enää vain tee tiedettä, vaan hän ikään kuin esittää olevansa tutkija jatkuvan arvioinnin näyttämöllä.

2.2 Työskentelykulttuurin merkitys

Rakenteelliset muutokset eivät yksin riitä selittämään akateemista suorituspainetta, sillä niiden vaikutukset muuntuvat tutkijoiden arjessa kulttuurisiksi normeiksi, odotuksiksi ja itsestäänselvyyksiksi (Feldman & Sandoval, 2018; Shore, 2008). Akateeminen työ rakentuu kulttuurisessa ympäristössä, jossa suoriutumisen odotukset kietoutuvat osaksi arjen käytäntöjä ja merkityksiä (Gill, 2014). Feldmanin ja Sandovalin (2018) mukaan tätä kehitystä voidaan tarkastella prosessina, jossa toimintalogiikka omaksutaan ja tuotetaan uudelleen arjen käytännöissä. Ulkoiset arviointivaatimukset alkavat vähitellen suuntaa-

maan yksilöiden omaa toimintaa ja käsitystä riittävydestä (Heuritsch, 2023). Akateeminen suorituspaino muotoutuu siten rakenteiden ja yksilöllisten kokemusten vuorovaikutuksessa etenevänä prosessina (Jayman ja muut, 2022).

Akateemista työtä jäsentää suoriutumisen jatkuva arviointi, jossa työn tuloksia tehdään näkyviksi ja vertailtaviksi (Clarke & Knights, 2015). Clarcken ja Knightsin (2015) mukaan arviointikäytännöt ohjaavat ajattelua, priorisointia ja tavoitteenasettelua. Tällöin työn arvo alkaa rakentua mitattavuuden ja näkyvyyden ympärille (Feldman & Sandoval, 2018; Shore, 2008). Se suuntaa toimintaa kohti vertailukelpoisia tuotoksia ja vaikuttaa siihen, millaisia valintoja pidetään rationaalisina (Järvinen & Mik-Meyer, 2025; Seger ja muut, 2023). Heuritschin (2023) tutkimus konkretisoi tätä osoittamalla, miten tutkijat tekevät strategisia valintoja tutkimusaiheiden ja julkaisukanavien suhteen vastatakseen arviointikriteereihin. Kehitys voidaan ymmärtää osana laajempaa kulttuurista muutosta, jossa akateeminen työ lähestyy luovia aloja ja jossa jatkuva tuottavuus sekä näkyvyys nousevat keskeisiksi (Gill, 2014). Arviointi toimii mittaamisen lisäksi myös toiminnan suuntaamisen välineenä, mikä tekee työstä ennakoivaa ja tuleviin odotuksiin suuntautuvaa (Feldman & Sandoval, 2018; Shore, 2008).

Akateemista arkea ohjaavat kirjoittamattomat säännöt vahvistavat tätä kehitystä. Ackerin ja Webberin (2017) mukaan tutkijat omaksuvat jo uran alkuvaiheessa käsityksiä siitä, millainen toiminta johtaa menestykseen. Sosiaalistumisprosessi johtaa siihen, että ulkoiset vaatimukset alkavat vähitellen ohjata yksilön ajattelua, toimintaa ja käsitystä omasta riittävydestä (Knights & Clarke, 2014; Seger ja muut, 2023). Knightsin ja Clarcken (2014) mukaan tämä kytkeytyy identiteetin rakentumiseen, jolloin yksilö alkaa arvioida itseään suhteessa näihin odotuksiin. Työ näyttäytyy jatkuvana prosessina, jossa riittävyyden raja on vaikea määrittää ja kokemus keskeneräisyydestä säilyy (Douglas ja muut, 2024; Gill, 2014). Tämä luo pohjan tilanteelle, jossa työ ei koskaan tunnu täysin valmiilta (Kallio ja muut, 2016; Seger ja muut, 2023).

Jatkuva epävarmuus akateemisesta urasta saattaa voimistaa suorituspaineen kokemusta. Määräaikaiset työsuhteet, ulkoisen rahoituksen riippuvuus ja katkonainen urakehitys tekevät tulevaisuudesta vaikeasti ennakoitavan (Acker & Webber, 2017). Knightsin ja Clar-

ken (2014) mukaan epävarmuus kytkeytyy yksilön identiteettiin ja kokemukseen omasta arvosta. Tilanne lisää tarvetta osoittaa omaa osaamista jatkuvasti ja ohjaa toimintaa kohti nopeasti tuottavia ja näkyviä tuloksia (Heuritsch, 2023). Kuormituksen lisäksi epävarmuus myös ohjaa työn sisältöä ja prioriteettien muodostumista, mikä voi pitkällä tähtäimellä johtaa tutkimuksellisten valintojen tekemiseen turvallisuuden ja ennakoitavuuden perusteella (Jin & Jiang, 2024; Järvinen & Mik-Meyer, 2025).

Kilpailu näyttäytyy akateemisessa kulttuurissa arjen käytäntöinä, joissa tutkijat vertaavat itseään kollegoihinsa (Knights & Clarke, 2014). Vertailu muiden saavutuksiin kytkeytyy kokemukseen omasta riittävydestä ja asemasta (Kuykendall ja muut, 2020; Schwinger ja muut, 2017). Ratle ja muut (2020) kuvaavat tätä hienovaraisena mutta jatkuvana paineena, joka syntyy yksilöiden välisessä vuorovaikutuksessa. Kilpailu rakentuu usein hienovaraisesti arjen tilanteissa ja ylläpitää jatkuvaa suoriutumisen arviointia (Feldman & Sandoval, 2018; Seger ja muut, 2023).

Kilpailullinen toimintaympäristö muuttaa myös akateemisen yhteisöllisyyden luonnetta. Ratlen ja muiden (2020) mukaan kollegiaalisuus säilyy, mutta siihen kietoutuu kilpailullisia jännitteitä, jotka vaikuttavat vuorovaikutukseen. Tämä voi ilmetä esimerkiksi varovaisuutena keskeneräisten ideoiden jakamisessa tai strategisena suhtautumisena yhteistyöhön. Feldmanin ja Sandovalin (2018) mukaan nämä muutokset rakentuvat kulttuurisessa vuorovaikutuksessa ja heijastavat laajempia akateemisen työn toimintalogiikoita. Yhteisöllisyys ei katoa, mutta sen merkitys muuttuu, mikä voi vaikuttaa sosiaalisen tuen saatavuuteen ja kokemiseen (Douglas ja muut, 2024).

Akateemisen työn ajallinen ulottuvuus tekee paineesta erityisen kuormittavaa. Gillin (2014) mukaan pitkät työpäivät ja jatkuva venyminen ovat normalisoituneet osaksi asiantuntijatyötä. Jaymanin ja muiden (2022) mukaan työn kiihtynyt tahti ja kasvava työmäärä vahvistavat tätä kehitystä, jolloin kuormittuneesta työskentelystä voi muodostua ammatillinen hyve. Tämä vaikeuttaa kuormituksen tunnistamista ja rajaamista sekä lisää pitkäkestoisen kuormituksen riskiä. Kulttuuriset odotukset vaikuttavat myös tutkimussellisiin valintoihin, sillä yksilöt suuntaavat toimintaansa kohti ratkaisuja, jotka tukevat urakehitystä (Heuritsch, 2023). Clarken ja Knightsin (2015) mukaan tämä voi kaventaa

tutkimuksellista liikkumavaraa ja vähentää riskinottoa sekä pitkällä aikavälillä vaikuttaa tiedon monimuotoisuuteen. Näin tutkimuksen suunta alkaa määräytyä osittain sen perusteella, millaiset tuotokset ovat näkyviä ja arvostettuja (Feldman & Sandoval, 2018; Järvinen & Mik-Meyer, 2025).

Akateemiseen kulttuuriin liittyy myös affektiivinen ulottuvuus, jossa suoriutuminen kytkeytyy tunteisiin ja niiden hallintaan. Akateeminen työ sisältää odotuksen jatkuvasta sitoutumisen ja innostuksen osoittamisesta, mikä näkyy myös siinä, miten yksilö puhuu työstään ja määrittää omaa suhdettaan siihen (Gill, 2014). Kyse on työn tekemisen ohella myös tietynlaisen ammatillisen identiteetin rakentamisesta ja sen esiin tuomisesta. Knightsin ja Clarken (2014) mukaan affektiivinen ulottuvuus kytkeytyy identiteettiin ja siihen, millaisena tutkija näyttäytyy muille. Arviointi kohdistuu myös näihin ulottuvuuksiin, jolloin suoriutumista tarkastellaan tuotosten lisäksi sen kautta, millaisena tutkijana yksilö näyttäytyy (Feldman & Sandoval, 2018). Tällaisessa ympäristössä kuormituksen tai epävarmuuden esiin tuominen voi näyttäytyä riskinä, mikä voi johtaa tunteiden säätelyyn ja niiden peittämiseen (Pehlivanli & Eslen-Ziya, 2025). Tämä voi edelleen vahvistaa koettua suorituspainetta ja emotionaalista kuormitusta (Douglas ja muut, 2024).

Kulttuuriset odotukset voivat vähitellen sisäistyä henkilökohtaisiksi vaatimuksiksi, jotka ilmenevät perfektionismina. Clarken ja Knightsin (2015) mukaan yksilö alkaa asettaa itselleen korkeita tavoitteita vastatakseen oletettuihin odotuksiin. Tämä voi näkyä esimerkiksi jatkuvana työn hiomisena, yksityiskohtien tarkkana hallintana ja vaikeutena irrottautua tehtävistä (Douglas ja muut, 2024; Gill, 2014). Feldmanin ja Sandovalin (2018) mukaan tällainen itsekritiikki rakentuu arviointikäytäntöjen kautta, kun taas Knights ja Clarke (2014) liittävät sen identiteetin rakentumiseen. Perfektionismi toimii tällöin keino hallita epävarmuutta ja ylläpitää tunnetta kontrollista tilanteessa, jossa työn rajat ovat epäselvät (Ryan & Deci, 2000; Kuykendall ja muut, 2020). Samalla se voi lisätä kuormitusta merkittävästi, koska työn lopettaminen perustuu selkeiden kriteerien sijaan myös kokemukseen omasta riittävydestä (Douglas ja muut, 2024).

Suoriutumisen jatkuva arviointi vaikuttaa myös yksilön käsitykseen itsestään ja voi muokata akateemista identiteettiä. Knightsin ja Clarken (2014) mukaan identiteetti muotou-

tuu tilanteessa, jossa yksilön kokemus omasta arvosta rakentuu jatkuvasti suhteessa suoriutuksiin ja muiden saavutuksiin. Tällainen tilanne voi johtaa siihen, että kokemus omasta riittävydestä vaihtelee voimakkaasti ja alkaa riippua ulkoisesta palautteesta (Kuykendall ja muut, 2020; Schwinger ja muut, 2017). Feldman ja Sandoval (2018) liittävät tämän jatkuvaan arvioinnin kulttuuriin, jossa yksilö altistuu toistuvasti arvioinnille. Seger ja muut (2023) lisäävät, että jatkuva arviointi vahvistaa riittämättömyyden ja epävarmuuden tunteita sekä lisää emotionaalista kuormitusta. Kehitys tekee paineesta samanaikaisesti ulkoisesti tuotettua ja sisäisesti koettua sekä ylläpidettyä (Feldman & Sandoval, 2018; Seger ja muut, 2023).

Akateemista kulttuuria jäsentää myös käsitys siitä, millainen on hyvä tutkija. Ihanne rakentuu jatkuvan tuottavuuden, sitoutumisen ja korkean suoritustason varaan (Gill, 2014). Acker ja Webber (2017) osoittavat, että tällaiset odotukset omaksutaan usein implisiittisesti osana akateemista sosiaalistumista. Ihanne ohjaa yksilöitä arvioimaan itseään suhteessa korkeisiin standardeihin, jotka eivät aina ole selkeästi määriteltyjä (Knights & Clarke, 2014; Kuykendall ja muut, 2020). Korkeat ja osin epämääräiset standardit voivat johtaa tilanteeseen, jossa yksilö kokee jatkuvaa tarvetta parantaa suoritustaan ja ylittää aiemmat saavutuksensa (Schwinger ja muut, 2017; Seger ja muut, 2023). Näin ihanne alkaa toimia voimakkaana ohjaavana tekijänä, joka ylläpitää suorituspaineen kokemusta (Feldman & Sandoval, 2018).

Akateemisessa työssä korostuu yksilön toimijuus ja itsensä johtaminen. Työ perustuu itseohjautuvuuteen, mikä siirtää vastuun työn organisoinnista ja suoriutumisesta yksilölle (Gill, 2014). Knightsin ja Clarken (2014) mukaan tämä kytkeytyy identiteettiin ja kokemukseen omasta kyvykkyydestä. Kun kulttuuriset odotukset ovat sisäistyneet, yksilö alkaa ohjata omaa toimintaansa vastaamaan niitä (Ryan & Deci, 2000; Seger ja muut, 2023). Tällainen kehitys voi näkyä ajankäytön hallintana, jatkuvana priorisointina ja taipumuksena ylisuorittamiseen (Douglas ja muut, 2024; Heuritsch, 2023). Toimijuus alkaa tällöin rakentua samanaikaisesti mahdollisuuksien ja velvoitteiden kautta, mikä voi vahvistaa suorituspaineen kokemusta (Kallio ja muut, 2016; Knights & Clarke, 2014).

Toimijuus voi kuitenkin ilmetä eri tavoin. Feldmanin ja Sandovalin (2018) mukaan akateeminen toimintaympäristö sisältää myös mahdollisuuksia vastustaa ja neuvotella vallitsevia toimintalogiikoita, vaikka nämä ovat usein vahvasti sisäistyneitä. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi pyrkimystä rajata työn vaatimuksia tai tehdä valintoja, jotka eivät täysin seuraa vallitsevia suoriutumisen odotuksia. Knightsin ja Clarken (2014) mukaan yksilöt kuitenkin suhteuttavat toimintaansa jatkuvasti akateemisiin normeihin ja odotuksiin, mikä tekee niistä irrottautumisesta haastavaa. Osa tutkijoista pyrkii tietoisesti ottamaan etäisyyttä näihin odotuksiin, kun taas toiset omaksuvat ne osaksi omaa toimintatapaansa (Englund & Gerdin, 2020; Seger ja muut, 2023). Toimijuus vaikuttaa siten siihen, miten suorituspainne koetaan ja millä tavoin siihen vastataan arjen tilanteissa (Kundi ja muut, 2022; Xu ja muut, 2021).

Kulttuuristen odotusten ja rakenteellisten vaatimusten yhteisvaikutus johtaa tilanteeseen, jossa kuormitus kasautuu yksilötasolle (Feldman & Sandoval, 2018; Kallio ja muut, 2016). Jaymanin ja muiden (2022) mukaan tämä voi ilmetä laaja-alaisena hyvinvointiin liittyvänä kuormituksena. Gillin (2014) mukaan jatkuva venyminen ja itsensä todistaminen voivat johtaa uupumukseen. Paine rakentuu pitkäkestoisena prosessina, jossa ulkoiset vaatimukset, kulttuuriset normit ja yksilön toiminta kietoutuvat yhteen (Knights & Clarke, 2014; Seger ja muut, 2023). Kokonaisuus tekee paineesta vaikeasti katkaistavan ja auttaa ymmärtämään, miksi yksilötason ratkaisut eivät yksin riitä sen hallintaan (Jayman ja muut, 2022; Kallio ja muut, 2016).

Akateeminen suorituspainne rakentuu dynaamisena kokonaisuutena, jossa rakenteelliset vaatimukset muuntuvat kulttuurisiksi odotuksiksi ja siirtyvät vähitellen osaksi yksilön omaa ajattelua ja toimintaa (Feldman & Sandoval, 2018; Gill, 2014). Kehityskulku ulottuu työn ulkoisten ehtojen lisäksi siihen, miten tutkijat määrittelevät riittävyyttä, onnistumista ja omaa asemaansa akateemisessa yhteisössä (Heuritsch, 2023; Knights & Clarke, 2014). Suoriutumisen jatkuva arviointi ja sosiaalinen vertailu vahvistavat tätä prosessia, sillä paine ilmenee arjen käytännöissä ja ajattelutavoissa, jotka ohjaavat toimintaa pitkällä aikavälillä (Clarke & Knights, 2015; Ratle ja muut, 2020).

Tällaisessa toimintaympäristössä kuormitus rakentuu työn määrän lisäksi siitä, miten työ jäsentyy jatkuvana itsensä arvioinnin ja kehittämisen prosessina (Gill, 2014; Jayman ja muut, 2022). Rakenteelliset ehdot, kulttuuriset normit ja yksilölliset tulkinnat kietoutuvat toisiinsa tavalla, joka tekee paineesta samanaikaisesti ulkoisesti tuotettua ja sisäisesti ylläpidettyä (Kallio ja muut, 2016; Seger ja muut, 2023). Kyseinen kietoutuminen selittää, miksi suorituspainne voi jatkua myös tilanteissa, joissa ulkoiset vaatimukset eivät ole välittömästi läsnä, sillä paine on tällöin jo integroitunut osaksi yksilön toimintaa ja identiteettiä (Feldman & Sandoval, 2018; Knights & Clarke, 2014).

Moniulotteinen rakentuminen muodostaa keskeisen lähtökohdan paineen muodostumisen mallin ymmärtämiselle, jossa huomio kohdistuu erityisesti siihen, miten ulkoiset vaatimukset muuntuvat kulttuurisiksi käytännöiksi ja edelleen yksilöllisiksi kokemuksiksi (Kallio ja muut, 2016; Seger ja muut, 2023). Seuraava tarkastelu syventää tätä näkökulmaa kuvaamalla, miten nämä prosessit näkyvät tutkijoiden arjessa sekä millaisia merkityksiä ja tulkintoja niihin liitetään, erityisesti paineen sisäistymisen ja yksilöllisten erojen näkökulmasta (Ryan & Deci, 2000; Xu ja muut, 2021).

3 Suorituspaineen sisäistymisen psykologiset mekanismit

Nykypäivän korkeakoulusektoria luonnehtii kiihtyvä kilpailu ja jatkuva tarve osoittaa tuloksellisuutta numeeristen mittarien kautta. Tässä kontekstissa suorituspaine muuttuu dynaamiseksi prosessiksi, jossa organisaation odotukset kietoutuvat osaksi yksilön ammatillista identiteettiä ja sisäistä motivaatiota (ks. Xu ja muut, 2021; Ylijoki & Ursin, 2013; Zhu ja muut, 2025). Suorituspaineen sisäistymisessä on kyse erityisesti kognitiivisesta ja emotionaalisesta työstä, jossa ulkoiset standardit suodattuvat yksilön omien tulkintojen kautta (Xu ja muut, 2021). Keskeistä on huomata paineen muodostumisen ja kokemisen yksilölliset eroavaisuudet ja niiden taustalla vaikuttavat henkilökohtaiset tekijät.

Paineen vaikutukset yksilöön ovat luonteeltaan paradoksaalisia, sillä sama ulkoinen vaatimus voi joidenkin kohdalla lisätä motivaatiota, energisyyttä ja työn imua, kun taas toisilla se johtaa uupumiseen, vetäytymiseen ja jopa työstä vieraantumiseen (Bakker & Demerouti, 2007; Cavanaugh ja muut, 2000; Xu ja muut, 2021). Tässä yksilöllisessä vaihtelussa on keskeistä, miten yksilö psykologisesti tulkitsee ja sisäistää ulkoiset odotukset. Lazaruksen ja Folkmanin (1984) mukaan ulkoinen vaatimus muuttuu sisäiseksi kokemukseksi arviointiprosessin kautta, jossa yksilö määrittää, mitä paine hänelle merkitsee ja millaisia seurauksia sillä on. Vaikka työn rakenteelliset vaatimukset asettavat toiminnalle tietyt reunaehdot, vasta yksilön oma tulkinta ratkaisee, muuttuuko paine voimavaraksi vai kuormitustekijäksi (Bakker & Demerouti, 2007).

3.1 Ehdollinen itsetunto suorituspaineen muodostumisessa

Paineen sisäistymisessä keskeinen mekanismi on yksilön koetun ihmisarvon kytkeytyminen suoriutumiseen, jota Kuykendall ja muut (2020) kuvaavat työperusteisena itsetuntona (*work-contingent self-esteem, WCSE*). Tämä tarkoittaa dynaamista itsearvostuksen tilaa, joka heilahtelee työpaikan onnistumisten mukaan, jolloin ulkoiset suoritusmittarit muuttuvat itsearvostuksen valuutaksi. Kun itsetunto rakentuu näin vahvasti suoritusten

varaan, paineesta muodostuu psyykkinen suojelumekanismi, jonka avulla yksilö pyrkii kaikin keinoin välttämään epäonnistumista, koska se uhkaa hänen kokemustaan omasta arvostaan (Kuykendall ja muut, 2020). Näin ollen suorituspaineesta muodostuu henkilökohtainen sisäinen kamppailu, jossa jokainen työtehtävä on samalla testi yksilön riittävyydestä ja ammatillisesta kelpoisuudesta.

Itsetunnon ehdollisuus on tyypillisesti alakohtaista (*domain-specific*), mikä selittää, miksi ihminen voi olla joillakin elämänalueilla hyvin vakaa ja itsevarma, mutta kokea työssä poikkeuksellista haavoittuvuutta (Schwinger ja muut, 2017). Kun itsetunto rakentuu voimakkaasti suoritusten varaan, lepo ja irrottautuminen voivat näyttäytyä uhkana omalle arvontunnon, mikä tekee paineesta jatkuvan tilan (Kuykendall ja muut, 2020). Schwingerin ja muiden (2017) mukaan tällainen ehdollisuus altistaa voimakkaille emotionaalisille heilahteluille, koska jokainen onnistuminen tai epäonnistuminen tulkitaan suoraan merkiksi omasta arvosta ihmisenä.

Ehdollinen itsetunto luo jatkuvan tarpeen ulkoiselle vahvistukselle, mikä tekee yksilöstä haavoittuvaisen negatiiviselle palautteelle (Kuykendall ja muut, 2020). Tämä johtaa usein itsetunnon epävakauteen, jolloin lyhytaikaisetkin vastoinkäymiset voidaan tulkita merkkeinä omasta epäonnistumisesta, mikä vahvistaa suorituspaineen sisäistä kontrollia (Schwinger ja muut, 2017). Tällöin suorituspaine alkaa toimia sisäistettynä kontrollin muotona, jonka avulla yksilö pyrkii ylläpitämään haurasta itsearvostustaan ja välttämään syyllisyyden tunteita (Ryan & Deci, 2000). Douglas ja muut (2024) lisäävät, että tämä ehdollisuus saa monet tutkijat kokemaan itsensä ulkopuolisiksi, jos he eivät täytä yrittäjämäisen ja tuottavan tutkijan ihannetta. Kun itsearvostus perustuu vertailuun muihin, kollegoista tulee kilpailijoita, mikä murentaa yhteisöllisyyden tuomaa suojaa ja voimistaa paineen kokemusta (Seeger ja muut, 2023). Tämän seurauksena ehdollinen itsetunto johtaa siihen, että tutkija ei voi koskaan kokea olevansa valmis, mikä tekee paineesta kroonisen stressitekijän (Kuykendall ja muut, 2020).

Jatkuva vertailu muihin voimistaa kokemusta sosiaalisesta paineesta ja lisää sisäistymisen syvyyttä (Kuykendall ja muut, 2020). Tällöin itsearvostus perustuu omien sisäisten

standardien sijaan siihen, miten hyvin yksilö sijoittuu suhteessa ympäristöönsä (Schwinger ja muut, 2017). Pitkällä aikavälillä tämä kuluttaa psyykkisiä voimavaroja ja heikentää kykyä kokea aitoa tyytyväisyyttä saavutuksista, koska onnistumisetkin tuntuvat vain väliaikaisilta helpotuksilta eikä merkityksellisiltä saavutuksilta (Ryan & Deci, 2000).

3.2 Positiivinen haaste vai uhka: kognitiivinen arviointi

Suorituspaineen muodostumisessa ratkaisevaa on myös yksilön kognitiivinen arviointiprosessi ulkoisesta paineesta, mitä kuvataan usein *Challenge–Hindrancel* kehyksellä (Cavanaugh ja muut, 2000). Sen mukaan yksilö arvioi, onko paine luonteeltaan haaste, joka tarjoaa mahdollisuuden kasvuun ja oppimiseen, vai este, joka uhkaa tavoitteiden saavuttamista ja kuluttaa voimavaroja (LePine ja muut, 2005). Haastepaineet voivat lisätä energiaa, motivaatiota ja sitoutumista, kun taas estepaineet synnyttävät turhautumista, stressiä ja kokemuksen siitä, että vaatimukset ylittävät omat resurssit (Cavanaugh ja muut, 2000).

Yksilölliset erot vaikuttavat ratkaisevasti siihen, kumpaan suuntaan arvio kallistuu. Esimerkiksi tunne-elämän tasapainoisuus muokkaa tulkintaa, sillä emotionaalisesti vakaat yksilöt näkevät paineen todennäköisemmin haasteena, kun taas alhaisempi stabiilitetti altistaa uhka-arvioille ja aktivoi välttämismotivaation (Kundi ja muut, 2022; Xu ja muut, 2021). Myös yksilön säätelyfokus (*regulatory focus*) vaikuttaa arviointiin, sillä edistämishakuiset henkilöt tulkitsevat paineen mahdollisuutena saavuttaa jotakin uutta, kun taas ehkäisyhakuiset näkevät sen riskinä epäonnistua ja menettää jotakin tärkeää (Zhu ja muut, 2025). Näin ollen sama paineen ulkoinen lähde voi johtaa hyvin erilaisiin kokemuksiin ja tuntemuksiin yksilöllisten eroavaisuuksien perusteella.

Uhka-arvio kaventaa tyypillisesti kognitiivista kapasiteettia, jolloin huomio suuntautuu riskien minimointiin ja epäonnistumisen välttämiseen (Zhu ja muut, 2025). Tämä voi heikentää luovuutta, joustavuutta ja kykyä nähdä vaihtoehtoisia ratkaisuja, vaikka paineen alkuperäinen tarkoitus olisi ollut parantaa suoritusta (Xu ja muut, 2021). Tällöin paine

kääntyy itseään vastaan ja muuttuu estäväksi voimaksi, joka rajoittaa toimintaa ja lisää kuormitusta (LePine ja muut, 2005).

Haasteena koettu paine puolestaan aktivoi voimavaroja ja saa yksilön näkemään vaatimukset mahdollisuutena kehittää omaa osaamistaan (Cavanaugh ja muut, 2000). Arviointiprosessissa keskeistä on yksilön usko omiin selviytymiskeinoihinsa, sillä korkea pysyvyyden tunne auttaa näkemään suuretkin vaatimukset hallittavina ja siten motivoivina (Zhu ja muut, 2025). Tällöin suorituspaine toimii enemmänkin energisoivana ja suoritusta vahvistavana tekijänä kuin kuormittavana stressitekijänä (Xu ja muut, 2021).

3.3 Psykologiset perustarpeet ja motivaation laatu

Itsemääräämisteorian (Self-Determination Theory, SDT) mukaan suorituspaineen sisäistymiseen vaikuttaa ratkaisevasti se, miten paine kytkeytyy yksilön psykologisiin perustarpeisiin: autonomiaan, kykenevyyteen ja yhteenkuuluvuuteen (Ryan & Deci, 2000). SDT-teorian mukaan yksilön hyvinvointi ja sisäinen motivaatio rakentuvat näiden perustarpeiden täyttymisen varaan, kun taas niiden estyminen lisää kontrolloitua motivaatiota ja psykologista kuormitusta (Ryan & Deci, 2000). Nämä tarpeet muodostavat motivaation laadun perustan, ja niiden täyttyminen tai estyminen määrittää, millaiseksi paine lopulta koetaan. Jos paine tulkitaan autonomian kaventumisena, kuten esimerkiksi tilanteena, jossa yksilö ei voi vaikuttaa työskentelytapoihinsa tai tavoitteisiinsa, sisäinen motivaatio alkaa väistyä ja sen tilalle nousee kontrolloitu säätely (Xu ja muut, 2021). Tällöin toiminta alkaa perustua aitojen kiinnostusten kohteiden sijaan sisäistettyihin pakkoihin, kuten syyllisyyden tunteeseen, epäonnistumisen pelkoon tai tarpeeseen todistaa oma pätevyytensä (Ryan & Deci, 2000).

Työn vaatimusten ja voimavarojen välinen tasapaino, jota JD-R-malli (Job Demands–Resources model) kuvaa, määrittää pitkälti tämän prosessin suunnan (Bakker & Demerouti, 2007). Korkea suorituspaine voi vähitellen murentaa olemassa olevia voimavaroja, jolloin esimerkiksi aiemmin koettu vapaus valita työskentelytavat muuttuvat velvollisuu-

deksi suoriutua jatkuvasti enemmän ja paremmin (Jang & Kim, 2025). Kun pätevyyden tunne heikkenee ja autonomia kaventuu, paine alkaa sisäistyä negatiivisena kierteenä, joka lisää uupumusriskiä ja heikentää työn merkityksellisyyttä (Bakker & Demerouti, 2007).

Kun paine murentaa autonomian kokemusta, työn tekeminen muuttuu helposti pakko-suorittamiseksi. Tällöin työ alkaa tuntua oman vapaan valinnan sijaan velvollisuudelta, joka on hoidettava hinnalla millä hyvänsä (Ryan & Deci, 2000). Sisäistetty kontrolli on psyykkisesti raskaampaa kuin suora ulkoinen kontrolli, koska se vaatii jatkuvaa sisäistä neuvottelua ja itsekuria yksilön joutuessa jatkuvasti vakuuttamaan itselleen, miksi hänen on pakko jatkaa (Xu ja muut, 2021). Jang & Kim (2025) tarkentavat, että jopa joustavat työjärjestelyt voivat tällaisessa tilanteessa kääntyä yksilöä vastaan, jos ne mahdollistavat jatkuvan työnteon ja siten ylläpitävät paineen tunnetta.

Pätevyyden tarpeen kohdalla paine voi joko vahvistaa tai heikentää itsetuntoa riippuen siitä, kokeeko yksilö pystyvänsä vastaamaan vaatimuksiin (Ryan & Deci, 2000). Jos paine kasvaa jatkuvasti yli käytettävissä olevien resurssien, yksilö alkaa herkästi epäillä omaa ammattitaitoaan, mikä voi johtaa avuttomuuden ja riittämättömyyden tunteisiin (Bakker & Demerouti, 2007). Yhteenkuuluvuuden tarve puolestaan kärsii, jos suorituspaine luo kilpailullisen ilmapiirin, jossa kollegat näyttäytyvät enemmän vertailukohtina kuin tukiverkkoina. Tällöin sosiaalinen tuki heikkenee ja yksilö voi kokea itsensä eristyneeksi (Jang & Kim, 2025).

3.4 Tunteiden säätely ja coping-strategiat

Paineen sisäistyminen johtaa usein tunteiden naamiointiin (*masking emotions*), jossa yksilö pyrkii ylläpitämään ulkoisesti pystyvän ja hallitun toimijan roolia, vaikka kokisi sisäisesti epävarmuutta, ahdistusta tai uupumusta (Pehlivanli & Eslen-Ziya, 2025). Tämä ulkoisen ja sisäisen kokemuksen välinen ristiriita synnyttää emotionaalista dissonanssia, joka kuluttaa psyykkisiä resursseja ja vaikeuttaa palautumista (Pehlivanli & Eslen-Ziya,

2025). Mitä syvemmälle paine on sisäistynyt osaksi identiteettiä, sitä vaikeampaa yksilön on ilmaista haavoittuvuuttaan ilman pelkoa siitä, että hänen ammatillinen uskottavuutensa kyseenalaistetaan (Loveday, 2021).

Yksilön valitsemat selviytymisstrategiat eli coping-keinot määrittävät paineen pitkäaikaisvaikutukset (Bolger & Zuckerman, 1995). Lähestymiskeskkeinen coping – kuten aktiivinen ongelmanratkaisu tai tuen hakeminen – voi tukea suoriutumista ja lieventää paineen haittoja, kun taas välttämiskeskkeinen coping, kuten tehtävien lykkääminen tai tilanteen kieltäminen, vahvistaa paineen negatiivisia vaikutuksia ja pitkittää stressitilaa (Xu ja muut, 2021). Bolgerin ja Zuckermanin (1995) mukaan strategioiden valinta riippuu usein yksilön kyvystä säädellä negatiivisia tunteitaan paineen alla: mitä heikompi tunteensäätely, sitä todennäköisemmin yksilö turvautuu välttämiseen.

Tunteiden naamiointi voi lisätä ristiriitaa yksilön sisäisten kokemusten ja ulkoisesti ylläpidetyn roolin välillä, mikä voi vahvistaa vieraantumisen tunnetta ja heikentää kokemusta aidosta sosiaalisesta yhteydestä (Pehlivanli & Eslen-Ziya, 2025). Tämä uuvuttaa yksilöä, koska aitojen kontaktien hakeminen vaikeutuu ympäristössä, jossa suorituspaine määrittää vuorovaikutusta (Loveday, 2021). Tällainen tila voi johtaa selviytymisahdistukseen, jossa merkittävä osa energiasta kuluu ammatillisen julkisivun ylläpitämiseen sen sijaan, että se kohdistuisi itse työn tekemiseen (Loveday, 2021).

Coping-strategioiden valinta kytkeytyy tiiviisti aiemmin kuvattuihin arviointiprosesseihin (Xu ja muut, 2021). Jos paine nähdään uhkana, välttämiskäyttäytyminen on tyypillinen reaktio, mutta se harvoin ratkaisee ongelmaa ja voi jopa pahentaa sitä (Bolger & Zuckerman, 1995). Rakentava, ongelmanratkaisuun keskittyvä coping edellyttää, että yksilö kokee tilanteen olevan jossain määrin hallittavissa ja että hänellä on riittävät kognitiiviset työkalut vaatimusten käsittelyyn (Xu ja muut, 2021). Näin ollen yksilön kyky kohdata suorituspaine aktiivisena haasteena passiivisen välttelyn sijaan riippuu siitä, vahvistaako yksilön sisäinen tulkinta hänen uskoaan omiin vaikutusmahdollisuuksiinsa.

3.5 Suorituspaineen sisäistymisen prosessi

Tässä luvussa esitellyn tutkimustiedon valossa suorituspaineen sisäistymisessä on kyse dynaamisesta prosessista, jossa ulkoiset odotukset suodattuvat yksilön kognitiivisen arvion ja säätelyfokuksen kautta (Xu ja muut, 2021). Paineen sisäistymisen ytimessä on muutos, jossa organisaation asettamat tavoitteet ja numeeriset mittarit alkavat ohjata työntekijän motivaatiota, itsearvostusta ja käsitystä omasta ammatillisesta arvosta (Kuykendall ja muut, 2020; Seger ja muut, 2023). Tämä prosessi on osa aktiivista kognitiivista arviointia, jossa yksilö peilaa vaatimuksia omiin voimavaroihinsa ja ammatillisiin tavoitteisiinsa (Bakker & Demerouti, 2007).

Keskeisenä mekanismina tässä siirtymässä toimii työperusteinen ehdollinen itsetunto WCSE¹, joka välittää suhdetta ulkoisen standardin ja sisäisen minuuden välillä (Kuykendall ja muut, 2020). Kun yksilön itsearvostus ehdollistuu suorituksille, ulkoinen paine muuttuu jatkuvaksi sisäiseksi monitoroinniksi ja tarpeeksi validoida oma ihmisarvo onnistumisten kautta (Schwinger ja muut, 2017; Seger ja muut, 2023). Tämä ilmiö heijastaa akateemisen identiteetin moninaistumista ja polarisoitumista, missä tutkijan on jatkuvasti neuvoteltava suhdettaan järjestelmän tavoitteisiin ja ulkoiseen hallintaan, mikä pahimmillaan johtaa identiteetin pirstoutumiseen tai yrittäjämäisen roolin sisäistämiseen (ks. Ylijoki & Ursin, 2013).

Yksilölliset erot vaikuttavat ratkaisevasti siihen, miten paine lopulta sisäistyy (Kundi ja muut, 2022). Esimerkiksi emotionaalinen tasapainoisuus ja vahva pystyvyyden tunne ohjaavat yksilöä arvioimaan paineen kognitiivisesti haasteeksi, joka voi tukea pätevyyden tarpeen täyttymistä (Ryan & Deci, 2000; Zhu ja muut, 2025). Toisaalta yksilön säätelyfokus määrittää yksilön suhtautumista paineeseen, sillä edistämishakuinen yksilö saattaa integroida paineen osaksi tavoitteellista ammatillista kasvuaan, kun taas ehkäisyhakuinen yksilö kokee paineen kontrolloituna säätelynä, joka perustuu ensisijaisesti epäonnistumisen tai häpeän välttämiseen (Ryan & Deci, 2000; Xu ja muut, 2021).

Sisäistymisprosessia syventää entisestään ammatillisen identiteetin kietoutuminen auditointikulttuurin ihanteisiin, jolloin tutkija alkaa nähdä itsensä mitattavana kohteena (Loveday, 2021). Tämä johtaa tilanteeseen, jossa paine alkaa kohdistua yksittäisten työtehtävien lisäksi tutkijan käsitykseen ideaalista akateemisesta toimijasta, joka on jatkuvasti tuottava ja näkyvä (Seger ja muut, 2023). Kun nämä ulkoiset standardit integroituvat osaksi ammatillista minäkuvaa, yksilö saattaa kokea voimakasta syyllisyyttä jopa lyhyistä palautumisjaksoista, sillä ne näyttäytyvät poikkeamina sisäistetystä yrittäjämäisestä ideaalista (Douglas ja muut, 2024).

Sisäistyminen voi johtaa jatkuvaan emotionaaliseen säätelyyn ja tarpeeseen ylläpitää vaikutelmaa hallinnasta ja pystyvyydestä, mikä vahvistaa paineen pysyvyyttä (Pehlivanli & Eslen-Ziya, 2025). Jotta tutkija säilyttäisi statuksensa kilpailullisessa ympäristössä, hän saattaa naamioida sisäisen epävarmuutensa pystyvyyden maskin taakse, jolloin paineesta tulee eristävä ja yksityinen kokemus (Loveday, 2021). Tämä emotionaalinen dissonanssi osoittaa, kuinka syvästi suorituspainne voi tunkeutua yksilön psyykkiseen tilaan. Kyseessä on monimutkainen identiteettityön muoto, jossa ulkoiset mittarit määrittävät sisäisen kokemuksen ammatillisesta riittävydestä (Pehlivanli & Eslen-Ziya, 2025; Seger ja muut, 2023).

4 Seuraukset koetusta suorituspainesta

Tässä luvussa tarkastellaan suorituspaineen aiheuttamia psyykkisiä ja fyysisiä seurauksia sekä niiden aiheuttamia toiminnallisia muutoksia. Tämän avulla halutaan ymmärtää paineen yksilölliseen kokemiseen vaikuttavia tekijöitä sekä tunnistaa niistä aiheutuvia seurauksia.

4.1 Seurausten taustalla vaikuttavat tekijät

Suorituspaineen kasautuminen akateemisessa työssä ilmenee pidempänä kehityskulkuna, joka kytkeytyy yliopistotyön rakenteellisiin muutoksiin ja niiden vähittäiseen kulttuuriseen sisäistymiseen (Huang & Xu, 2020; Li & Li, 2022; Seger ja muut, 2023). Kun kilpailu, arviointi, näkyvyyden vaatimus ja mitattava tuottavuus alkavat määrittää akateemisen työn arkea, yksilö alkaa reagoida ulkoisiin vaatimuksiin ja samanaikaisesti tarkastella omaa toimintaansa niiden kautta (Sparkes, 2021; Warren, 2017). Tämä syventää paineen vaikutuksia psykologisella tasolla (Ratle ja muut, 2020). Prosessi muodostuu erityisen voimakkaaksi silloin, kun työperustainen itsetunto kytkeytyy suoraan auditointikulttuuriin, jolloin suoriutuminen alkaa toimia oman arvon, kelpoisuuden ja ammatillisen oikeutuksen mittana (Seger ja muut, 2023; Sparkes, 2021). Tällaisessa tilanteessa paineen seuraukset ulottuvat yksittäisiä kokemuksia laajemmalle ja näkyvät kehollisessa hyvinvoinnissa, toiminnan logiikassa sekä tieteellisen työn muodostumiseen käytännössä (Huang & Xu, 2020; Li & Li, 2022; Naidoo-Chetty & Du Plessis, 2021).

Tätä kokonaisuutta voidaan jäsentää JD-R -mallin avulla. Se auttaa ymmärtämään, miten kasvavat työn vaatimukset yhdistyvät riittämättömiin voimavaroihin ja johtavat vähitellen hyvinvoinnin heikkenemiseen, kuormituksen kasautumiseen ja työn mielekkyyden murenemiseen (Huang & Wang, 2022; Naidoo-Chetty & Du Plessis, 2021). Akateemisessa työssä vaatimukset ulottuvat suuren työmäärän ja ajallisen kiireen lisäksi myös jatkuvaan oman työn oikeuttamiseen, näkyvyyden ylläpitämiseen, itsensä mittaamiseen sekä muihin vertailuun (Ratle ja muut, 2020; Seger ja muut, 2023). Tässä mielessä pai-

neen seuraukset ylittävät yksilölliset stressioireet ja heijastavat laajempaa muutosta siinä, miten tutkijan rooli ja toimijuus akateemisessa työssä jäsentyvät, kun tutkija toimii samanaikaisesti työnsä tekijänä, oman toimintansa tarkkailijana ja järjestelmän arvioinnin kohteena (Seger ja muut, 2023; Warren, 2017). Huangin ja Xun (2020) mukaan aiemmin ulkoisena kontrollina näyttäytynyt ohjaus muuntuu vähitellen sisäiseksi velvollisuudeksi tuottaa, kehittyä ja osoittaa oma arvonsa yhä uudelleen. Myös Li ja Li (2022) kuvaavat tämän sisäistymisprosessin vaikutuksia yksilön toimintaan.

Nykyisessä akateemisessa työympäristössä ajan niukkuus, jatkuva tavoitettavuus ja näkyyden vaatimus voivat muuttua pysyväksi olotilaksi, joka on omiaan kaventamaan tilaa syvälliselle ajattelulle, älylliselle riskinotolle ja keskeneräisyydelle (Douglas ja muut, 2024; Huang & Wang, 2022). Tällaisessa ympäristössä suorituspaine saattaa näyttäytyä pelkän ulkoisen pakotteen sijaan sisäistyneenä kontrollina, joka alkaa ohjata tutkijan valintoja sisältä käsin (Huang & Xu, 2020; Seger ja muut, 2023). Yksilö voi tällöin alkaa toistaa ja vahvistaa järjestelmän odotuksia omassa toiminnassaan, myös silloin kun ne ovat ristiriidassa hänen hyvinvointinsa, tutkimuksellisten kiinnostustensa tai tieteellisen integriteettinsä kanssa (Englund & Gerdin, 2020; Li & Li, 2022). Seuraukset voivat tällöin ulottua psyykkiselle, keholliselle ja toiminnalliselle tasolle, ja niiden tiivis keskinäinen yhteys tekee kokonaisuudesta erityisen merkittävän (Naidoo-Chetty & Du Plessis, 2021). Paine voi tällöin kuormittaa yksilöä ja samalla muokata akateemisen työn merkityksiä sekä käsityksiä siitä, mitä yliopistossa pidetään mahdollisena, arvokkaana ja tavoiteltavana (Galuppo ja muut, 2025; Jin & Jiang, 2024; Järvinen & Mik-Meyer, 2025).

4.2 Psyykkiset seuraukset

Suorituspaineen psyykkiset seuraukset liittyvät jatkuvaan jännitteeseen, joka syntyy arvioinnin läsnäolosta arjessa ja vaikeudesta irrottautua siitä (Douglas ja muut, 2024; Watermeyer ja muut, 2022). Watermeyerin ja muiden (2022) mukaan arviointijärjestelmät mittaavat työn tuloksia ja tuottavat samanaikaisesti emotionaalisia vaikutuksia, jotka ulottuvat tutkijan käsitykseen itsestään. Arviointi kohdistuu tällöin siihen, mitä tutkija

tekee, ja samalla epäsuorasti siihen, millainen hän on tutkijana sekä kuinka oikeutetuksi hänen asemansa tulkitaan (Knights & Clarke, 2014; Sparkes, 2021). Tästä seuraa, että esimerkiksi julkaisujen määrä, viittausluvut tai muut näkyvät suoritusindikaattorit alkavat saada yksilölle symbolista merkitystä, joka ylittää niiden hallinnollisen tarkoituksen (Jin & Jiang, 2024). Ne voivat alkaa toimia merkkeinä omasta arvosta, asemasta ja oikeutuksesta kuulua akateemiseen yhteisöön, mikä tekee suorituspainesta psyykkisesti erityisen kokonaisvaltaista (Acker & Webber, 2017; Seger ja muut, 2023).

Tällöin tutkija voi päätyä tilanteeseen, jossa hänen työnsä, suorituksensa ja saavutuksensa ovat jatkuvasti näkyvillä ja vertailtavissa erilaisten mittareiden, arviointien ja raportointikäytäntöjen kautta, minkä seurauksena oman toiminnan arvo alkaa yhä enemmän rakentua ulkoisten indikaattorien varaan (Sparkes, 2021; Warren, 2017). Erilaiset tutkimuksen arviointiin liittyvät mittarit toimivat tällöin hallinnan välineiden lisäksi myös vertailukohtina, joiden kautta yksilö hahmottaa uransa kulkua ja arvioi työnsä arvoa (Jin & Jiang, 2024; Sparkes, 2021). Tämä ylläpitää ahdistusta, epävarmuutta ja kokemusta siitä, että saavutukset ovat aina tilapäisiä ja ehdollisia (Douglas ja muut, 2024). Työstä katoaa mahdollisuus kokea työn olevan valmis tai riittävä, koska jokainen onnistuminen muuttuu nopeasti uudeksi vertailun ja arvioinnin lähtöpisteeksi (Acker & Webber, 2017; Douglas ja muut, 2024). Psyykkinen kuormitus rakentuu paitsi arvioinnin sisällöstä myös sen jatkuvuudesta ja ennakoimattomuudesta (Ratle ja muut, 2020; Watermeyer ja muut, 2022).

Paineen psyykkinen vaikutus syvenee erityisesti silloin, kun yksilö sisäistää arviointikriteerit osaksi omaa toimintaansa ja alkaa käyttää niitä itsensä tarkkailun välineinä (Huang & Xu, 2020; Seger ja muut, 2023). Segerin ja muiden (2023) mukaan suoritusmittarit voivat samanaikaisesti tarjota suuntaa, selkeyttä ja hallinnan tunnetta, mutta myös lisätä jatkuvaa kontrollia, syyllisyyttä ja riittämättömyyttä. Tämä ristiriitaisuus osoittaa, että psyykkinen kuormitus kytkeytyy järjestelmän kielteisten piirteiden lisäksi myös siihen, miten se voi näyttäytyä samanaikaisesti houkuttelevana, palkitsevana ja jopa välttämättömänä (Seger ja muut 2023). Mittarit voivat tarjota näkyvyyttä, tunnustusta ja kokemuksen etenemisestä, mutta juuri tästä syystä yksilö voi sitoutua niihin niin vahvasti, että

niiden logiikka alkaa hallita omaa itseymmärrystä (Seger ja muut, 2023; Sparkes, 2021). Ackerin ja Webberin (2017) mukaan täydellisyyden tavoittelu ei lisää hallinnan tunnetta, sillä se vahvistaa kokemusta siitä, että yksilö jää jatkuvasti jälkeen ihanteesta, jota ei voi koskaan täysin saavuttaa. Samansuuntaisesti myös Knights ja Clarke (2014) kuvaavat akateemisen identiteetin rakentuvan tämänkaltaisen riittämättömyyden kokemuksen varaan.

Tämä kehityskulku kytkeytyy läheisesti akateemisen identiteetin haurauteen. Ackerin ja Webberin (2017) mukaan uransa alkuvaiheessa olevat tutkijat joutuvat jatkuvasti suhteuttamaan itseään akateemisen ihannetyöntekijän malliin, joka on usein epärealistinen ja monin tavoin ristiriitainen. Samalla tutkijalta odotetaan paitsi korkeaa tutkimustuotavuutta myös erinomaista opetusta, verkostoitumista, hanketoimintaa ja institutionaalista aktiivisuutta (Acker & Webber, 2017; Naidoo-Chetty & Du Plessis, 2021). Kun tällainen ideaali toimii vertailupintana, identiteetti alkaa helposti rakentua puutteen kokemuksen kautta: huomio ei kiinnity siihen, mitä on jo tehnyt, vaan siihen, mitä vielä puuttuu (Douglas ja muut, 2024; Knights & Clarke, 2014). Seger ja muiden (2023) sekä Ackerin ja Webberin (2017) mukaan tämä lisää haavoittuvuutta, sillä tutkijan suhde itseensä alkaa rakentua jatkuvan itsearvioinnin ja korjaamisen varaan, jolloin akateeminen identiteetti alkaa toimia paineen välittymisen kanavana.

Pitkittyessään psyykkinen kuormitus voi johtaa mielenterveyden ongelmiin. Tutkimukset osoittavat, että suoritusmittareihin, epävarmuuteen ja jatkuvaan arviointiin liittyvä paine on yhteydessä työuupumukseen, masennusoireisiin ja syvään emotionaaliseen väsymiseen (Douglas ja muut, 2024; Lei ja muut, 2025). Lisäksi työn merkityksellisyyden heikkeneminen ja byrokratisoituminen voivat synnyttää kokemuksen työn tarkoituksettomuudesta, mikä syventää psyykkistä kuormitusta entisestään (Galuppo ja muut, 2025; Warren, 2017). Erityisen ongelmalliseksi tilanne muodostuu silloin, kun työn vaatimukset ulottuvat vapaa-ajalle ja yksilön identiteettiin asti, jolloin palautuminen vaikeutuu ja paine seuraa yksilöä jatkuvana itsensä arviointina myös työn ulkopuolella (Huang & Wang, 2022; Warren, 2017). Douglas ja muiden (2024) mukaan psyykkiset seuraukset ulottuvat yksittäisiä kuormitusreaktioita laajemmalle ja voivat kehittyä vähitellen syve-

neväksi prosessiksi, jossa tutkijan suhde työhön, itseensä ja tulevaisuuteensa muuttuu yhä hauraammaksi.

Clarcken ja Knightsin (2015) mukaan akateeminen työ sisältää myös eettisen ulottuvuuden, jossa yksilö joutuu jatkuvasti arvioimaan, millainen toiminta on hyväksyttävää ja vastuullista. Tämä voi tehdä suorituspainesta erityisen haitallista tilanteissa, joissa työn vaatimukset kuormittavat palautumista ja kilpailevat muun elämän kanssa käytettävissä olevasta ajasta ja energiasta (Douglas ja muut, 2024); Gill, 2014. Tällöin paine kohdistuu suoriutumisen lisäksi siihen, miten yksilö onnistuu vastaamaan eri elämänalueiden odotuksiin (Gill, 2014; Clarke & Knights, 2015). Douglas ja muut (2024) osoittavat, että akateemisessa työssä työn ja vapaa-ajan rajat hämärtyvät helposti, mikä lisää kokemusta jatkuvasta tavoitettavuudesta ja vaikeuttaa työstä irrottautumista. Samansuuntaisesti Loveday (2021) kuvaa, miten akateeminen työ ulottuu yhä vahvemmin yksilön arkeen ja ylläpitää jatkuvaa velvollisuuden tunnetta, joka ei rajaudu työaikaan (ks. myös Gill, 2014). Näitä näkökulmia yhdistää ajatus siitä, että suorituspainetta rakentuu samanaikaisesti rakenteellisista odotuksista ja yksilön sisäisestä vastuuntunnosta (Clarke & Knights, 2015; Douglas ja muut, 2024; Loveday, 2021).

Moraalinen suorituspainetta syventää psyykkistä kuormitusta, koska se kytkeytyy arjen valintoihin ja kokemukseen siitä, miten rajallista aikaa ja energiaa tulisi jakaa eri elämänalueiden välillä (Clarke & Knights, 2015; Gill, 2014). Clarke ja Knightsin (2015) mukaan tällainen jännite liittyy identiteettityöhön, jossa yksilö pyrkii samanaikaisesti olemaan pätevä tutkija sekä vastuullinen toimija muilla elämänalueilla. Jatkuva kuormitus ja palautumisen puute heikentävät hyvinvointia ja lisäävät riittämättömyyden kokemusta (Douglas ja muut, 2024). Akateeminen kulttuuri voi normalisoida jatkuvan läsnäolon työssä, mikä tekee rajojen asettamisesta vaikeaa (Loveday, 2021). Moraalinen paine ylittää yksilön ajanhallinnan kysymykset ja liittyy laajempiin odotuksiin siitä, millaista sitoutumista akateeminen työ edellyttää (Clarke & Knights, 2015; Douglas ja muut, 2024; Loveday, 2021). Tämä tekee suorituspainesta erityisen kuormittavaa, koska paine ulottuu työn ulkopuolelle ja kytkeytyy myös yksilön arvoihin, identiteettiin ja käsitykseen itsestään (Clarke & Knights, 2015; Knights & Clarke, 2014).

4.3 Keholliset seuraukset

Suorituspaineen vaikutukset ulottuvat psyykkisen kokemuksen lisäksi kehollisiin reaktioihin, jotka voivat ajan myötä muuttua kroonisiksi (Sparkes, 2021; Warren, 2017). Akaateeminen työympäristö, jossa vaatimukset ovat jatkuvia ja palautumisen mahdollisuudet rajallisia, altistaa pitkäkestoiselle stressille, joka alkaa heijastua suoraan kehon toimintaan (Douglas ja muut, 2024; Naidoo-Chetty & Du Plessis, 2021). Kehollinen kuormitus on tässä mielessä olennainen osa suorituspaineen seurauksia, sillä keho alkaa kantaa niitä paineita, joita mieli ei enää kykene hallitsemaan pelkästään kognitiivisesti (Sparkes, 2021; Warren, 2017). Lein ja muiden (2025) mukaan esimerkiksi väsymys, unihäiriöt, lihasjännitys ja levottomuus ilmentävät tilannetta, jossa työn vaatimukset ylittävät yksilön palautumiskyvyn ja käytettävissä olevat voimavarat. Myös Naidoo-Chetty ja Du Plessis (2021) korostavat vastaavaa kuormituksen ja voimavarojen epätasapainoa.

Yksi keskeisimmistä kehollisista seurauksista on unihäiriöiden lisääntyminen. Jatkuva työasioiden mielessä pitäminen, keskeneräisyyden kokemus ja vaikeus irrottautua suoriutumisen logiikasta estävät palautumista, vaikka työpäivä olisi muodollisesti päättynyt (Douglas ja muut, 2024; Huang & Wang, 2022). Tällainen jatkuva kognitiivinen kuormitus voi johtaa krooniseen väsymykseen, heikentyneeseen palautumiseen ja alentuneeseen toimintakykyyn (Douglas ja muut, 2024). Unen laadun heikkenemisellä on keskeinen merkitys, sillä se heijastuu yhtä aikaa psyykkiseen hyvinvointiin, tunnesäätelyyn sekä kognitiiviseen suoriutumiseen, kuten keskittymiseen, muistamiseen ja päätöksentekoon (Douglas ja muut, 2024; Lei ja muut, 2025). Naidoo-Chettyn ja Du Plessisin (2021) mukaan työn kuormittavuus lisääntyy entisestään, mikä kasvattaa paineen kokemusta ja voi synnyttää noidankehän, jossa kehon heikentynyt toimintakyky vahvistaa tunnetta siitä, ettei omiin tehtäviin kykene vastaamaan riittävän hyvin.

Empiirinen tutkimus osoittaa myös suoran yhteyden suoritusmittareihin perustuvan paineen ja työuupumuksen välillä (Lei ja muut, 2025). Työuupumus tarkoittaa tässä yhteydessä henkisen kyllästymisen lisäksi kehollista energian ehtymistä, joka ilmenee voimattomuutena, palautumiskyvyn heikkenemisenä ja pitkittyneenä raskautena (Douglas ja muut, 2024; Lei ja muut, 2025). Huangin ja Xun (2020) mukaan erityisesti uransa alku-

vaiheessa olevat tutkijat joutuvat usein vastaamaan korkeisiin odotuksiin epävarmoissa työolosuhteissa, mikä lisää riskiä sille, että fyysinen hyvinvointi jää toissijaiseksi. Tämä voi näkyä esimerkiksi unen, liikunnan, ravinnon tai yleisen terveyden laiminlyömisinä työn vaatimusten vuoksi, jolloin keho alkaa vähitellen kantaa järjestelmän rakenteellista kuormitusta (Huang & Xu, 2020; Warren, 2017). Keholliset seuraukset ovat siten vahvasti yhteydessä myös työuran vaiheeseen, työn epävarmuuteen ja siihen, kuinka vähän liikumavaraa yksilöllä on suhteessa järjestelmän odotuksiin.

Pitkittynyt stressi vaikuttaa lisäksi kehon perustilaan tavalla, joka heikentää kykyä olla läsnä, keskittyä ja ajatella joustavasti. Huang ja Wang (2022) kuvaavat, miten akatemian vaatimukset voivat johtaa kuormitustilaan, jossa palautuminen ei ehdi koskaan kunnolla käynnistyä. Tällaisessa tilassa keho toimii jatkuvassa valmiudessa, mikä heikentää paitsi hyvinvointia myös työn laatua, sillä tutkimus, kirjoittaminen ja opetuksen suunnittelu edellyttävät juuri sellaista syvää tarkkaavaisuutta ja reflektiokykyä, joita pitkäkestoinen stressi rapauttaa (Douglas ja muut, 2024; Naidoo-Chetty & Du Plessis, 2021). Warren (2017) kuvaa kehollista kuormitusta yksityistä terveyttä laajempänä kokonaisuutena, joka kytkeytyy suoraan tiedolliseen työskentelyyn ja akateemisen työn muotoutumiseen.

JD-R -mallin näkökulmasta keholliset seuraukset heijastavat tilannetta, jossa työn vaatimukset ylittävät yksilön käytettävissä olevat voimavarat ja palautumisen tukirakenteet jäävät riittämättömiksi (Naidoo-Chetty & Du Plessis, 2021). Jos organisaatio ei tarjoa riittävästi tukea, ennakoitavuutta, työrauhaa ja palautumismahdollisuuksia, kehollinen kuormitus alkaa väistämättä kasautua (Douglas ja muut, 2024; Naidoo-Chetty & Du Plessis, 2021). Tällöin keho heijastaa järjestelmän vaikutuksia siten, että rakenteelliset paineet ilmenevät konkreettisina oireina, ja kehollinen kuormitus avaa samalla näkymän siihen, miten työ on organisoitu, millaisia odotuksia siihen kohdistuu ja kuinka rajallisesti inhimilliset rajoitteet siinä huomioidaan (Galuppo ja muut, 2025; Warren, 2017).

4.4 Toiminnalliset seuraukset

Suorituspaineen vaikutukset ulottuvat myös konkreettiseen toimintaan, ohjaten sekä yksilön työskentelytapoja että akateemisen työn laajempaa suuntaa (Järvinen & Mik-Meyer, 2025; Li & Li, 2022). Yksi keskeinen seuraus on työn strateginen suuntautuminen kohti mitattavia, näkyviä ja arviointijärjestelmissä palkittavia tuloksia. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi tutkimusaiheiden valintaa niiden julkaistavuuden perusteella, tutkimuskysymysten muotoilemista tiettyihin lehtiin sopiviksi tai työpanoksen suuntaamista sellaisiin tehtäviin, joista kertyy eniten institutionaalista hyötyä (Järvinen & Mik-Meyer, 2025; Li & Li, 2022). Tällainen toiminnan muutos rakentuu yksilön valintojen ohella arviointijärjestelmien vaikutuksesta, jotka nostavat tietyt tuotokset näkyviksi ja arvokkaiksi, kun taas toiset työn muodot jäävät vähemmälle huomiolle ja arvostukselle (Jin & Jiang, 2024; Li & Li, 2022). Näin suorituspaine alkaa muovata itse työn sisältöä: se, mitä tehdään, miksi tehdään ja miten tehdään, alkaa jäsentyä yhä voimakkaammin arvioitavuuden ehdoilla (Englund & Gerdin, 2020; Järvinen & Mik-Meyer, 2025).

Ackerin ja Webberin (2017) mukaan tutkijat saattavat kehittää erilaisia strategioita vastataksaan näihin odotuksiin. He voivat optimoida julkaisukanavia, priorisoida tiettyjä työtehtäviä ja pyrkiä ennakoimaan, millaiset valinnat tukevat parhaiten heidän etenemistään järjestelmässä (Acker & Webber, 2017; Huang & Xu, 2020). Tämä havainnollistaa miten paine kuormittaa ja ohjaa toimintaa samanaikaisesti kohti järjestelmän määrittämiä tavoitteita (Jin & Jiang, 2024; Li & Li, 2022). Järvisen ja Mik-Meyerin (2025) mukaan toiminta voi muuttua yhä tavoitelähtöisemmäksi, jolloin tutkimustyötä ohjaa ensisijaisesti se, mikä määritellään hyväksi suoritukseksi. Myös Englund ja Gerdin (2020) kuvaavat, miten arviointikriteerit suuntaavat akateemista toimintaa. Tämän seurauksena akateeminen työ voi kaventua, koska pitkäjänteinen, kokeileva tai hitaasti kypsyvä tutkimus ei sovi helposti järjestelmään, joka suosii nopeaa näkyvyyttä ja toistettavaa tuotettavuutta (Englund & Gerdin, 2020; Li & Li, 2022).

Samalla suorituspaine vaikuttaa akateemiseen yhteisöllisyyteen ja muuttaa sitä, miten tutkijat suhteutuvat toisiinsa. Ratlen ja muiden (2020) mukaan jatkuva arviointi, kilpailu ja epävarmuus voivat luoda työympäristön, jossa yksilöt alkavat vetäytyä suojautuakseen

kuormitukselta. Vetäytyminen voi näkyä sosiaalisen vuorovaikutuksen vähenemisenä sekä haluttomuutena altistaa omaa keskeneräistä ajattelua muiden arvioitavaksi (Englund & Gerdin, 2020; Ratle ja muut, 2020). Tämä on akateemisen työn kannalta merkittävä seuraus, koska tiedeyhteisö rakentuu periaatteessa kollegiaalisuudelle, keskustelulle ja ajatusten asteittaiselle kehittelylle yhdessä (Douglas ja muut, 2024; Naidoo-Chetty & Du Plessis, 2021). Ratlen ja muiden (2021) mukaan, jos paine saa tutkijat suojelemaan itseään hiljentymällä, eristäytymällä tai minimoimalla altistumisensa vertailulle, heikkenee myös yhteisöllinen tiedonrakentaminen.

Toiminnalliset seuraukset ulottuvat työn tehokkuuden ja priorisoinnin lisäksi myös siihen, millaiseksi akateeminen kulttuuri muodostuu. Sparkesin (2021) mukaan mittariperustainen järjestelmä voi vieraannuttaa tutkijan työn sosiaalisesta ja älyllisestä merkityksestä siten, että toiminta alkaa suuntautua numeeriseen suoriutumiseen. Naidoo-Chettyn ja Du Plessisin (2021) mukaan yhteisöllisyys ja kollegiaalinen tunnustus ovat keskeisiä työn voimavaroja, joiden heikkeneminen lisää kuormitusta entisestään. Toiminnalliset seuraukset kohdistuvat yksilön työskentelyyn sekä työyhteisön rakenteisiin, jotka voisivat toimia kuormitusta lieventävinä voimavaroina (Ratle ja muut, 2020). Näin järjestelmä tuottaa itse ne olosuhteet, jotka tekevät siitä entistä raskaamman kestää.

Äärimmillään nämä prosessit voivat johtaa tilanteeseen, jossa työn merkityksellisyys, normit ja suunta alkavat hämärtyä (Douglas ja muut, 2024), mikä voi johtaa etääntymiseen akateemisesta työstä ja sen arvoista (Galuppo ja muut, 2025). Jos yksilö kokee, että työn sisältö, tavoitteet ja arviointikriteerit ovat pysyvästi ristiriidassa hänen oman käsityksensä kanssa hyvästä tutkimuksesta tai mielekkästä työstä, seurauksena voi olla halu poistua koko järjestelmästä (Douglas ja muut, 2024). Douglasin ja muiden (2024) mukaan lisääntynyt paine ja hyvinvoinnin heikkeneminen ovat yhteydessä alanvaihtoaikaisiin ja akateemisesta työstä irtautumiseen.

5 Menetelmät

Tässä luvussa esitellään tutkimuksen metodologiset ratkaisut, aineiston keruu sekä analyysin eteneminen. Lisäksi kuvataan, miten suorituspaineeseen liittyvät kategoriat muodostuivat aineistosta ja miten analyysissa pyrittiin rakentamaan tulkinnallisesti johdonmukainen kokonaisuus suorituspaineen muodostumisesta akateemisessa työssä.

5.1 Aineiston keruu

Tutkimuksessa käytettiin sekundaariaineistoa, joka on kerätty vuonna 2023 osana NEF-tutkimusprojektia. Aineistoa ovat olleet keräämässä professori Kirsi-Mari Kallio, KTT Aki Lehtivuori ja professori Tomi J. Kallio. Aineisto koostui kokonaisuudessaan 2809 vastaajasta, joista suorituspainetta käsittelevään avoimeen vastaukseen vastasi 2592 henkilö. Vastaajia pyydettiin kuvaamaan, ovatko he kokeneet suorituspainetta työssään, miten se ilmenee ja millaisia tuntemuksia se heissä aiheuttaa.

Aineisto edusti monipuolisesti suomalaista akateemista yliopistokenttää. Vastaajat työskentelivät eri tieteenaloilla ja erilaisissa akateemisissa tehtävissä, kuten väitöskirjatutkijoina, tutkijoina, opettajina, yliopistonlehtoreina ja professoreina. Mukana oli eri-ikäisiä vastaajia uran alkuvaiheesta kokeneisiin akateemisiin toimijoihin sekä määräaikaissa että vakituisissa työsuhteissa työskenteleviä henkilöitä. Näin aineisto mahdollisti suorituspaineen tarkastelun poikkitieteellisesti ja yli uravaiheiden.

Avoimen kysymyksen käyttö oli tutkimuksen kannalta perusteltua, sillä suorituspaineeseen liittyvät kokemukset voivat olla hyvin yksilöllisiä, moniulotteisia ja osittain vaikeasti sanoitettavia. Valmiit vastausvaihtoehdot olisivat voineet rajata sitä, millaisia merkityksiä vastaajat nostavat esiin tai miten he jäsentävät omaa kokemustaan. Avoin aineisto mahdollisti myös sellaisten teemojen tunnistamisen, joita tutkimuksen alkuvaiheessa ei osattu ennakoida.

Vastaukset sisälsivät kuvauksia esimerkiksi julkaisemiseen liittyvistä odotuksista, työn pirstaleisuudesta, määräaikaista työsuhteista, kilpailusta, näkyvyyden vaatimuksista, riittämättömyyden tunteista, uupumuksesta sekä akateemiseen identiteettiin liittyvistä ristiriidoista. Monissa vastauksissa suorituspainne näyttäytyi jatkuvana kokemuksena siitä, ettei työ koskaan tunnu täysin riittävältä tai valmiilta. Samalla aineistossa korostuivat kokemukset jatkuvasta vertailusta, arvioinnista ja tarpeesta osoittaa omaa arvoa akateemisessa ympäristössä, mikä on noussut esiin myös aiemmassa tutkimuksessa (Jin & Jiang, 2024; Kallio ja muut, 2016; Seger ja muut, 2023).

Aineiston laajuus mahdollisti suorituspaineen tarkastelun useista erilaisista näkökulmista ja erilaisissa akateemisen työn tilanteissa. Samalla suuri aineistomäärä loi analyysille myös haasteita, sillä vastaukset vaihtelivat lyhyistä yksittäisistä havainnoista pitkiin ja emotionaalisesti voimakkaisiin kuvauksiin. Tämän vuoksi analyysissa korostui systemaattinen aineiston läpikäynti sekä kategorioiden jatkuva tarkentaminen analyysin edetessä.

5.2 Tutkimusmenetelmä ja abduktiivinen lähestymistapa

Tämä tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena, koska tavoitteena oli ymmärtää, miten suorituspainne rakentuu akateemisessa työssä sekä millaisia merkityksiä yliopistotyötä tekevät liittävät siihen omissa kokemuksissaan. Tutkimuksessa tarkasteltiin suorituspainetta kokemuksellisenä, sosiaalisena ja kulttuurisena ilmiönä. Lähtökohtana oli näkemys siitä, että suorituspainne rakentuu suhteessa akateemisen työn käytäntöihin, arviointijärjestelmiin, työyhteisöihin sekä yksilön tapaan tulkita omaa asemaansa ja arvoaan akateemisessa ympäristössä.

Laadullinen tutkimus soveltui tutkimuksen lähestymistavaksi, sillä aineistossa suorituspainne rakentui monitasoisista ja osittain ristiriitaisista kokemuksista. Vastauksissa suorituspainne kytkeytyi työn määrän ja kiireen lisäksi epävarmuuteen, näkyvyyden vaatimuksiin, vertailuun, jatkuvan suoriutumisen odotuksiin sekä kokemukseen omasta riittävydestä. Monissa vastauksissa paine ulottui työn tekemistä syvemmälle ja kytkeytyi siihen,

millaisena vastaajat näkivät itsensä tutkijoina, opettajina tai akateemisen yhteisön jäseninä. Tämän vuoksi tutkimuksessa painotettiin tutkittavien omia kuvauksia, tulkintoja ja merkityksenantoja.

Tutkimuksen metodologinen lähestymistapa oli abduktiivinen. Abduktiivisessa tutkimuksessa empiirisen aineiston ja teoreettisen viitekehyksen välillä käydään jatkuvaa vuoropuhelua siten, että aineisto ohjaa teoreettista tarkastelua ja teoria puolestaan auttaa jäsentämään aineistosta tehtyjä havaintoja (Dubois & Gadde, 2002). Lähestymistapa poikkeaa puhtaasti deduktiivisesta tutkimuksesta, jossa aineistoa tarkastellaan ennalta määritellyn teorian kautta, sekä puhtaasti induktiivisesta tutkimuksesta, jossa teoria pyritään rakentamaan yksinomaan aineistosta käsin. Tutkimuksen lähtökohtana oli selvittää, miten akateemisen työn suorituspaine rakentuu ja sisäistyy tutkijoiden kokemuksissa sekä millaisia seurauksia koetulla paineella on suomalaisessa akateemisessa maailmassa.

Tutkimuksen alkuvaiheessa suorituspainetta tarkasteltiin erityisesti työn kuormitusta ja työhyvinvointia käsittelevien teoreettisten näkökulmien kautta. Esimerkiksi JD-R-malli auttoi jäsentämään työn vaatimusten, aikapaineiden ja resurssien epätasapainoa (Bakker & Demerouti, 2007; Naidoo-Chetty & Du Plessis, 2021). Analyysin edetessä kuitenkin havaittiin, ettei suorituspaine näyttäytynyt aineistossa pelkästään työn kuormittavuutena tai resurssien riittämättömyytenä. Useissa vastauksissa suorituspaine liittyi myös moraalisiin ristiriitoihin, näkyvyyden vaatimuksiin, vertailuun, jatkuvaan itsensä todistamiseen sekä kokemukseen siitä, että oma arvo akateemisessa yhteisössä rakentuu jatkuvan suoriutumisen varaan.

Analyysin teoreettiset näkökulmat tarkentuivat tutkimusprosessin aikana aineistosta tehtyjen havaintojen pohjalta, minkä vuoksi tutkimusta ei rakennettu yhden valmiin teoreettisen mallin varaan. Aineiston analyysi alkoi vähitellen kytkeytyä myös tutkimuksiin, joissa akateemista työtä tarkastellaan identiteetin, arviointikulttuurin ja mittarivallan näkökulmista. Knightsin ja Clarken (2014) tutkimus akateemisen identiteetin hauraudesta auttoi ymmärtämään, miksi suorituspaine näyttäytyi aineistossa usein eksistentiaalisena ja henkilökohtaisena kokemuksena. Feldmanin ja Sandovalin (2018) käsitys mittarivallasta (metric power) puolestaan auttoi jäsentämään sitä, miten suoritusmittarit ja näky-

vyöden logiikat alkavat ohjata yksilöiden tapaa arvioida itseään ja omaa arvoaan. Watermeyerin ja muiden (2022) tarkastelu arviointikulttuurin emotionaalisista vaikutuksista auttoi ymmärtämään, miten suoritusarviointi kytkeytyy myös tunteisiin ja kokemukseen omasta arvosta.

Abduktiivinen lähestymistapa mahdollisti suorituspaineen tarkastelun vähitellen rakentuvana kokonaisuutena, jossa rakenteelliset, kulttuuriset ja psykologiset tekijät limittyvät toisiinsa. Tällainen lähestymistapa oli merkityksellinen myös siksi, että aineisto sisälsi useita samanaikaisia ja osittain päällekkäisiä kokemuksia. Esimerkiksi määräaikaaisuuksiin liittyvä epävarmuus näyttäytyi aineistossa työsuhteeseen liittyvien kysymysten lisäksi kokemuksena siitä, että tulevaisuus, identiteetti ja henkilökohtainen arvo ovat jatkuvasti arvioinnin kohteena (Acker & Webber, 2017; Kallio ja muut, 2025).

Tutkimuksen analyysissa hyödynnettiin temaattiselle analyysille tyypillistä tapaa tunnistaa aineistosta toistuvia merkityssisältöjä, kokemuksia ja ilmiöitä (Braun & Clarke, 2006). Analyysin tavoitteena oli yksittäisten teemojen kuvaamisen lisäksi tarkastella sitä, miten suorituspaine rakentuu akateemisen työn käytännöissä ja millaisia yhteyksiä eri suorituspaineen muotojen välillä muodostuu. Näin analyysi eteni vaiheittain kuvailevalta tasolta kohti tulkinnallisempaa ja teoreettisesti jäsentyneempää ymmärrystä suorituspaineen muodostumisesta.

Tutkimuksessa huomioitiin myös tutkijoiden oma asema osana yliopistoympäristöä, jota tutkimuksessa tarkastellaan. Tutkijat eivät itse työskentele akateemisessa työssä yliopiston työntekijöinä, mutta yliopisto-opinnot ja yliopistoyhteisössä toimiminen vaikuttivat väistämättä siihen, miten aineistoa tulkittiin ja millaiset kokemukset näyttäytyivät analyysissa merkityksellisinä. Samalla yliopistoympäristön tuntemus auttoi hahmottamaan akateemiseen työhön liittyviä käytäntöjä, arviointikulttuuria ja suoritusodotuksia, jotka muodostivat aineistossa keskeisen osan suorituspaineen rakentumisesta. Refleksiivisyys nähtiin tämän vuoksi olennaisena osana analyysiprosessia.

5.3 Aineiston analysointi

Aineiston analyysi toteutettiin vaiheittain Excel-ohjelmaa hyödyntäen. Analyysin tavoitteena oli tunnistaa aineistosta erilaisia suorituspaineeseen liittyviä kokemuksia, merkitäksiä ja ilmiöitä sekä tarkastella niiden välisiä yhteyksiä. Analyysissa yhdistyivät aineistolähtöinen teemoittelu sekä abduktiivinen tulkinta, jossa aineistosta tehtyjä havaintoja peilattiin aiempaan tutkimukseen ja teoreettisiin keskusteluihin.

Ensimmäisessä vaiheessa koko aineisto luettiin läpi kertaalleen ilman valmiita kategorioita tai tarkkaa luokittelurakennetta. Ensimmäisen lukukierroksen tarkoituksena oli muodostaa kokonaiskuva siitä, millaisia suorituspaineeseen liittyviä kokemuksia aineistossa esiintyy sekä millaiset ilmiöt vastauksissa toistuvat. Samalla aineistosta alkoi hahmottua erilaisia suorituspaineen ulottuvuuksia, jotka liittyivät esimerkiksi työn rakenteisiin, kilpailuun, emotionaalisiin kokemuksiin, kehollisiin oireisiin sekä akateemiseen identiteettiin. Ensimmäisen lukukierroksen aikana vastauksia alettiin myös luokitella eri kategorioihin aineistossa toistuvien merkityssisältöjen perusteella.

Ensimmäisen lukukerran perusteella aineistosta muodostettiin alustavia kategorioita. Aineistossa toistuvat kokemukset, ilmaisut ja merkityssisällöt ohjasivat kategorioiden muodostumista, minkä vuoksi analyysi ei perustunut valmiiseen teoreettiseen luokitteluun. Samalla analyysissa peilattiin havaintoja aiempaan tutkimukseen akateemisesta työstä, arviointikulttuurista ja suorituspaineesta. Tämä oli merkityksellistä erityisesti siksi, että aineistossa kuvatut kokemukset liittyivät yksilöllisten tuntemusten ohella myös akateemisen työn laajempiin rakenteisiin ja käytäntöihin (Kallio ja muut, 2021; Shore, 2008; Visser ja muut, 2024).

Keskeisiksi kategorioiksi muodostuivat rakenteellinen paine, kulttuurinen paine, emotionaalinen paine, kehollinen paine, identiteettipaine sekä toiminnalliset seuraukset. Lisäksi aineistosta tunnistettiin moraaliseen pohdintaan liittyviä ulottuvuuksia, joissa vastaajat kuvasivat ristiriitoja esimerkiksi työn, hyvinvoinnin, vapaa-ajan ja henkilökohtaisen arvojen välillä. Kategoriat näyttäytyivät analyysin edetessä vahvasti toisiinsa liittyvinä ja osittain päällekkäisinä kokonaisuuksina.

Analyysin edetessä kategoriat alkoivat jäsentyä laajemmiksi kokonaisuuksiksi, joissa suorituspaineen taustalla vaikuttavat rakenteelliset ja kulttuuriset tekijät, yksilön henkilökohtainen tulkinta sekä paineen seuraukset kytkeytyivät toisiinsa. Kategoriat muodostivat toisiinsa limittyvän kokonaisuuden selkeästi toisistaan irrallisten luokkien sijaan, jolloin esimerkiksi rakenteelliset paineet heijastuivat identiteettiin, moraalisiin ristiriitoihin sekä psyykkisiin ja toiminnallisiin seurauksiin. Kategorioiden välisiä suhteita ja analyysin aikana muodostunutta kokonaisuutta on havainnollistettu kuvassa 1.



Kuva 1 Tutkimuksessa tunnistetut suorituspaineen kategoriat.

Kuva 1 havainnollistaa myös sitä, miten suorituspaine rakentui useista eri paineen lähteestä. Rakenteelliset tekijät, kuten määräaikaaisuudet, suoritusmittarit ja rahoitusmallit, muodostivat toimintaympäristön, jossa suorituspaine muodostui. Samalla kulttuuriset käytännöt, kuten kilpailu, pitkien työpäivien ihannoiti ja jatkuva vertailu muihin, vahvistivat kokemusta siitä, että akateemisessa työssä oma arvo täytyy osoittaa jatkuvan suoriutumisen kautta.

Aineistossa korostui myös se, että samoja rakenteellisia ja kulttuurisia paineita koettiin hyvin yksilöllisesti. Suorituspaineen kokemiseen vaikuttivat esimerkiksi identiteettiin liittyvät kysymykset, henkilökohtaiset taustat sekä moraaliset pohdinnat siitä, millainen

työskentely tai elämä näyttäytyy hyväksyttävänä, riittävänä tai arvokkaana. Tämän vuoksi analyysissa suorituspainetta tarkasteltiin ulkoisen kuormituksen lisäksi myös yksilön sisäisenä tulkintaprosessina.

Kuva 1 tuo esiin myös sen, miten suorituspaineen seuraukset olivat laajoja ja monimuotoisia. Aineistossa paine kytkeytyi psyykkisiin ja kehollisiin oireisiin, kuten stressiin, uupumukseen, uniongelmiin ja riittämättömyyden tunteisiin, mutta samalla myös toimintaa ohjaaviin seurauksiin, kuten ylisuorittamiseen, vetäytymiseen tai akateemiselta uralta poistumisen harkintaan.

Aineiston ensimmäisellä läpikäynnillä Exceliin luotiin erilliset sarakkeet eri kategorioille. Jokainen vastaus käytiin systemaattisesti läpi, ja kategoriasarakkeeseen merkittiin numero 1 silloin, kun vastaus sisälsi kyseiseen kategoriaan liittyviä piirteitä. Sama vastaus saattoi sisältää useita erilaisia suorituspaineen ulottuvuuksia, minkä vuoksi yksittäinen vastaus voitiin sijoittaa samanaikaisesti useampaan kategoriaan. Tämä oli analyysin kannalta keskeistä, sillä suorituspaine näyttäytyi aineistossa monitasoisena ja toisiinsa kietoutuvana kokemuskokonaisuutena.

Excel toimi analyysin apuvälineenä erityisesti aineiston systemaattisessa jäsentämisessä ja kategorioiden välisen samanaikaisuuden tarkastelussa. Tarkoituksena oli teemojen esiintymisen tarkastelun lisäksi tunnistaa, miten erilaiset suorituspaineen muodot esiintyivät yhdessä ja rakensivat laajempia kokemuksellisia kokonaisuuksia. Esimerkiksi työn pirstaleisuuteen liittyvät kuvaukset esiintyivät usein samanaikaisesti riittämättömyyden tunteiden, uupumuksen sekä epävarmaan tulevaisuuteen liittyvien kokemusten kanssa.

Ensimmäisen luokittelukierroksen jälkeen koko aineisto käytiin vielä uudelleen läpi. Toisen lukukerran tarkoituksena oli arvioida analyysin johdonmukaisuutta sekä varmistaa, että vastaukset oli sijoitettu kategorioihin mahdollisimman tarkasti. Samalla tarkasteltiin kriittisesti myös omia tulkintoja ja sitä, oliko joitakin vastauksia mahdollista ymmärtää usealla eri tavalla.

Toisen analyysikierroksen aikana kategorioita tarkennettiin edelleen ja joitakin vastauksia siirrettiin eri kategorioihin analyysin täsmentyessä. Tämä vaihe oli keskeinen tutki-

muksen luotettavuuden kannalta, sillä laadullisessa tutkimuksessa tutkijan tekemät tulkinnot vaikuttavat väistämättä analyysin rakentumiseen. Useampi analyysikierros auttoi vähentämään yksittäisiin ensivaikutelmiin liittyvää tulkinnallista vinoumaa sekä vahvisti analyysin systemaattisuutta.

Vaikka kategorisointi auttoi jäsentämään laajaa aineistoa systemaattisesti, analyysiin liittyi myös tulkinnallisia haasteita. Monet vastaukset sisälsivät useita samanaikaisia merkityksiä, minkä vuoksi kategorioiden rajat eivät olleet täysin selkeitä tai toisistaan irrallisia. Esimerkiksi määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvä epävarmuus näyttäytyi aineistossa rakenteellisen ongelman lisäksi emotionaalisina kokemuksina riittämättömyydestä, jatkuvasta epäonnistumisen pelosta sekä tarpeesta osoittaa omaa arvoa jatkuvan suoriutumisen kautta. Vastaavasti julkaisuvaatimukset liittyivät usein samanaikaisesti työn pirstaleisuuteen, uupumukseen sekä kokemukseen siitä, ettei oma työpanos ole koskaan riittävä. Tämän vuoksi analyysissa pyrittiin välttämään liian mekaanista luokittelua ja säilyttämään yhteys vastausten alkuperäisiin merkityssisältöihin.

Analyysissa suorituspainne hahmottui ulkoisen työn kuormituksen lisäksi toimintalogiikana, joka vähitellen sisäistyy osaksi yksilön toimintaa ja ajattelua. Useissa vastauksissa suorituspainne alkoi ohjata sitä, miten vastaajat arvioivat itseään, omaa arvoaan ja tulevaisuuttaan akateemisessa ympäristössä. Tämä havainto kytkeytyi aiempaan tutkimukseen siitä, miten arviointikulttuuri, suoritusmittarit ja näkyvyyden logiikat voivat alkaa muokata yksilöiden identiteettiä ja toimintaa akateemisessa työssä (Feldman & Sandoval, 2018; Hutaibat ja muut, 2021; Jin & Jiang, 2024).

5.4 Tekoälyn hyödyntäminen tutkimusprosessissa

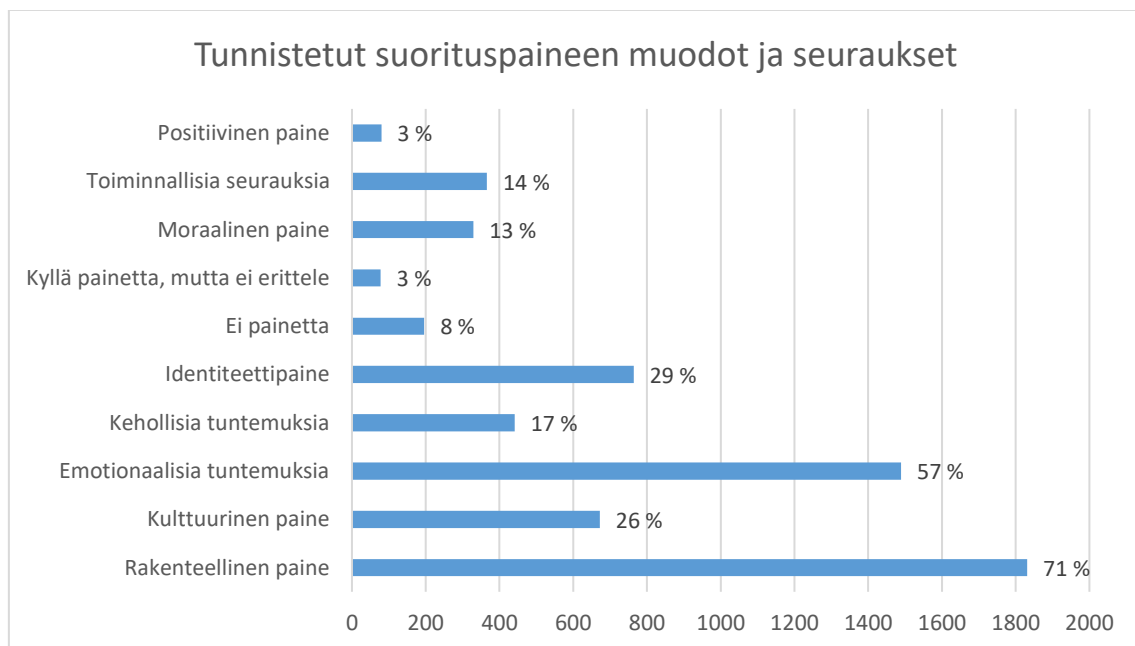
Tutkimusprosessin aikana hyödynnettiin tekoälyä tutkimustyötä tukevana työkaluna erityisesti tiedonhaussa, käänöksissä, käsitteiden hahmottamisessa sekä tutkimuskirjallisuuden alustavassa kartoittamisessa. Tekoälyä käytettiin esimerkiksi englanninkielisten tutkimusartikkeleiden kääntämiseen ja sisällön jäsentämiseen, hakusanojen ideointiin sekä tutkimusteemojen hahmottamisen tukena.

Tekoälyä ei kuitenkaan käytetty tutkimusaineiston analyysin automatisointiin eikä tutkimustulosten tuottamiseen sellaisenaan. Lopulliset analyysit, tulkinnat ja tutkimukselliset ratkaisut tehtiin tutkijoiden toimesta. Lisäksi kaikki tutkimuksessa käytetyt lähteet tarkistettiin ja haettiin itsenäisesti tieteellisistä tietokannoista, erityisesti Tritonia Finnan kautta.

6 Tutkimuksen tulokset

Suorituspaineen kokemista selvitettiin yhdellä kaksiosaisella avoimella kysymyksellä ”Oletko kokenut suorituspainetta työssäsi? Mikäli olet, miten se ilmenee ja millaisia tuntemuksia se sinussa aiheuttaa?”. Vastaukset luettiin läpi kolmeen kertaan ja niistä tunnistettiin paineen muotoja ja seurauksia. Jokaisesta vastauksesta luokiteltiin kaikki tunnistettavat paineen muodot tai seuraukset, ja lopuksi laskettiin prosenttijakaumat kullekin tunnistetulle luokalle. Näin ollen saatiin seuraavanlainen jakauma suorituspaineen muodoista ja koetuista seurauksista (Taulukko 1):

Taulukko 1. Paineen luokittelua avoimesta kysymyksestä ”Oletko kokenut suorituspainetta työssäsi? Mikäli olet, miten se ilmenee ja millaisia tuntemuksia se sinussa herättää?”. Vastaajia 2592 kpl.



6.1 Yleistä tutkimuksen tuloksista

Tutkimuksen vastaajajoukko oli laaja, sillä kyselyyn vastasi yhteensä 2592 Suomessa työskentelevää akateemista työntekijää. Laaja avovastausaineisto mahdollistaa monipuolisen tarkastelun akateemisen työn arjesta suomalaisessa yliopistokontekstissa. Vastaajat edustivat eri tieteenaloja, uravaiheita ja yliopistoja, mikä lisäsi aineiston katta-

vuutta ja mahdollisti suorituspaineen tarkastelun laajassa institutionaalisessa kontekstissa. Vaikka tutkimus ei pyri määrälliseen yleistettävyyteen, vastaajajoukon koko ja monipuolisuus vahvistivat tulosten uskottavuutta ja loivat hyvän pohjan ilmiön laadulliselle jäsentämiselle.

On kuitenkin huomioitava, että aineisto perustuu vapaaehtoiisiin vastauksiin, mikä voi vaikuttaa siihen, millaiset kokemukset korostuvat. On mahdollista, että paineita kokevat työntekijät ovat olleet keskimääräistä motivoituneempia osallistumaan kyselyyn, mikä voi lisätä kuormittuneiden näkökulmien näkyvyyttä. Toisaalta aineistossa esiintyy myös neutraaleja ja paineettomuutta kuvaavia vastauksia, mikä viittaa siihen, ettei vastaajajoukko koostu yksinomaan kriittisistä tai uupuneista työntekijöistä. Lisäksi vastausten luokittelu oli väistämättä tulkinnallista, sillä jotkut vastaajat kuvasivat paineen lähteitä yleisellä tasolla esimerkiksi viittaamalla ”yliopistomaailmaan”, jolloin ei ollut yksiselitteistä, viittasivatko he rakenteellisiin vai kulttuurisiin tekijöihin. Näin ollen tuloksia tulee tarkastella analyttisenä yleistysenä, ei tilastollisena kuvauksena ilmiön esiintyvyydestä.

Huomattavaa on myös, että kysymys ”Oletko kokenut suorituspainetta?” saatettiin tulkita siten, että onko painetta kokenut jossain vaiheessa uraansa, ei välttämättä vastaushetkellä. Näin ollen vastaajat saattoivat kertoa paineen kokemisesta menneisyydestä eivätkä he välttämättä kokeneet painetta vastaushetkellä. Näin ollen tulosten prosenttijakaumaa tarkastellessa tulee huomioida, että tämänhetkinen jakauma tarkasteluhetkellä voi poiketa taulukon lukemista.

Vaikka prosenttijakaumat eivät ole määrällisesti yleistettäviä, ne muodostavat suuntaa antavan kuvan siitä, millaiset paineen muodot korostuivat vastaajien kertomuksissa. Selvästi yleisin paineen muoto oli rakenteellinen paine (71 %, 1831 vastaajaa), mikä heijastaa rahoitusmallien, urapolkujen epävarmuuden ja mittariperusteisen ohjauksen keskeistä roolia akateemisessa työssä. Toiseksi yleisin tunnistettava luokka oli emotionaalinen paine (57 %, 1489 vastaajaa), joka osoittaa, että rakenteelliset vaatimukset muuntuvat usein tunnekokemuksiksi, kuten riittämättömyydeksi, epävarmuudeksi ja jatkuvaksi itsensä todistamisen tarpeeksi. Identiteettipaine (29 %, 764 vastaajaa) ja kulttuurinen paine (26 %, 672 vastaajaa) muodostivat merkittävän toisiaan täydentävän kokonaisu-

den, jossa kilpailullinen työskentelykulttuuri ja ammatillinen epävarmuus kietoutuvat yhteen. Keholliset seuraukset (17 %, 441 vastaajaa) ja toiminnalliset seuraukset (14 %, 366 vastaajaa) olivat määrällisesti pienempiä, minkä tulkittiin olevan merkki siitä, että kaikki emotionaalinen kuormitus ei johda kehollisiin tai toiminnallisiin seurauksiin. Toisaalta on myös mahdollista, että kaikki vastaajat eivät mieltäneet näiden asioiden esiintuomista avoimessa kysymyksessä yhtä vahvasti mitä esimerkiksi rakenteellisia, kulttuurisia tai emotionaalisia asioita. Huomattavaa oli myös, että kaikki eivät kokeneet suorituspainetta huonona asiana, sillä vastaajista 3 % (80 vastaajaa) koki paineen positiivisena asiana ja 8 % (196 vastaajaa) ei ollut kokenut painetta lainkaan.

Kokonaisuutena vastaajajoukko ja analyysin pohjalta tunnistettujen suorituspaineen muotojen ja seurausten prosenttijakaumat muodostavat kattavan pohjan tulosten laadulliselle tulkinnalle. Ne osoittavat, että suorituspaine akatemiassa muodostuu ennen kaikkea rakenteellisista ja kulttuurisista tekijöistä johtaen emotionaalisiin ja kehollisiin tuntemuksiin sekä toiminnallisiin seurauksiin. Tämä kokonaisuus luo perustan seuraaville alaluvuille, joissa tarkastellaan yksityiskohtaisemmin tutkimuksessa saatuja tuloksia.

6.2 Rakenteet ja kulttuuri suorituspaineen lähteenä

Avoimen kysymyksen vastauksista omiksi paineen lähteiksi tunnistettiin rakenteellinen paine ja kulttuurinen paine. Rakenteelliseen paineeseen luokiteltiin vastaukset, joissa mainittiin organisaatioon, akateemisen järjestelmään, johtamiseen tai työsuhteeseen liittyviä asioita. Avainsanoja olivat esimerkiksi määräaikaiset työsuhteet, julkaisuvaatimukset, JUFO-pisteytykset, suoritusmittausjärjestelmä, tenure track, post-doc ja rahoitukset. Kulttuuriseen paineeseen luokiteltiin vastaukset, joissa viitattiin työskentelykulttuuriin liittyviä asioita, kuten työskentely normaalin työpäivän lisäksi myös iltaisin ja viikonloppuisin, vertailu kollegoihin ja heidän saavutuksiinsa tai työskentelytapoihin sekä esilläolo ja verkostoituminen vapaaehtoisissa alan tapahtumissa.

Rakenteellinen paine tunnistettiin 71 % vastauksista, ja se oli yleisin paineen muoto (Taulukko 1). Vastaajat kuvasivat määräaikaisuuden luovan jatkuvan arvioinnin tilan, jossa työ muuttuu suoritukseksi ja itsensä todistamiseksi:

”Koko ajan pitää tehdä niin paljon kuin vain ehtii. Koskaan ei ole vara löysätä. Olen määräaikaaisessa työsuhteessa ja minun työtäni arvioidaan jatkuvasti.” (Vastaaja ID 87)

Tämä kokemus toistui laajasti. Määräaikaisuus näyttäytyi erityisesti rakenteellisena epävarmuutena, joka pakotti vastaajat ylläpitämään jatkuvaa tehokkuutta ja valmiutta. Useat kuvasivat, että epävarmuus tulevasta ohjasi työskentelyä enemmän kuin varsinaiset työtehtävät:

”Pärjätäkseen akateemisessa maailmassa, pitää julkaista tehokkaasti, hakea rahoitusta, verkostoitua ym. [...] Koska työsopimukseni on määräaikainen, yritän parhaani mukaan suorittaa työtehtäviäni moitteetta ja myös edistää omia tutkimusintressejäni.” (Vastaaja ID 1651)

Vastauksissa yleistä oli, että määräaikaisuus yhdessä muiden rakenteellisten tekijöiden kanssa lisäsivät koettua suorituspainetta.

”Pätkätyöt ja epävarma henkilökohtainen rahoitustilanne kuormittavat ja ilmenevät motivaation puutteena. Myös vastuu ohjattavieni rahoittamisesta stressaa. Jatkuva kilpailu ja pakollinen tarve 'näyttää' ärsyttävät. Apurahahakemuksen lähtöksen jälkeen mikään ei hetkeen kiinnosta kun takki on tyhjä.” (Vastaaja ID 1653.)

Erityisesti aineistosta nousi esiin määräaikaisen työsuhteen yhteys rahoituksen hakuun, mikä johti usein ei-toivottuihin työskentelytapoihin, kuten työ- ja vapaa-ajan välisen rajan hämärtymiseen, työskentelyyn sairaana ja pitkittyneisiin työpäiviin:

”Määräaikainen sopimus aiheuttaa paineita hakea ulkopuolista rahoitusta ja suoriutua erinomaisesti, tehokkaasti ja nopeasti tehtävistä jotta voin jatkaa alalla.

Koen sisäistettyä painetta tehdä töitä myös sairaana vaikei sitä odoteta, ja välillä on hankalaa erottaa työ ja vapaa-aika toisistaan.” (Vastaaja ID 78.)

”Määräaikaisissa työsuhteissa seuraavan työpätkän saaminen kannustaa ylisuorittamaan. Aiheuttaa pitkittyneitä työpäiviä ja fyysisiä oireita, kuten unettomuutta, pahoinvointia ja mahdollisesti kohonnutta verenpainetta.” (Vastaaja ID 908.)

”Määräaikaisena ja nuorena tutkijana en voi käytännössä kieltäytyä mistään työtehtävistä siinä pelossa, että työsuhdettani ei enää jatketa. Koen, että minun täytyisi olla innostunut kaikesta, kaikessa mukana ja suostua kaikkeen, jotta vaikutan hyvältä työntekijältä. Tämä aiheuttaa välillä tunnetta, että hukun työmäärään. Apurahojen jatkuva hakeminen kaikkien työtehtävien päälle on myös kuormittavaa.” (Vastaaja ID 1639.)

Näissä kuvauksissa määräaikaisuus toimii paineen juurisyynä, joka muuttaa työn rakenteen jatkuvaksi kilpailuksi ja itsensä todistamiseksi. Samalla huomataan, että rakenteelliset tekijät johtavat tehostuneeseen työskentelytapaan ja luovat pohjan kulttuuriselle paineelle, jossa itseään aletaan verrata muihin.

Rakenteellinen paine liittyi myös yliopistojen johtamiseen ja hallintoon. Vastaajat kokivat, että heiltä odotettiin jatkuvasti enemmän, vaikka resursseja ei lisätty:

”Jatkovaa painostusta lisätehtävien hoitamiseksi eikä tutkimukseen anneta resurssia vaikka opetusta n. 400h/lukuvuosi. Hallinto hoitaa tehtävät huonosti ja sen vuoksi opetushenkilökunnalle tulee lisää työtä, huolta ja harmia.” (Vastaaja ID 2316.)

”Jatkuvasti koen suorituspainetta. Johtajisto muustakaan ei puhu, kuin siitä, että meidän pitäisi tuottaa yhä enemmän yhä huonommassa taloudellisessa tilanteessa. Työhyvinvoinnistakin puhutaan, mutta se on vain juhlapuhetta.” (Vastaaja ID 629.)

Useat vastaajat kuvasivat, että työn laajuus ja aikapaine olivat rakenteellisesti mahdottomia suhteessa odotuksiin. Tämä loi kokemuksen siitä, että työn rajaaminen ei ollut hyväksyttävää:

”Työ on vaativaa ja tekisin sen mielelläni hyvin, mutta työtä on paljon ja aikaa eri tehtäviin resursoidaan niukasti. Pyyntöjä osallistua siihen ja tuohon [...] tulee paljon, kannustusta rajata työmäärää sen sijaan ei juurikaan kuule.” (Vastaaja ID 300.)

Rahoituksen haku ja julkaisujärjestelmät muodostivat oman, selkeästi erottuvan paineen osion. Vastaajat kuvasivat, että rahoitusmalli ohjasi työtä pois tutkimuksen sisälöstä kohti jatkuvaa hakemista ja raportointia:

”Yliopistojen rahoitusmalli aiheuttaa paineita. Vaikka minulla on vakituinen työpaikka, jatkuvasti pitäisi olla hakemassa tutkimusrahoitusta, eikä aikaa jää varsinaisen tutkimuksen tekemiseen. En siis saa tehdä sitä, miksi valitsin akateemisen uran, mikä laskee työmotivaatiota. Tilanne ahdistaa.” (Vastaaja ID 252.)

”Määräaikaaisuudet, epävarmuus tulevasta on aiheuttanut suorituspaineita ja eräänlaista jatkuvaa paikkansa lunastamista mm. jatkuvasti kilpailun tutkimusrahoituksen osalta. Tähän liittyvät suorituspaineeet aiheuttavat välillä riittämättömyyden tunteita, väsymystä, kyynisyyttä ja ilottomuutta, kun töiden tekeminen muuttuu suorittamiseksi ja selviytymiseksi tehtävistä.” (Vastaaja ID 1623.)

”Tutkijan työ tuottaa paineita, koska tutkimusaiheet pitäisi keksiä itse ja myös rahoitus pitää hakea itse. Työllä ei ole selkeää jatkuvuutta kun jatkorahoituksesta ei voi koskaan olla varma ja kilpailu rahoituksesta on kovaa. Myös tutkimuksen julkaiseminen aiheuttaa paineita, koska arvostettuihin julkaisuihin ja konferensseihin pääsemisestä kilpaillaan.” (Vastaaja ID 215.)

Myös JUFO-luokitukset nousivat esiin useissa vastauksissa. Niihin sidotut julkaisutavoitteet koettiin sekä epärealistisiksi että mielivaltaisiksi:

”Jufo 2 ja 3-tasoisten artikkelin tuotannon ja käytännön opetustyön yhdistäminen tuntuu haastavalta. Ei tuon tason journaaleihin noin vain pääse julkaisemaan, eritoten, kun artikkelijulkaisujen määrä on maailmalla suorastaan räjähtänyt viimeisen 10 vuoden aikana.” (Vastaaja ID 983.)

”Yliopiston hallinnon suunnalta tulee säännöllistä viestiä, että kaikkien täytyy hakea ulkopuolista rahoitusta jatkuvasti ja julkaista paljon riittävän korkealaatuisissa eli JUFO-luokitukseltaan kovissa lehdissä” (Vastaaja ID 2104.)

”Jufo-järjestelmä on voittaja-saa-kaiken järjestelmä, joka perustuu tutkijoiden löyhiin käsityksiin, mielikuviin ja olettamuksiin ja rahaa jaetaan sen perusteella. Tämä mielivaltaisuus ahdistaa ja stressaa, koska sen annetaan ohjata yliopistotyötä irrationaalisin perustein.” (Vastaaja ID 1913.)

Näiden vastausten perusteella rakenteellinen paine näkyi siis sekä määrällisinä mittareina että kilpailullisina järjestelminä, jotka määrittivät tutkijan akateemista arvoa. Vastauksissa nostettiin esiin myös opiskelijoiden toiminta, joka oli omiaan lisäämään koettua suorituspainetta muiden rakenteellisten paineen lähteiden joukossa:

”[O]piskelijat suhtautuvat yliopistoon kuin asiakkaat kauppaan. Heidän kuuluu saada tutkinto ja heidän vaatimusten mukaan täytyy yliopiston toimia, että tutkinto tulisi mahdollisimman helposti ja kivuttomasti. Jos he kokevat mahdollisuutta pienimpäänkään epätasa-arvoiseen kohteluun, siitä seuraa valitus.” (Vastaaja ID 994.)

”[V]alittavat ja hankalat opiskelijat, jotka eivät ole enää itseohjautuvia vaan kaikki pitää tehdä ja sanoa heille valmiiksi. SAATANA!” (Vastaaja ID 1461.)

Vastauksissa tyypillistä oli, että niissä nostettiin esiin useita rakenteellisia paineen lähteitä, jotka yhdistettiin usein kilpailulliseen vertailukulttuuriin sekä emotionaalisiin ja kehollisiin tuntemuksiin. Näiden pohjalta rakenteellisen paineen tulkittiin olevan monisyistä ja vahvaa muodostaen selkeän pohjan kulttuuriselle paineelle ja paineen sisäistymiselle:

”Suorituspaine yliopistossa on jatkuvaa. Välillä sitä tulee ohjaajien suunnasta, jotka patistavat julkaisemaan. Suurimmaksi osaksi suorituspaine tulee kuitenkin rakenteista (numeeriset mittarit sille, kuinka monta julkaisua kunakin vuonna on saatava). Myös apurahahaut aiheuttavat suorituspainetta, koska tässä työssä on jatkuva epävarmuus jatkosta. Ikävintä on kilpailla hyvien kollegoiden/co-authoreiden kanssa samoista rahoituksista.” (Vastaja ID 353.)

”Yliopistojen rakenteet ja suoritusmallit ovat erittäin paineistavia eivätkä ne usein ole linjassa niiden asioiden kanssa, että kuinka paljon aikaa esim. julkaisuprosessit vievät. Olen paikoitellen ollut äärimmäisen stressaantunut, ja tunnistan että olen mennyt yli burnoutin rajan useamman kerran.” (Vastaja ID 1106.)

”Koko ajan vaaditaan enemmän varsinkin tenuressa, tuntuu että pitäisi samaan aikaan julkaista huippulehdissä, hakea rahoitusta, muodostaa tutkimusryhmää ja tehdä kv yhteistyötä. Aiheuttaa ahdistuksen tunnetta ja tunnetta siitä että ei pärjää eikä riitä.” (Vastaja ID 1486.)

Rakenteellisten tekijöiden lisäksi aineistosta erotettiin kulttuurinen paine, joka ilmeni 26 %:ssa vastauksista (Taulukko 1). Kulttuurinen paine liittyi työskentelytapoihin, vertailuun ja akateemisiin normeihin. Vastajat kuvasivat, että akateemisessa kulttuurissa työnteko laajeni helposti yli virallisten työaikojen:

”Yliopistomaailma on täynnä hyvin työorientoituneita ihmisiä, joista osa käyttää työhön enemmän aikaa kuin työsuunnitelmaan on kirjattu. Välillä se ärsyttää, koska on vaikea kilpailla sellaisten henkilöiden kanssa, jotka todellisuudessa tekevät viikossa puolet enemmän töitä kuin mihin itse pystyn.” (Vastaja ID 730.)

”Yliopiston työkulttuuri on jotenkin ihan älytön: leveillään sillä kuka pitää lyhyimmät kesälomat ja työhön kuuluvaa tutkimusta tehdään omana harrastuksena ja viikonlopputoimintana.” (Vastaja ID 734.)

”Olen usein kokenut suorituspainetta ja sen myötä turhautumista siitä, että aina löytyy joku, jolla on valmiuksia työskennellä enemmän ja kovemmin kuin mitä

ehkä itse olen, ja tätä kautta meriittejäkin kertyy sitten enemmän.” (Vastaaja ID 562.)

Kulttuurinen paine syntyi erityisesti vertailusta kollegoihin, mikä loi riittämättömyyden tunnetta. Vastaajat myös kokivat, että akateeminen identiteetti rakentui jatkuvaan suoriutumisen varaan. Useissa vastauksissa kulttuurinen paine oli kietoutunut vahvasti yhteen rakenteellisen paineen kanssa:

”Olen kokenut suorituspaineita, joka johtuu hyvin kilpailuhenkisestä ilmapiiiristä, jossa vain julkaisujen määrä, jufo-luokitukset ja rahoituksen saaminen on tärkeää.” (Vastaaja ID 184.)

”Kyllä. Koko ajan tulee lisää asioita, mitä pitäisi tehdä. Ei riitä, että tutkii ja opettaa, pitää hoitaa myös yletöntä byrokratiaa, hakea rahaa, olla aktiivinen somessa (en kyllä ole), verkostoitua yritysten kanssa ja pohtia tutkimuksen kaupallistamis/patentointiaisoita. Kaikki tämä kasvattaa stressiä ja riittämättömyyden tunnetta.” (Vastaaja ID 181.)

Kulttuurinen normi jatkuvasta työnteosta oli usein myös esihenkilöiden vahvistama:

”Esimiehet kannustavat jatkuvaan työnteeseen, esimerkiksi kesälomalla olisi hyvä aika paneutua kirjoittamiseen. Julkaisupaine on kova ja siitä muistutetaan jatkuvasti yksikön ja tiedekunnan tasolla.” (Vastaaja ID 259.)

Koettiin myös, että akateemisella uralla menestyäkseen työhön tulisi käyttää paljon aikaa, joka voi olla pois muusta elämästä. Tällaisesta vastauksesta tunnistettiin rakenteellisen ja kulttuurisen paineen lisäksi moraalinen paine, sillä vastaajan tulkittiin pohtivan työn suhdetta muihin elämän osa-alueisiin. Näin ollen koettu suorituspainee liittyi syvempiin käsityksiin siitä, millainen on hyvä akateeminen työntekijä.

”Kyllä, koen että ollakseen ”hyvä yliopistolainen” pitäisi olla rajattoman sitoutunut työhönsä ja valmis käyttämään koko elämänsä työnteeseen. Eli on tavallaan sopimatonta puhua työajan riittävyydestä ja jaksamisesta, ja pitäisi vain intohi-

mon palon takia tehdä työtä talkoilla ja omasta selkänahasta välittämättä työajasta tai muusta elämästä. Työn rajaamisessa jää hyvin yksin ja työsuunnitelmaa on täysin mahdotonta saada sovittua realistiseksi, kun koko ajan kyseenalaistetaan se, paljonko työaikaa johonkin tarvitsisi tai haluaisi käyttää (kun "muutkin" jaksavat/ehtivät tms.)." (Vastaaaja ID 985.)

Kilpailuun ja kulttuuriin liittyvissä vastauksissa nousi esiin myös verkostoitumisen ja siihen liittyvien sosiaalisten suhteiden luomat teemat. Useissa vastauksissa nämä linkittyivät identiteettiin kohdistuviin paineisiin, joissa itseä arvoitettiin muiden saavutusten perusteella:

"Tuntuu, että mikään ei riitä, ei koskaan. Kun työ on melko yksin tehtyä, ja kulttuuri on todella kilpailuhenkinen, se herättää jatkuvasti tuntemuksia että "kaikki muut ovat verkostoituneempia, heillä on enemmän julkaisuja, ja enemmän meriittejä". Ja on ahdistavaa vertailla itseään samassa uravaiheessa oleviin ihmisiin, kun usein on niin, että he ovat nuorempia. Akateemisella uralla on niin "selvät parametrit" meritoitumiseen, että niiden vertailu on helppoa - ja ahdistavaa." (Vastaaaja ID 1403.)

Kulttuurisessa paineessa vertailu muihin oli yleistä, minkä lisäksi vastauksissa nostettiin esiin itsensä näkyväksi tekemistä ja yritysmaailmasta tuttua henkilöbrändäystä:

"Esimerkiksi oman tutkijaprofiilin brändäystä, itsensä näkyväksi tekemistä rahoi-
tuksen/työsuhteen toivossa ja niin edelleen. Tuntuu siltä, että hyvä tutkimus osoi-
tuksena hyvästä tutkijan ammattitaidosta ei puhu välttämättä puolestaan. Pitäisi
osata myös verkostoitua, olla näkyvä ja tietynlainen akateeminen ihminen. Koen
nämä odotukset osittain itselleni vieraiksi, ja otan paineita siitä, olenko kollegoi-
den ja alan toimijoiden silmissä jotenkin vääränlainen." (Vastaaaja ID 399.)

Kulttuurisesta paineesta tunnistettiin myös rajanvedon vaikeus uralla etenemisen ja omien tuntemusten välille, mikä oli omiaan lisäämään koettua suorituspainetta:

”Vaikeuksia kieltäytyä tarjouksista, koska tarve ja paine verkostoitua ja näkyä. Ahdistus tapaamisista, matkoista ja konferenseista. Tyytymättömyys omaan suoritukseen ja riittämättömyyden tunne.” (Vastaaaja ID 1665.)

Joissakin vastauksissa nostettiin esiin myös iän ja kokemuksen vaikutus koettuun paineeseen. Huomattavaa oli, että rakenteelliskulttuuriset tekijät olivat vahvempia paineen lähteitä uran alkuvaiheessa, kun taas myöhäisemmässä vaiheessa koettu paine saattoi vähentyä.

”Aikaisemmin enemmän, ehkä iän myötä stressaaminen vähenee. Post-doc vaiheessa oli paine saada hyviä julkaisuja. Samoin tenure trackin alkuvaiheessa apulaisprofessorina. Joskus on ollut paljonkin painetta saada tutkimusrahoitusta. Pahimmillaan paine on vienyt työn iloa ja vaikuttanut vapaa-aikaan ja esim. uneen. Nykyään vähemmän.” (Vastaaaja ID 978.)

”Jatkuva rahoituksen haku ja arvioitavana olo ahdisti aluksi, mutta kaikkeen tottuu 15 vuodessa. Ikä ja kokemus tuovat varmuutta ja ovat vähentäneet suoritus-paineita.” (Vastaaaja ID 2450.)

Mielenkiintoista oli myös huomata, että myöhäisessä uravaiheessa omat sisäiset psykologiset mekanismit saattoivat edelleen aiheuttaa painetta, vaikka vastaaja ei varsinaisesti kokenut enää rakenteellista tai kulttuurista, ulkoista painetta:

”Olen kokenut suorituspainetta - erityisesti uran alkuvuosina ja myöhemminkin. Nyt tässä uravaiheessa, noin 40 vuotta uraa jo takana, en oikeastaan koe juuri-kaan suorituspainetta, ainakaan ulkoa päin asetettuna. Omat sisäiset suoritus-paineet ovat edelleenkin tallella.” (Vastaaaja ID 1368.)

Toisaalta osa koki paineita myös uran myöhemmissä vaiheissa, erityisesti vastuiden kasvaessa:

”Suorituspainetta aiheutti aluksi työsuhde, siis pätäkätöön, apurahat jne. Myöhemmin tutkimuksen yhdistäminen opetukseen. Suorituspainetta on aiheuttanut myös oma kunnianhimo.” (Vastaja ID 580.)

”Alussa koin etten tiedä ja osaa tarpeeksi, mikä motivoi minua opettamaan ja opiskelemaan lisää. [...] Myöhemmin vastuu rahoituksen hakemisesta ja opiskelijoiden opinnäytetöiden ohjaamisesta on aiheuttanut suorituspainetta. Työ taakka on myös kasvanut ja sitä vaan yrittää tehdä parhaansa siinä ajassa mitä on ja tuntee huonoa omaatuntoa niistä asioista, jotka jäävät tekemättä tai jotka joutuu tekemään hutaisten. Välillä kohtuuttoman tiukat aikataulut suuttavat ja turhauttavat.” (Vastaja ID 609.)

”Suorituspainet ovat erilaisia uran eri vaiheissa: väitösvaiheessa tutkijaksi kasvamiseen liittyviä, post doc -vaiheessa tutkijuuden laajentamiseen liittyviä ja professorivaiheessa kaikesta työstä selviytymiseen liittyviä.” (Vastaja ID 664.)

Vastausten perusteella voitiin todeta, että rakenteellinen paine muodostui erityisesti määräaikaishuoksista, rahoitusmallista, julkaisujärjestelmistä, suoritusmittaamisesta ja johtamisen käytännöistä. Kulttuurinen paine liittyi ylisuorittamisen normeihin, vertailuun ja akateemiseen identiteettiin. Usein nämä kaksi kietoutuivat toisiinsa ja loivat kokonaisuuden, jossa paine oli sekä ulkoista että sisäistettyä. Paineen kokeminen vaihteli uravaiheen mukaan, mutta sen perusmekanismit olivat samankaltaisia eri vastaajilla.

6.3 Suorituspainet kokeminen

Rakenteellisten ja kulttuuristen painet lähteiden lisäksi aineistosta tunnistettiin suorituspainet kokemiseen liittyviä ulottuvuuksia. Aineistosta havaittiin, että suorituspainet rakentuu ennen kaikkea kokemuksellisenä suhteena työn vaatimusten ja yksilön henkilökohtaisen elämäntilanteen välillä. Vastauksissa toistui teemat, joissa tämä suhde muotoutui identiteetin, elämäntilanteen, arvojen ja aiempien kokemusten kautta. Aineistosta havainnointiin miten samat rakenteelliset ehdot näyttäytyivät toisille hallittavina

tai jopa motivoivina, kun taas toisille ne aiheuttivat epävarmuutta ja riittämättömyyden tunnetta. Vastauksissa paine näyttäytyi sen kautta, miten yksilö suhteuttaa itsensä työn odotuksiin ja omiin mahdollisuuksiinsa vastata niihin.

Tutkimuksen empiirisen aineiston perusteella voidaan todeta, että suorituspaineeseen liittyy rakenteellisen ja kulttuurisen ilmiön lisäksi myös vahva henkilökohtainen ulottuvuus. Identiteettiin liittyvä paine tunnistettiin 29 % vastauksista ja moraalinen paine 13 % vastauksista. Tämä viittaa siihen, miten suorituspainee ulottuu ulkoisten vaatimusten tasolta yksilön kokemuksiin ja muotoutuu osaksi tapaa, jolla yksilö arvioi omaa riittävyytään, asemaansa ja elämänsä eri osa-alueiden välistä tasapainoa.

Näiden havaintojen perusteella paineen kokeminen jäsentyy aineistossa erityisesti identiteettiin ja moraaliin liittyvien kysymysten kautta. Vastaajat pohtivat toistuvasti omaa riittävyyttään, paikkaansa akateemisessa yhteisössä sekä työn suhdetta muihin elämänalueisiin. Samalla arvioidaan sitä, millaisia uhrauksia työ edellyttää ja millaiset valinnat ovat hyväksyttäviä tai kestäviä. Vastausten mukaan suorituspainee näyttäytyy kokemuksena, joka kytkeytyy yksilön minäkuvaan, arvoihin ja käsitykseen hyvästä elämästä.

Aineistossa suorituspainee näyttäytyy toistuvasti identiteettiin kytkeytyvänä kokemuksena, jossa keskiöön nousee kysymys omasta riittävyydestä ja kuulumisesta akateemiseen yhteisöön. Vastaajat kuvaavat paineen ilmenevän epävarmuutena siitä, täyttävätkö he työn vaatimukset tai ovatko he ylipäättään ”oikeanlaisia” tutkijoita. Tämä käy ilmi esimerkiksi seuraavasta kuvauksesta:

”Välillä on ollut tunne omasta riittämättömyydestä, olenko tarpeeksi hyvä, kuulunko tänne.” (Vastaaja ID 1774.)

Tällaisissa kuvauksissa painee ulottuu yksittäisiä tehtäviä ja suorituksia laajemmalle ja kohdistuu suoraan yksilön käsitykseen itsestään. Vastaajat kertovat, miten riittämättömyys voi muodostua jatkuvaksi taustalla vaikuttavaksi kokemukseksi:

”Jatkuva taka-alalla oleva tunne, etten ole tarpeeksi hyvä tähän työhön (en julkaise riittävästi, en päivitä osaamistani etsimällä oman alan uusinta tietoa laajasti

ja tehokkaasti, en ideoi uusia tutkimusaiheita, en verkostoidu koko ajan - en koe tekeväni mitään näistä akateemisen työn perusasioista tarpeeksi ja se aiheuttaa riittämättömyyden ja huonommuuden tunnetta).” (Vastaaja ID 2770.)

Tämä kuvaus tuo esiin, miten paine rakentuu monitasoisena vaatimusten kokonaisuutena. Vaikuttaa ilmeiseltä, että yksilön arviointi kohdistuu yksittäisten osa-alueiden sijaan koko omaan toimintaan, jota peilataan laajaan joukkoon odotuksia. Tästä voidaan havaita, miten paine laajenee yksittäisistä suorituksista kokonaisvaltaiseksi kokemukseksi siitä, ettei mikään osa-alue ole riittävä. Samankaltainen kokemus toistuu vastauksissa myös sosiaalisen vertailun kautta:

“Olen kokenut riittämättömyyden tunteita (en ole tarpeeksi hyvä tai niin hyvä kuin muut). Tuntuu, että normaali työaika (8h) ei riitä työni tekemiseen ja päivät venyvät. Silti en ole tehokkaampi kuin toivoisin.” (Vastaaja ID 1184.)

Tässä voidaan havaita, miten paine rakentuu suhteessa muihin ja siihen, mitä pidetään normaalina tai riittävänä suorituksena. Samalla se paljastaa akateemisen työn normatiivisen luonteen: työaika ei aina riitä, ja tehokkuus muodostuu jatkuvasti tavoiteltavaksi, mutta vaikeasti saavutettavaksi ihanteeksi.

Aineistosta nousee esiin myös se, miten paine liittyy jatkuvaan itsensä kehittämisen vaatimukseen. Tämä näkyy erityisesti seuraavassa kuvauksessa:

“Kyllä, jatkuvasti. Pitäisi olla parempi, älykkäämpi ja tehokkaampi. Pitäisi osata ajatella ja kirjoittaa paremmin, enemmän ja nopeammin. Pitäisi menestyä rahoitushauissa ja keksiä jatkuvasti uusia innovatiivisia, uraa uurtavia tutkimusaiheita ja lähestymistapoja. Riittämättömyyden tunne on takaraivossa jatkuvasti ja se murentaa itsetuntoa, varsinkin kun rahoituksen huetessa kilpailu työpaikoista ja hankkeista on kovaa ja uran jatkuminen tuntuu siksi niin epävarmalta.” (Vastaaja ID 2317.)

Tämä vastaus osoittaa, miten paine liittyy nykyisen suoriutumisen lisäksi jatkuvaan kehittymisen vaatimukseen. Vaikuttaa sille, ettei yksilö koskaan saavuta tilaa, jossa voisi

kokea olevansa riittävä, koska odotukset siirtyvät jatkuvasti eteenpäin. Identiteettiin kytkeytyvän paineen voidaan havainnoida olevan näin luonteeltaan prosessimainen, sillä se ylläpitää jatkuvaa liikettä kohti jotakin, jota ei täysin saavuteta.

Aineisto osoittaa myös, että paineen kokeminen on yksilöllistä, koska siihen vaikuttavat jokaisen oma elämäntilanne ja uravaihe. Esimerkiksi seuraava vastaus tuo esiin kokemuksen muutoksesta ajan myötä:

“Not much, maybe during my PhD time, it was harder and more stressed. Now as a postdoc, it is going smoother as I do have more experience now, and I have a research track that started to gain shape.” (Vastaaja ID 1506.)

Toisaalta toisessa vastauksessa paine säilyy, mutta siihen kehitetään selviytymiskeinoja:

“Tutkijan jokapäiväiseen työhön kuuluu suorituspainet; julkaiseminen, uralla eteneminen, rahoituksen hankkiminen, tutkijan arviointi. Paine kuuluu työhön ja siihen kasvaa. Välillä se ahdistaa enemmän, välillä vähemmän.” (Vastaaja ID 1549.)

Erot suorituspaineen yksilöllisessä kokemisessa voidaan tulkita merkitsevän, että identiteettiin liittyvä paine on muuttuva suhde, joka muotoutuu yksilön kokemuksen ja henkilökohtaisen elämäntilanteen mukaan. Tästä huolimatta merkittävänä huomiona nousee esiin, miten riittämättömyyden kokemus säilyy aineistossa keskeisenä ja laajasti jaettuna.

Identiteettiin liittyvän paineen rinnalla aineistossa korostuu myös moraalinen paine, jossa vastaajat pohtivat työn suhdetta muihin elämänalueisiin. Paineen havaittiin liittyvän erityisesti siihen, millaisia uhrauksia työn vaatimuksiin vastaaminen edellyttää. Tämä näkyy erityisesti tilanteissa, joissa työ ja muu elämä asettuvat keskenään ristiriitaan:

“Kyllä. Viikonloppuisin ja kesällä on harvoin vapaata. Erityisesti kesäisin tunnen paljon paineita siitä, että pitää yrittää löytää aikaa perheen yhteisille harrasteille, mutta samaan aikaan en voi laittaa tauolle opinnäytteiden tarkastamista ja korjattavia artikkeleja, koska työtilanne on epävarma ja kilpailu on kovaa.” (Vastaaja ID 185.)

Tässä kuvauksessa paine näyttäytyy ajankäytön ongelman lisäksi moraalisenä jännitteenä kahden arvokkaan asian välillä. Voidaan havaita, että työ ja perhe eivät ole toisiaan poissulkevia tavoitteita, mutta käytännössä niiden yhteensovittaminen tuottaa ristiriidan, jossa kumpikaan ei tunnu toteutuvan riittävästi.

Samankaltainen jännite näkyy myös seuraavassa vastauksessa:

“Olen. Työtä tulee tehtyä tavallaan liikaa, kun yrittää vastata noihin paineisiin. Muu elämä jää vähälle ja perhe on saanut kärsiä. Ajoittain se on ahdistanut ja aiheuttanut riittämättömyyden tunteita.” (Vastaja ID 1765.)

Empiirisen analyysin eräänä keskeisenä havaintona voidaan esittää, että työssä koettu suorituspainetta ulottuu myös työn ulkopuolelle ja alkaa vaikuttaa siihen, miten yksilö arvioi itseään suhteessa muihin elämänalueisiin. Riittämättömyyden kokemus ulottuu aineistossa työn lisäksi myös perheeseen ja muuhun elämään laajemmin ja osa vastaajista kuvaa myös syyllisyyttä, joka liittyy työn ja perheen yhteensovittamiseen:

“Kyllä. Tässä työssä mikään ei riitä - ei itselle eikä työnantajalle tai tiedeyhteisölle. Aina voisi tehdä enemmän ja paremmin. Olen sopeutunut tähän ja hyväksynyt työn rajattomuuden ja tavoitteellisuuden osaksi työtä. Kestän ehkä painetta keskimääräistä paremmin, mutta perheellisenä olen kokenut paljonkin syyllisyyttä siitä, että työpäivät jatkuvasti venyvät ylipitkiksi ja työ vie usein mennessään tavalla, joka näkyy väistämättä myös kotona.” (Vastaja ID 2179.)

Syyllisyyden havaittiin olevan keskeinen moraalisen paineen ilmentymä, jossa yksilö kokee rikkovansa omia arvojaan tai velvollisuuksiaan. Vaikuttaa sille, että tämä tekee paineesta erityisen kuormittavaa, koska kyse on suoriutumisen lisäksi myös siitä, millaisena ihmisenä yksilö näkee itsensä. Samalla voidaan katsoa paineen ulottuvan työn ulkopuolelle ja alkavan muokata tapaa, jolla yksilö jäsentää elämäänsä kokonaisuutena sekä arvioi eri elämänalueiden välistä tasapainoa. Paine vaikuttaa kytkeytyvän näin laajempaan kokemukseen oman toiminnan ja henkilökohtaisten arvojen välisestä ristiriidasta.

Aineistossa näkyi myös kriittistä suhtautumista akateemiseen kulttuuriin elämäntapana:

“Paineita väitöskirjan tekemiseen (koska muuten akateemisessa maailmassa ei ole tulevaisuutta), mikä ahdistaa säännöllisesti. Samalla kun tunnistan väitöskirjan tekemiseen liittyvät epäkiitolliset piirteet (huono tulotaso, projektitöiden ohella tai yksinäisenä puurtajana), minkä vuoksi valinta ei houkuttele. Muuten yliopisto-maailmassa vallitsee monilta osin haitallinen työkuulttuuri, jossa ei lasketa tunteja tai katsota tunteja tai viikonpäivää. Ne jotka tekevät töitä iltaisin, öisin ja viikonloppuisin, rehvastelevat äärimmäisillä työtavoillaan, vaikka naamioivat sen valitukseksi. En halua elää sellaista elämää itse ja koen välillä huonoa omaatuntoa siitä, että lopetan päivän päätteeksi työt enkä siten ehdi tehdä kaikkea.” (Vastaaja ID 2709.)

Vastausten perusteella moraalisen paineen havaittiin rakentuvan sekä yksilön sisäisestä vastuuntunnosta että kulttuurisista odotuksista, jotka määrittävät, millaista sitoutumista pidetään normaalina tai arvostettavana. Aineistossa ilmeni, että tilanteissa, joissa ulkoiset odotukset olivat ristiriidassa yksilön omien arvojen kanssa, suorituspainetta koettiin erityisen henkilökohtaisena ja kuormittavana. Tämä herättää kysymyksen siitä, missä määrin kyse on yksilön kokemuksesta ja missä määrin akateemisen työn rakenteista, jotka tuottavat ja ylläpitävät tällaisia ristiriitoja. Identiteettiin ja moraaliin liittyvien kokemusten huomattiin kietoutuvan tiiviisti yhteen. Vaikutti ilmeiseltä, miten riittämättömyyden tunne työssä voi laajentua kokemukseksi epäonnistumisesta myös muille elämänalueille, samalla kun moraaliset ristiriidat vahvistavat epävarmuutta omasta riittävydestä ja paikasta akateemisessa yhteisössä.

Suorituspainella havaittiin olevan myös eteenpäin vieviä seurauksia, sillä osa vastaajista koki sen osittain myös motivoivana tai palkitsevana:

“Totta kai. Joskus on "arkinen kiire", kun kalenteri on täynnä, joskus suorituspainetta asettaa jonkin sellaisen laadullisen tavoitteen saavuttaminen, jossa olen jotenkin uuden edessä tai muuten epävarma osaamisestani - tai tehtävän kriteeristö ei ole kyllin hyvin määritelty. Ahdistavaahan se on, mutta myös palkitsevaa, jos tilanteesta suoriutuu hyvin. Harvemmin on täysin penkin alle mennyt.” (Vastaaja ID 385.)

Toisissa vastauksissa paine puolestaan näyttäytyy uuvuttavana ja jopa uravalintoihin vaikuttavana kokemuksena:

“Olen, sekä tutkimuksessa että opettamisessa. Opetuksessa tähän usein liittyy kiire ja oman osaamisen kyseenalaistaminen. Tutkimuksessa jatkuva kilpailu rahoista ja julkaisemisen vaikeus, joka johtaa epäonnistumisen tunteisiin. Tuntuu vaikealta jatkaa puurtamista, kun prosessit ovat niin pitkiä, ja tulevaisuus epävarma. Ilmenee siis paikoin motivaation puutteena, lannistumisena, itsensä ruoskimisena. Ja tunteena, ettei halua jatkaa akateemisella uralla, koska ei halua omistaa koko elämänsä tutkimukselle.” (Vastaaja ID 2227.)

Vastausten perusteella paineen merkityksen havaittiin rakentuvan yksilöllisten tulkintojen kautta. Sama tilanne voi näyttäytyä toiselle haasteena ja toiselle uhkana. Aineistosta havaittiin, miten yksilön käytettävissä olevat voimavarat, kuten aiempi kokemus, sosiaalinen tuki sekä omat selviytymiskeinot, muokkaavat keskeisesti sitä, millaisena paine lopulta jäsentyy ja kuinka kuormittavana tai hallittavana se koetaan. Esimerkiksi elämäntilanne vaikuttaa merkittävästi siihen, miten paine koetaan:

“Minulla on toistuvia suorituspaineita, mutta myös työkaluja niiden käsittelemiseen. Parasta on se, kun huomaa kehittyneensä osa-alueella, jonka aiemmin koki haastavaksi. Nykyään postdoc vaiheessa on lähinnä liikaa töitä ja suorituspaineita tulee siitä ettei niitä kaikkia saa hoidettua työaikana. Koska minulla on pieniä lapsia, jotka sairastelevat aika ajoin, teen usein töitä iltaisin ja viikonloppuisin. Voi kuitenkin olla, että kokonaisuutena teen töitä vähemmän kuin joku lapseton kollega siitä syystä, että hoivavastuut pakottavat työskentelemään pääsääntöisesti välillä 8-16.” (Vastaaja ID 684.)

Toisaalta osa vastaajista kuvaa aktiivista suhtautumista paineeseen ja pyrkimystä toimia toisin kuin ympäristö odottaa:

“Kyllä. Aina voisi tehdä enemmän ja paremmin. Tutkijan työssä kiinni pysyminen edellyttää kilpailua niukoista resursseista ja tutkijan uralla eteneminen on vieläkin raadollisempaa. Tämä akateeminen opportunistisuus ärsyttää ja inhottaa minua,

mutta koska en voi muuttaa systeemiä rakenteita, koitan pärjätä tässä maailmassa tavalla, joka henkilökohtaisella tasolla on pehmeämpi. Pyrin mieluummin yhteistyöhön kuin yksilökeskeiseen kilpailuun. Eli reagoin hiljaisesti kapinoimalla. Ja tekemällä oman työni hyvin.” (Vastaaja ID 131.)

Paineen seurauksien havaittiin olevan yksilöllisiä, sillä vastaajat kohtasivat sen eri tavoin esimerkiksi neuvottelemalla, sopeutumalla tai kyseenalaistamalla siihen liittyviä odotuksia. Vastauksissa suorituspaineen havaittiin rakentuvan yksilön ja työn välisessä suhteessa, jossa identiteetti, arvot ja elämäntilanne muokkaavat sitä, miten paine koetaan. Keskeistä olivat henkilökohtaiset kokemukset, jotka näyttäytyivät samanaikaisesti kuormittavina, motivoivina ja moraalisesti ristiriitaisina.

6.4 Suorituspaineen vaikutukset

Empiirisen aineiston perusteella vaikuttaa ilmeiseltä, että suorituspaine ulottuu aineistossa sen lähteiden ja kokemisen tarkastelua pidemmälle ja vaikuttaa myös yksilön hyvinvointiin ja toimintaan. Emotionaalisia tuntemuksia tunnistettiin 57 % vastauksista, kehollisia tuntemuksia 17 % ja toiminnallisia seurauksia 14 % vastauksista. Nämä luvut viittaavat siihen, että suorituspaine heijastuu vahvasti tunteisiin, fyysiseen jaksamiseen sekä siihen, miten työtä tehdään ja miten omaa tulevaisuutta akateemisessa työssä arvioidaan.

Näiden havaintojen perusteella paineen vaikutukset jäsentyvät aineistossa erityisesti emotionaalisten, kehollisten ja toiminnallisten seurausten kautta. Vaikka näitä voidaan tarkastella analyttisesti erillisinä, aineistossa ne limittyvät tiiviisti toisiinsa. Emotionaalinen kuormitus voi heikentää unta ja palautumista, kun kehollinen kuormitus voi puolestaan vaikeuttaa työn tekemistä. Toiminnalliset seuraukset, kuten ylisuorittaminen, lamaantuminen tai vetäytyminen, voivat vahvistaa paineen muita vaikutuksia entisestään. Tämän vuoksi suorituspaine näyttäytyy aineistossa ennen kaikkea kasautuvana kuormituksena, jossa eri seuraukset rakentavat ja ylläpitävät toisiaan.

Aineistossa emotionaaliset tuntemukset nousevat kaikkein näkyvimmin esiin. Vastaajat kuvaavat suorituspaineen ilmenevän erityisesti stressinä, ahdistuksena, riittämättömyytenä, epävarmuutena ja huijarisyndroomana. Näiden kokemusten toistuvuus viittaa siihen, että paine muodostaa työn arkea sävyttävän, pysyvemmän kuormituksen muodon.

Eräs vastaaja kiteyttää tämän hyvin pelkistetysti:

“Kyllä, se aiheuttaa stressiä, riittämättömyyden tunnetta, huijarisyndroomaa jne.”
(Vastaaja ID 175.)

Toinen vastaaja kuvaa paineen emotionaalisia seurauksia yksityiskohtaisemmin:

“Suorituspaineeet ilmenevät mm. stressinä tavoittaa rahoittajalle luvatut asiat (aineistot, julkaisut, ym). Julkaisupaine on kova, ja erityisesti ulkomaisissa lehdissä julkaiseminen stressaa vaikka kieliongelmiä ei ole. Paine aiheuttaa kognitiivista kuormitusta ja väsymystä, joskus ärtyneisyyttä ja lyhytpinnaisuutta.” (Vastaaja ID 194.)

Tämä vastaus kuvastaa, miten emotionaaliset vaikutukset ulottuvat tunteiden lisäksi myös ajatteluun, keskittymiseen ja vuorovaikutukseen. Aineistosta havaittiin, miten stressi, kognitiivinen kuormitus ja ärtyneisyys muodostavat yhdessä kokonaisuuden, jossa paine heikentää sekä työn tekemisen edellytyksiä että psyykkistä tasapainoa. Eri-tyisen merkittävä huomio on, että paine näyttäytyy tässä paitsi ulkoisten vaatimusten, myös työn jatkuvan keskeneräisyyden ja vastuullisuuden seurauksena. Vastaajan kuvaus viittaa siihen, miten psyykkinen kuormitus syntyy tilanteessa, jossa työn tavoitteet ovat jatkuvasti läsnä ja yksilö kokee olevansa vastuussa niiden saavuttamisesta.

Aineistossa paineen emotionaalinen ulottuvuus liittyy usein myös sisäistettyihin odotuksiin ja omaan vaativuuteen itseä kohtaan. Tämä näkyy hyvin seuraavassa vastauksessa:

“Suorituspaineeet tulevat lähinnä minulta itseltäni, sillä minulla on taipumusta perfektionismiin ja vaadin itseltäni paljon. Se aiheuttaa ajoittain stressiä ja epävarmuutta.” (Vastaaja ID 204.)

Paineen vaikutusten havaittiin olevan osittain sisäistettyjä ja yhteydessä yksilön korkeaan vaatimustasoon omia suorituksiaan kohtaan.

Monissa vastauksissa psyykkinen kuormitus ylittää stressin ja epävarmuuden tason ja kehittyy vakavammaksi hyvinvoinnin ongelmiksi. Vastaajat kuvaavat loppuun palamista, masennusta ja sairaslomia tavalla, joka kuvastaa paineen vaikutusten voivan kasvaa pitkäkestoisiksi ja vakaviksi:

“Olen. Stressioireita, n. 10 vuotta sitten myös loppuunpalaminen ja siitä johtuva masennus.” (Vastaaja ID 233.)

“Joo. Papereita pitää saada valmiiksi ja julkaistua. Ahdistusta, diagnosoitu masennus ja burnoutin se on osaltaan ainakin aiheuttanut.” (Vastaaja ID 6.)

“Yes, there is a lot of pressure to perform in this job, especially when you don't have a permanent position. Performance pressure comes to get grants, to publish paper, to get students, to get the next job, never knowing if it will all stop at some point, moving countries. Pressure to always be better and faster. Pressure made me work non-stop (10h per day, no days off) for more than 2 years, the past years, leading to depression state, burn out, anxiety.” (Vastaaja ID 1456.)

Näissä vastauksissa huomio kiinnittyy siihen, miten paineen vaikutukset heikentävät pidemmällä aikavälillä työkykyä ja mielenterveyttä. Vastauksissa erityisesti määräaikaisuus, epävarmuus työn jatkumisesta ja jatkuva kilpailu näyttävät muodostavan kehän, jossa paine syvenee työn normaaliksi taustatilaksi. Vaikuttaa ilmeiseltä, että tämä tekee psyykkisestä kuormituksesta vaikeasti katkaistavan, koska yksilö ei pysty paikantamaan sitä vain yhteen tilanteeseen tai tehtävään. Samalla aineistosta kävi ilmi, miten suorituspainne voi johtaa jopa siihen, että yksilö alkaa kyseenalaistaa paitsi oman jaksamisensa myös koko uravalintansa.

Tämä näkyy vastauksissa, joissa psyykkinen kuormitus yhdistyy tulevaisuuden uudelleenarviointiin:

“Olen kokenut paljon suorituspaineita. Tuntuu, että yliopisto vaatii huippusuoritumista ja parhaaseen 5 % kurottautumista jatkuvasti. Paine väsyttää, ahdistaa ja saa miettimään alan vaihtoa. Todella moni muukin työ on kuitenkin niin paineistettua, ettei vaihtoehdon löytäminen olisi helppoa.” (Vastaaja ID 22.)

“Jatkuvasti. Suorituspainet aiheuttavat ahdistusta, unettomuutta, ja ärtyneisyyttä, joka heijastuu myös perhe-elämään. Kokemukset suorituspainesta ja jatku stressitaso on saanut minut jopa miettimään uravalintaani. Jos olisi joku helppo ratkaisu käsillä niin vaihtaisin varmaan työtä.” (Vastaaja ID 391.)

Näissä vastauksissa korostuu, että paine vaikuttaa myös siihen, miten vastaajat hahmottavat mahdollisuutensa jatkaa akateemisessa työssä. Aineistosta havaittiin paineen alkavan vähitellen muuttaa paitsi hyvinvointia myös uravalintoja, tehden sen psyykkisistä vaikutuksista erityisen vakavia.

Keholliset tuntemukset muodostavat aineistossa toisen keskeisen seurausten kokonaisuuden. Vaikka niitä tunnistettiin määrällisesti vähemmän kuin emotionaalisia tunteuksia, niiden kuvaukset ovat usein hyvin konkreettisia ja voimakkaita. Havaittiin, että keholliset oireet tekevät paineesta näkyvää ja ruumiillisesti koettua. Ne osoittavat, että paine ilmenee konkreettisesti kehossa eikä jää pelkästään emotionaalisiksi tuntemuksiksi.

Eräs vastaaja kuvaa tätä seuraavasti:

“Kyllä. Epävarmuuden tunnetta ja huijarisyndroomaa. Riittämättömyyden tunnetta. Stressiä - vatsan oireilua, unettomuutta, päänsärkyä, ahdistuneisuutta, kiireyttä, kärsimättömyyttä. Epäreiluuden kokemukset ja tunne siitä ettei arvosteta.” (Vastaaja ID 367.)

Toinen vastaaja kuvaa, kuinka paine vaikuttaa uneen ja mielialaan:

“Kyllä. Riittämättömyyden tunnetta ja stressiä. Voi vaikuttaa heikentävästi uneen ja mielialaan.” (Vastaaja ID 340.)

Näissä vastauksissa keholliset vaikutukset ovat tiiviisti yhteydessä epävarmuuden, riittämättömyyden ja stressin kokemuksiin. Kehollisen oireilun havaittiin toimivan osoituksena siitä, miten paineen vaikutukset ovat kokonaisvaltaisia. Vatsaoireet, univaikeudet, päänsärky ja kehon kireys kytkeytyvät aineistossa toisiinsa ja niiden huomattiin heijastavan pitkään jatkuneen kuormituksen ruumiillistumista.

Erityisesti univaikeudet ja palautumisen puute toistuvat aineistossa voimakkaasti:

“Olen kokenut vastuutehtävissä painetta ja välillä menee yöunet kun stressi on kovin. Neljän ja puolen tunnin unen jälkeen yleensä herään ja työ- ja muut mielenkiintoiset tutkimusasiat hyppäävät mieleen ja enää ei tule uni vaikka olisi mahdollisuus vain kääntää kylkeä ja jatkaa unia. Pidän älylaitteet ja langattoman verkon suljettuna yöunien ajan, jotta sekään ei häiritsisi herkkää untani. Käytän myös CPAP laitetta.” (Vastaaja ID 920.)

“Olen, aina on sellainen olo, ettei ehdi tarpeeksi. Välillä minulla on stressiä, minun on vaikea saada unta tai herään keskellä yötä pohtimaan asioita. Ärtymistä. Ahdistusta, etten saa asioita tehtyä.” (Vastaaja ID 2617.)

Nämä kuvaukset kuvaavat, että osalla vastaajista suorituspainetta jatkuu työpäivän jälkeen kehollisena valppautena, joka heikentää palautumista ja ylläpitää kuormitusta. Vastauksista havaittiin unen heikkenemisen vaikeuttavan palautumista. Tämä voi edelleen lisätä psyykkistä kuormitusta ja heikentää työssä jaksamista: näin keholliset ja psyykkiset vaikutukset rakentavat toisiaan vahvistavan kierteen.

Joissakin vastauksissa fyysiset seuraukset kuvataan hyvin vakavina ja pitkäkestoisina:

“Suorituspainetta on ollut todella paljon. Olin professorina 25 vuotta, eikä mikään riittänyt: lisää graduja, lisää väitöskirjoja, lisää tutkintoja, lisää julkaisuja, lisää yhteiskuntasuhteita, lisää osallistumista hallintoon ja ennen muuta lisää ulkopuolista rahoitusta. En koskaan tuntenut suoriutuvani tarpeeksi hyvin, ja jatkuva stressi johti kroonistuneeseen migreeniin sekä niska- ja hartiasärkyyn. Jäin vähän etuajassa eläkkeelle tämän takia.” (Vastaaja ID 414.)

“Koen suuria ja usein liian kuormittavaksi muuttuvia suorituspaineita. Suorituspainet kohdistuvat opetus-, tutkimus- ja hallintotehtäviin sekä kansainvälistymispaineisiin ja myös yliopiston ulkopuolelta tuleviin paineisiin (yhteiskunnallinen vaikuttaminen, media jne.) Yliopistonlehtorin työnkuva on monenkirjava, ja siihen kohdistuu monia ja välillä keskenään ristiriitaisia odotuksia ja vaatimuksia. Suorituspainet ilmenevät pääasiassa siten, että työasiat vaivaavat mieltä jatkuvasti päivin ja öin, mistä jälkimmäiseen liittyen seuraa väsymyksen kierrettä, keskittymiskyvyttömyyttä, päänsärkyä, rytmihäiriöitä ja muuta fyysistä vaivaa. Teen jatkuvasti töitä viikonloppuvapaita ja lomiam pitämättä, joten palautumiseen ei ole riittävästi aikaa. Tämä kaikki herättää suurta epätoivoa. En usko, että jaksan näitä töitä pitkään, mutta yritän sinnitellä eteenpäin päivä kerrallaan.” (Vastaaja ID 364.)

Näissä vastauksissa keholliset vaikutukset kytkeytyvät selvästi työn rakenteelliseen ylikuormitukseen, jossa fyysiset oireet asettuvat osaksi pitkään jatkunutta kuormituksen kehitystä. Samalla ne osoittavat, että suorituspainet voi ulottua hetkellistä epämuakvuutta pidemmälle ja vaikuttaa työkykyyn, palautumiseen sekä jopa uran kulkuun.

Toiminnalliset vaikutukset muodostavat kolmannen keskeisen seurausten kokonaisuuden. Aineistossa paine vaikuttaa siihen, miten yksilöt tekevät työtään, kuinka paljon he tekevät sitä ja millaisia ratkaisuja he tekevät suhteessa uraansa. Yksi keskeisimmistä aineistosta nousseista teemoista on ylisuorittaminen. Vastaajat kuvaavat, kuinka paine johtaa pitkiin työpäiviin, jatkuvaan työntekoon ja työn tunkeutumiseen vapaa-ajalle:

“Koen suorituspainetta lähes joka päivä. Se tuntuu kiireenä, tekemättöminä töinä, aivosumuna kun huomio hajoaa liian monen asian välillä etenkin etätyössä, huonona olona siitä että tekee liian nopeasti ja hutaisten. Välillä se aiheuttaa epätoivoa, välillä vaivaa vähemmän. Olen ollut uupumisen takia välillä sairaslomalla.” (Vastaaja ID 348.)

“Kyllä. Ylitöinä kun yrittää saada tutkimusta tehtyä. Ärsytyksenä kun on liikaa töitä. Turhautumisena.” (Vastaaja ID 1793.)

“Ajan riittämättömyys - töiden tekeminen kotona ja välillä yö-unien vähyys.” (Vastaaja ID 2611.)

Näissä vastauksissa ylisuorittaminen näyttäytyy keinona selviytyä tilanteessa, jossa työn vaatimukset ylittävät työajan ja käytettävissä olevat resurssit. Ylisuorittamisen ei kuitenkaan havaittu välttämättä vähentävän paineen vaikutuksia, sillä se voi usein myös vahvistaa niitä ja johtaa haitallisiin seurauksiin. Kun vastaajien työaika venyy ja palautuminen heikkenee, havaittiin kuormituksen alkavan kasvaa entisestään. Aineisto viittaaakin siihen, miten ylisuorittaminen on samanaikaisesti reaktio paineeseen ja mekanismi, joka ylläpitää sen vaikutuksia.

Aineistossa näkyi myös tilanteita, joissa vastaajat eivät pyrkineet vastaamaan suoritus-paineeseen lisäämällä työpanostaan, vaan mukauttivat tavoitteitaan tai luopuivat uralla etenemiseen liittyvistä odotuksista:

"Kyllä: Uralla eteneminen, tuloksen tekeminen ja määräaikaishetvistä pääseminen vakituiseksi. Aiemmin ahdisti mutta nyt olen luovuttanut ja keskityn vain tutkimuksen tekoon, enkä aio enää edes hakea vakipaikkoja." (Vastaaja ID 274.)

"Olen kokenut. Aikoinaan väitöskirjaa tehdessä paljonkin; se valmistui hitaasti. Myöhemmin julkaisemisen painetta. Oma hidas tapani tehdä isoista aineistoista perustutkimusta itseäni tyydyttävällä tavalla on sopinut huonosti nykyseen ja ylhäältä annettuihin tulostavoitteisiin. Jossain vaiheessa päätin luopua tavoittelemasta liikoja, ja nyt olen jäämässä ennenaikaisesti eläkkeelle, jotta voin tehdä valmiiksi keskeneräisiä hankkeitani." (Vastaaja ID 1583.)

Näissä vastauksissa paine näkyy tavoitteiden uudelleenarviointina ja pyrkimyksenä sovittaa työn vaatimukset paremmin yhteen omien voimavarojen, elämäntilanteen tai henkilökohtaisten arvojen kanssa.

Osalla vastaajista paine alkoi heikentää toimintakykyä ja johti vetäytymiseen tai lamaan-tumiseen:

“Suorituspaineeet liittyvät julkaisutoimintaan ja deadlineihin. Tuntemukset ilmenevät henkisenä, joskus tuntuen ihan fyysisenä ahdistuneisuutena, mikä taas edesauttaa aivotoiminnan (=kirjoittamisen) lamaantumista, mikä taas edelleen ruokki ahdistumista.” (Vastaja ID 827.)

“Olen. Artikkeleiden valmiiksi saaminen on aiheuttanut ahdistusta, välillä myös lamaantumista, vaikka tiedän, että se ei auta mitään.” (Vastaja ID 1285.)

Tällaiset kuvaukset tuovat näkyväksi paineen paradoksaalisen luonteen, sillä paineen havaittiin ilmenevän sekä ylisuorittamisena että lamaantumisenä. Aineistossa näkyy myös, miten paine voi johtaa alanvaihdon tai akateemisesta työstä poistumisen harkintaan:

“Välillä kun ollut oikein kova sisäinen kilpailu olen harkinnut yliopistomaailman jättämistä. Kerran olen vetäytynyt viime metreillä rekrytointiprosessissa tutkimuslaitokseen.” (Vastaja ID 2700.)

“Kyllä, TT-järjestelmä on armoton ja epävarma. Tunne, että pitäisi pitää jalka oven välissä myös muualle työelämään, jos tenurointi epäonnistuu tai muuten akateemiassa oleva sosiaalisesti rajoittunut kanssayhteisö alkaa käymään liian raskaaksi.” (Vastaja ID 2731.)

“A lot of pressure to publish in top journals - publish or perish culture. It creates a lot of stress and feelings of inadequacy. It made me to consider to leave academia” (Vastaja ID 2780.)

Näissä vastauksissa suorituspaineen havaittiin vaikuttavan yksittäisten työtehtävien ja työskentelyrytmin lisäksi myös siihen, miten yksilö hahmottaa koko uransa. Osa vastaajista koki, miten akateemisen työn jatkaminen saattoi olla vaakalaudalla, sillä paine ohjaa pohtimaan vaihtoehtoisia tulevaisuuksia. Tämän havaittiin tekevän toiminnallisista seurauksista erityisen merkittäviä, koska ne ulottuvat työn tekemisen tavoista siihen, halutaanko työtä jatkaa enää lainkaan.

Suorituspaineen seurauksissa havaittiin myös positiivisia vaikutuksia. Osa vastaajista koki paineen tehostavan työskentelyä ja motivoivan parempiin suorituksiin:

”Olen, mutta myönteistä sellaista. Yhteisö, jossa saan työskennellä on motivoitunut ja aikaansaavaa. Se innostaa ja kannustaa.” (Vastaaja ID 107).

Samalla toiset taas olivat kokeneet suorituspaineen sekä positiivisena että negatiivisena asiana:

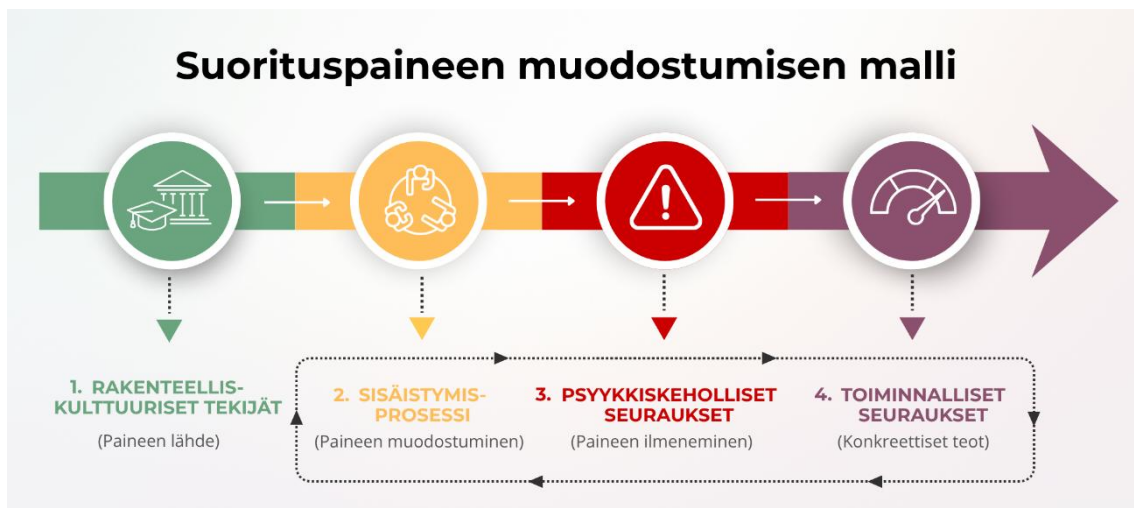
”Koen jatkuvaa suorituspainetta työssäni, joka ajoittain ”buustaa” minua parempiin suorituksiin, mutta toisaalta myös vaikuttaa toisinaan hyvinvointiini negatiivisesti. Se aiheuttaa myös ajoittain turhautuneisuutta, koska koen että en pysty tekemään välttämättä laadukasta tutkimusta, joka vaatisi aikaa kun tuntuu siltä että nykyään pitää ainoastaan julkaista mahdollisimman paljon ja mahdollisimman usein, huolimatta laadusta.” (Vastaaja ID 28).

Näin ollen aineistosta voitiin tunnistaa sekä suorituspaineen suoritusta parantavia että kuormitusta lisääviä vaikutuksia. Mielenkiintoista oli erityisesti huomata, että sama vastaaja saattoi kokea suorituspaineen sekä hyvänä että huonona asiana.

Kokonaisuutena aineistosta käy ilmi, miten suorituspaine aiheuttaa emotionaalisia ja kehoollisia tuntemuksia sekä toiminnallisia seurauksia. Aineistosta havaittiin, miten psyykinen kuormitus voi johtaa ylikuormittumiseen, univaikeuksiin ja fyysisiin oireisiin. Samalla suorituspaine voi myös kannustaa, innostaa ja motivoida. Kehollinen kuormitus voi puolestaan heikentää keskittymistä, palautumista ja työn tekemisen edellytyksiä. Toiminnalliset seuraukset, kuten ylisuorittaminen, lamaantuminen tai akateemisesta työstä vetäytyminen, kytkeytyvät emotionaalsiin ja kehoollisiin tuntemuksiin ja voivat syventää kuormitusta edelleen. Toisaalta suorituspaine voi myös kannustaa työskentelemään ahkerammin ja johtaa parempiin tuloksiin. Näin ollen suorituspaine näyttäytyy aineistossa moniulotteisena kokonaisuutena, joka vaikuttaa siihen, miltä työ tuntuu, mitä keho kestää, miten työtä tehdään ja millaisena akateeminen tulevaisuus nähdään.

7 Keskustelu

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten akateemisen työn suorituspainne rakentuu ja sisäistyy tutkijoiden kokemuksissa sekä millaisia seurauksia koetulla paineella on suomalaisessa akateemisessa maailmassa. Empiirisen aineiston analyysin pohjalta rakennettiin suorituspaineen muodostumisen malli (Kuva 2), joka helpottaa hahmottamaan suorituspaineen muodostumisen vaiheita. Siinä yliopistoinstituution makrorakenteet, työyhteisön mikrokulttuurit ja yksilön psykologiset mekanismit kietoutuvat toisiinsa muodostaen prosessimaisen kehän. Tässä luvussa perehdytään tarkemmin suorituspaineen muodostumisen eri vaiheisiin ja peilataan saatuja tuloksia aikaisempiin tutkimuksiin akateemisesta työstä, auditointikulttuurista ja suorituspaineen muodostumisesta.



Kuva 2. Suorituspaineen muodostumisen malli.

7.1 Rakenteelliskulttuuriset tekijät

Mallin ensimmäinen taso muodostuu yliopistoinstituution rakenteellisista ohjausmekanismeista, jotka kohdistavat paineen suoraan yksittäiseen tutkijaan. Aineistossa korostuvat erityisesti tulohajauksen ja rahoitusmallien vaikutus, joka sitoo tutkijan aseman sekä urakehityksen tiukasti julkaisumetriikkaan. Tätä painetta syventää entisestään mää-

räaikaisuuksien yleisyys, mikä ylläpitää jatkuvaa epävarmuutta tulevasta. Lisäksi kilpailtu rahoitusjärjestelmä tekee ulkoisen rahoituksen hankkimisesta välttämättömän uralla etenemisen ehdon, ja nämä tekijät yhdessä muodostavat akateemiselle arjelle ominaisen, tehostuneen ja voimakkaan kilpailullisen työskentelykulttuurin. Eräs vastaaja tiivisti tämän kirjoittamalla, että

”Paine ja riittämättömyyden tunne on jatkuva ja massiivinen. Työsuhteiden järjestäminen pätkätöinä määräaikaisilla sopimuksilla pahentaa tilannetta. On jatkuvasti ylisuoriuduttava, jotta voisi olla ”varma” selviävänsä seuraavasta arvioinnista tai kilpailutilanteesta.” (Vastaaja ID 2174).

Tällaiset kuvaukset rakenteellisista tekijöistä vahvistavat aiempia havaintoja akateemisen työn murroksesta kohti suorituskeskeisempää kulttuuria (esim. Shore, 2008; Visser ja muut, 2024). Haastateltavien kokemukset osoittavat, kuinka uuden julkishallinnon mukaiset tulosoajausmekanismat ja valtiotason makrorakenteet valuvat suomalaisessa yliopistokontekstissa suoraan yksittäisen asiantuntijan arkeen ja vastuulle, mikä on linjassa Kallion ja muiden (2016; 2025) havaintojen kanssa. Tulokset saavat lisätukea myös Kovácsin ja muiden (2024) tutkimuksesta, jossa julkaisuihin ja tutkimusrahoitukseen kohdistuvan paineen todetaan muodostavan keskeisen osan nykyistä akateemista työympäristöä.

Empiirinen aineisto havainnollistaa, että suorituspainetta on asettunut osaksi yliopiston arkipäiväistä kulttuuria ja vertaiskontrollia. Haastateltavat kuvasivat, kuinka julkaisuluokituksesta (kuten JUFO-tasoista) ja viitauksista on tullut keskeisiä arvioinnin perusteita, jolla mitataan työn ja tutkijan arvoa. Tämä havainto resonoi vahvasti Visserin ja muiden (2024) käsitteen performatiivisesta yliopistosta kanssa, sillä järjestelmässä ei riitä, että tekee hyvää tiedettä, vaan suoritukset on pystyttävä jatkuvasti tekemään näkyviksi metrisessä muodossa.

Aineistossa havaittiin kuitenkin mielenkiintoinen paradoksi, joka syventää Segerin ja muiden (2023) esittämää Foucauldilaista näkökulmaa itseohjautuvuuden teknologioista. Vaikka tutkijat suhtautuivat mittareihin ja auditointikulttuuriin erittäin kriittisesti, he samalla käyttivät näitä samoja mittareita oman asiantuntijuutensa, pätevyytensä ja legiti-

miteettinsä osoittamiseen kollegoilleen ja rahoittajille. Näin ollen tutkijat myös itse uuvivat ja ylläpitävät suorituspainetta osallistumalla suorituskeskeiseen kilpailuun suojelakseen omaa uraansa.

7.2 Sisäistymisprosessi

Tämän tutkimuksen merkittävin teoreettinen kontribuutio liittyy suorituspaineen sisäistymisen prosessiin, jota on aikaisemmassa organisaatiotutkimuksessa käsitelty usein pintapuolisesti. Empiirinen aineisto osoittaa, että akateemisessa työssä raja ammatillisen minän ja henkilökohtaisen identiteetin välillä on poikkeuksellisen liukuva. Tutkijat kuvasivat työtään usein elämäntapana tai kutsumuksena, mikä tekee heistä haavoittuvia suorituspainelle.

Sisäistymisprosessissa ulkoiset vaatimukset muuttuvat yksilön sisäiseksi paineeksi. Aineistossa sisäistyminen rakentuu kolmen mekanismin kautta, joista ensimmäinen on *ehdollinen itsetunto ja riittämättömyyden tunne*. Tässä kohtaa monet vastaajat kuvasivat kokemusta siitä, että oma arvo tutkijana riippuu saavutuksista. Tämä loi jatkuvan tarpeen todistaa pätevyytensä kilpailullisessa toimintaympäristössä:

”En ole saanut kerättyä tarpeeksi akateemisia meriittejä ja akateeminen urapolkuni ei ole ollut suoraviivainen. Se aiheuttaa itsetunnon haasteita, huonommuuden ja häpeän tunteita.” (Vastaaaja ID 1876).

Kun ulkoiset metriset vaatimukset kohtaavat tutkijan sisäisen intohimon ja korkean vaatimustason, syntyy prosessi, jossa paine muuttuu sisäiseksi kontrolliksi ja riittämättömyyden tunteeksi. Tämä löydös on linjassa Knightsin ja Clarken (2014) tutkimusten kanssa, joissa akateemista identiteettiä kuvataan kroonisesti hauraaksi ja epävarmaksi. Vastauksissa yleistä oli kokemukset huijarisyndroomasta, jotka heijastavat sitä, kuinka menestystä ei aina osata integroida osaksi omaa pystyvyyden tunnetta, vaan jokainen saavutettu artikkeli tai apuraha nähdään vain väliaikaisena pelastuksena ennen seuraavaa arviointia.

Tätä ilmiötä voidaan selittää Schwingerin ja muiden (2017) sekä Ryanin ja Decin (2000) teorioilla ehdollisesta itsetunnosta. Kun yksilön itsearvostus kytkeytyy ulkoisiin, vaihteleviin suorituksiin (kuten rahoituspäätöksiin tai ohjaajan palautteisiin), perusturvallisuuden tunne työssä katoaa. Tämän tutkimuksen valossa suorituspaine toimii psykologisena mekanismina, joka muuttaa autonomiseksi tarkoitetun akateemisen työn *sisäistyneeksi ulkoiseksi säätelyksi*: tutkija tekee töitä välttääkseen syyllisyyden ja häpeän tunteita, mikä kuluttaa psyykkisiä voimavaroja huomattavasti enemmän kuin terve, sisäisestä motivaatiosta kumpuava tiedonjano.

Paineen sisäistymisen toinen keskeinen mekanismi on *kognitiivinen uhkatulkinta*, jossa yksilö tulkitsee yksittäistä tilannetta joko positiivisena mahdollisuutena tai negatiivisena uhkana (Cavanaugh ja muut, 2000). Empiirisen aineiston vastauksissa suorituspaine tulkittiin usein nimenomaan uhkana, mikä näkyi pelkona epäonnistua, menettää rahoitus tai jäädä jälkeen kollegoista. Tämä havainto asettuu suoraan Lazaruksen ja Folkmanin (1984) klassisen kognitiivisen stressiteorian viitekehykseen, jonka mukaan uhkatulkinta aktivoituu silloin, kun yksilö kokee ympäristön vaatimusten ylittävän hänen omat voimavaransa ja vaarantavan hänen hyvinvointinsa tai uransa jatkuvuuden.

Aineistossa uhkatulkinta johti tyypillisesti voimakkaaseen epävarmuuden tunteeseen ja jopa lamaantumiseen työtehtävien edessä. Ilmiö heijastaa suorituspaineen paradoksaalista luonnetta (ks. esim. Xu ja muut, 2021), sillä vaikka organisaation asettaman paineen tarkoituksena on usein tehostaa työntekoa ja lisätä tuottavuutta, se kääntyykin kognitiivisen uhan kautta itseään vastaan heikentämällä tutkijan toimintakykyä. Virheiden pelko ja siitä seuraava asioiden lykkääminen kytkeytyvät myös Knightsin ja Clarken (2014) havaitsemaan akateemisen identiteetin haurauteen, jossa epäonnistumisen pelko ohjaa tutkijaa pikemminkin suojautumaan kuin luomaan uutta. Tämä voi johtaa lamaantumiseen ja asioiden kasaantumisen lisäten koettua painetta:

”Pelkään tekeväni virheen, jolloin en saa aikaiseksi mitään, enkä osaa päättää miten edetä, jolloin asiat vain jäävät ja kasautuvat.” (Vastaaja ID 1612).

Kolmas keskeinen paineen sisäistymisen mekanismi on ammatillisen identiteetin kietoutuminen auditointikulttuurin ihanteisiin, jolloin tutkija alkaa nähdä itsensä mitattavana kohteena (Loveday, 2021). Monet vastaajat kuvaavat, kuinka ulkoiset tavoitteet muuttuvat vähitellen omiksi tavoitteiksi, jolloin metriikat alkavat määrittää sitä, mitä pidetään hyvänä ja arvokkaana työnä, vaikka se olisi ristiriidassa tutkijan omien alkuperäisten arvojen kanssa. Tämän suorituspaineen sisäistymisen ytimessä vaikuttaakin olevan jatkuva jännite kahden eri identiteetin välillä, joita voidaan kuvata suorituksia optimoivaksi strategiseksi uraidentiteetiksi sekä tutkimuksen sisältöä ja autonomiaa korostavaksi eettiseksi akateemiseksi identiteetiksi. Vastaajien havaittiin käyvän jatkuvaa sisäistä neuvottelua näiden kahden osittain vastakkaisen arvomaailman välillä, mikä johtaa syviin sisäisiin ristiriitoihin:

”Tutkijan työ on muuttunut viime vuosina ja vuosikymmeninä merkittävästi. Se on yhä vähemmän sitä, minkä vuoksi alalle alun alkaen hakeuduin, eli itsenäistä tutkimista, ja yhä enemmän sellaista, missä koen että minulla on vähemmän mahdollisuuksia: itsensä markkinointia, verkostoitumista, tutkimuksen esittelyä, suunnittelua ja raportointia ja rahoituksen hakemista.” (Vastaaja ID 161).

Tämä empiirinen löydös resonoi vahvasti Ylijoen ja Ursinin (2013) tutkimusten kanssa, joissa on tunnistettu suomalaisten tutkijoiden kokema identiteettien sirpaloituminen markkinaehtoisten vaatimusten ja perinteisen akateemisen elämänmuodon välisessä ristiriidassa. Myös Knights ja Clarke (2014) sekä Visser ja muut (2024) kuvaavat tätä kehityskulkua prosessina, jossa performatiivinen yliopisto etäännyttää tutkijan työn alkuperäisestä ydintarkoituksestaan ja pakottaa yksilön muokkaamaan identiteettiään sellaiseksi, jota järjestelmä suosii ja palkitsee. Tutkijat joutuvat siten kipuilemaan sen kanssa, että heidän on omaksuttava yrittäjämäisiä toimintatapoja selviytyäkseen kilpailussa, vaikka se veisi tilaa vapaalta tieteelliseltä ajattelulta.

Aineistossa nousee esiin vahvasti moraalisen paineen mekanismi, jossa akateemisen uran edellyttämät vaatimukset muuttuvat tutkijan sisäiseksi moraaliseksi arvopohdinnaksi uran ja muun elämän välillä. Tämä ilmenee kysymyksinä siitä, millaisia arvoja tutkija haluaa työssään toteuttaa ja millaista elämää hän haluaa elää akateemisen uran rin-

nalla. Vastaajat kuvasivat, kuinka työn rajattomuus, jatkuva kiire ja jatkuvasti kasvavat odotukset pakottavat arvioimaan työn ja muun elämän välistä suhdetta:

”On vaikea kilpailla sellaisten henkilöiden kanssa, jotka todellisuudessa tekevät viikossa puolet enemmän töitä kuin mihin itse pystyn. Toisaalta perhe ja parisuhde ovat minulle arvovalinnoissa työn edellä, joten mieluummin vietän viikonloput minulle rakkaiden kanssa kuin työn parissa.” (Vastaaja ID 730).

Tämä ilmiö kytkeytyy suoraan Yljoen ja Ursinin (2013) tunnistamaan suomalaisten korkeakoulutyöntekijöiden kokemaan identiteettien sirpaloitumiseen, jossa tutkijat joutuvat käymään sisäistä kamppailua moraalista arvovalinnoista uran edistämisen ja työn ulkopuolisen elämän välillä. Tämän asetelman tuottamaa emotionaalista ja psyykkistä taakkaa kuvaa myös Sparkes (2021), jonka mukaan uusliberalistisen yliopiston asettamat äärimmäiset odotukset ja jatkuva arviointi tuottavat tutkijoissa kroonista syyllisyyttä ja riittämättömyyden tunnetta silloin, kun he pyrkivät vetämään rajoja työn ja muun elämän välille. Tämänkaltaiset kuvaukset olivat tyypillisiä myös tässä aineistossa.

7.3 Psyykkiskeholliset seuraukset

Mallin kolmas taso kuvaa paineen sisäistymisen seurauksena syntyneitä psyykkisiä ja kehollisia vasteita. Empiirisessä aineistossa toistuivat erityisesti stressi, univaikeudet ja jatkuva ylivireys, mitkä johtivat uupumukseen sekä palautumisen merkittävään heikkenemiseen. Lisäksi tutkijoiden kokemuksissa korostuivat syyllisyys ja riittämättömyyden tunne vapaa-ajalla sekä erilaiset keholliset oireet, kuten päänsäryt, sydämentykytys ja lihasjännitys. Haastateltavien tuntemuksissa kuvailtiin tyypillisesti useita emotionaalisia ja fyysisiä seurauksia, jotka jatkuvat työpäivän jälkeen ja ulottuvat vahvasti vapaa-ajalle:

”Ajatukset pyörivät jatkuvasti työssä, väsymystä ja uupumusta, ”puristuksen” tunnetta vatsassa, ruokahaluttomuutta, univaikeuksia.” (Vastaaja ID 2331).

Tutkimuksen tulokset laajentavat ymmärrystä suorituspaineen seurauksista kuvaamalla, kuinka kuormitus voi siirtyä mielen tasolta suoraan kehoon ja toimintaan. Aineistossa raportoidut vakavat unihäiriöt, uupumus ja keholliset stressioireet ilmentävät, että suorituspaine voi ruumiillistua kehollisiin oireisiin. Tämä tukee Sparkesin (2021) sekä Warrenin (2017) autoetnografisia ja laadullisia havaintoja siitä, kuinka uusliberalistisen yliopiston rakenteelliset tekijät ja jatkuva auditointi jättävät fyysisiä jälkiä työntekijöihin. Kehosta tulee indikaattori siitä kuormituksesta, jota mieli pyrkii rationaalisesti hallitsemaan ja selittämään parhain päin. Watermeyerin ja muiden (2022) käsite affektiivisesta auditoinnista kuvaa osuvasti tätä tilannetta kuvaamalla arviointijärjestelmien tuottavan voimakkaita negatiivisia tunne- ja kehoreaktioita, jotka voivat heikentää tutkijoiden elämänlaatua.

Samalla on kuitenkin huomattava, että paineen kokeminen on hyvin yksilöllistä. Osa vastaajista näki suorituspaineen myös positiivisena asiana lisäten motivaatiota ja kannustuksen parempiin suorituksiin:

”Itselläni kilpaurheilutausta sekä musiikkiharrastus ovat auttaneet luomaan paineensietokykyä ja kääntämään paineet positiiviseksi voimavaraksi.” (Vastaaja ID 2683).

Tällaisissa vastauksissa keskeistä oli, että yksilö tulkitsi paineen lähdettä Cavanaughin ja muiden (2000) kuvaaman uhka-mahdollisuus-teorian kautta kokien paineen positiivisena mahdollisuutena, jolloin numeerisia tavoitteita lähdettiin tavoittelemaan positiivisena haasteena. Näin ollen suorituspaine voitiin kokea myös emotionaalisesti kannustavana, eteenpäin vievänä voimana.

7.4 Toiminnalliset seuraukset

Toiminnallisella tasolla suorituspaineen havaittiin muuttavan merkittävästi sitä, miten tutkimustyötä tehdään ja millaisia valintoja tutkijat työssään tekevät. Aineistossa ilmenneet strateginen julkaiseminen, turvallisten tutkimusaiheiden suosiminen sekä tutki-

mustulosten pilkkominen useiksi julkaisuiksi muistuttavat Englundin ja Gerdinin (2020) sekä Järvisen ja Mik-Meyerin (2025) kuvaamaa strategista pelaamista. Tulokset tukevat myös Jinin ja Jiangin (2024) esittämää huolta siitä, että suoritusmittarit voivat pitkällä aikavälillä kaventaa tutkimuksen innovatiivisuutta ja riskinottoa. Lisäksi aineistossa havaittu kollegiaalisuuden heikkeneminen ja vetäytyminen omiin tutkimussiiloihin ovat linjassa Ratlen ja muiden (2020) havaintojen kanssa yliopistoyhteisön yhteisöllisyyden rapautumisesta.

Aineistosta on tunnistettavissa neljä keskeistä toiminnallista seurausta, joista ensimmäinen näistä liittyy *ylisuorittamiseen ja työn muuttumiseen rajattomaksi*. Monet vastaajat kuvasivat, kuinka työ valuu väijäämättä vapaa-ajalle ja kuinka työn rajaaminen ei näyttäydy vaihtoehtona, mikäli halutaan päästä hyviin tuloksiin ja edetä uralla. Tämä kehitys johtaa jatkuvaan tavoitettavuuteen ja työpäivien venymiseen:

”Työaika ei riitä ja teen töitä iltaisin ja viikonloppuisin myös. On hieman kuin elämäntapa.” (Vastaaja ID 2093).

Tämä kytkeytyy Visserin ja muiden (2024) esittämään kritiikkiin performatiivisesta yliopistosta, jossa jatkuva suoritteiden tekeminen näkyväksi vaatii tutkijalta kokonaisvaltaista omistautumista. Koska mitattavat tulokset eivät koskaan ole täysin valmiita, järjestelmä ruokkii sykliä, jossa työn rajojen hämärtyminen hyväksytään välttämättömänä osana akateemista urakehitystä. Havainto on linjassa myös Fauzin ja muiden (2024) koaman tutkimuskirjallisuuden kanssa, jossa akateemisen työn kuvataan yhä useammin ylittävän työ- ja vapaa-ajan väliset rajat sekä johtavan pitkien työpäivien kulttuuriin.

Erityisen mielenkiintoista oli havaita, että ylisuorittamisessa suorituspaineen saatettiin kokea olevan sekä stressiä aiheuttava negatiivinen asia että motivaatiota lisäävä positiivinen tekijä:

”Vaikka suorituspaineeet tekevät työstä stressaavaa, on se usein myös motivoinut minua työskentelemään kovemmin omien kykyjeni ja jaksamiseni asettamissa rajoissa.” (Vastaaja ID 2760).

Näin ollen suorituspaine ei ole aina yksiselitteisesti joko hyvä tai huono asia, vaan sen kokemiseen vaikuttavat yksilölliset tekijät, kuten vastaajan kokemat omat kyvyt käsitellä painetta sekä koettu kuormitustilanne.

Toisena toiminnallisena seurausmuotona aineistosta nousee esiin *strateginen tutkimus-orientaatio*, jossa vastaajien havaittiin tekevän uraan ja tutkimustyöhön liittyviä valintoja korostetusti järjestelmän logiikan mukaisesti, vaikka ne olisivat ristiriidassa heidän omien arvojensa kanssa. Vastaajat kuvasivat tässä yhteydessä muun muassa julkaisujen tietoista optimointia, turvallisten aiheiden valitsemista ja lyhyen aikavälin tuottavuuden maksimointia. Tämä aiheutti turhautumista, moraalisia arvoriistiriitoja ja strategista pelaamista:

”Opin pelaamaan akateemista peliä: löydä riittävän uudet, mutta silti jotain tuttua sisältävät tutkimusaiheet. Perustele itsellesi ja muille niiden yhteiskunnallinen merkittävyys, vaikka huomaat jatkuvasti itse kyseenalaistavasi tutkimustesi ja niiden pohjalta saadun tiedon arvoa ja vaikuttavuutta. [...] Etsi julkaisuille sopivat kanavat, jotka löytyvät jufo-luokituksen ja lehden teoreettisen ja empiirisen vaatimustason täydellisestä risteämäkohdasta. Ei liian vaikeaa, mutta ei liian vähälaatuista. Pidä huolta, että julkaiset riittävän usein ja tasaista tahtia” (Vastaaja ID 1026).

Havainto kuvastaa Englundin ja Gerdinin (2020) sekä Järvisen ja Mik-Meyerin (2025) esittämää näkemystä strategisesta pelaamisesta, jossa tutkijat mukauttavat toimintaansa arviointi- ja palkitsemisjärjestelmien logiikkaan maksimoidakseen uralla etene-
misen mahdollisuuksia. Tällöin tutkimustyötä koskevia valintoja ei tehdä ensisijaisesti tieteellisen kiinnostavuuden, yhteiskunnallisen vaikuttavuuden tai henkilökohtaisten tutkimusintressien perusteella, vaan sen mukaan, millaisia tuloksia järjestelmä palkitsee. Aineistossa tämä näkyi erityisesti julkaisukanavien tietoisena optimointina, turvallisten tutkimusaiheiden suosimisena sekä jatkuvana julkaisutuotannon ylläpitämisenä.

Tulokset ovat myös linjassa Kovácsin ja muiden (2024) havaintojen kanssa, joiden mukaan julkaisuihin, tutkimusrahoitukseen ja suoritusmittareihin kohdistuva paine muo-

dostaa keskeisen osan nykyistä akateemista työympäristöä. Vastaavasti Jin ja Jiang (2024) ovat esittäneet huolen siitä, että mittareihin perustuva arviointikulttuuri voi pitkällä aikavälillä kaventaa tutkimuksen innovatiivisuutta ja vähentää halukkuutta ottaa tieteellisiä riskejä. Myös tämän tutkimuksen aineistossa strateginen tutkimusorientaatio näyttäytyi mekanismina, joka ohjaa tutkijoita kohti ennakoitavia ja turvallisia tutkimusvalintoja samalla, kun epävarmemmat mutta mahdollisesti merkittävämmät tutkimusavaukset jäävät toteuttamatta.

Aiemmassa tutkimuksessa strategista pelaamista on tarkasteltu pääasiassa järjestelmän kannustimien näkökulmasta (Englund & Gerdin, 2020; Järvinen & Mik-Meyer, 2025). Tämän tutkimuksen aineisto kuitenkin ilmentää, että strategiseen tutkimusorientaatioon liittyy myös merkittävä moraalinen ulottuvuus, sillä vastaajat kuvasivat erityisesti jännitettä omien tieteellisten ihanteidensa ja järjestelmän palkitsevien toimintatapojen välillä. Näin strateginen pelaaminen näyttäytyy paitsi rationaalisena sopeutumisena myös tutkijan identiteettiä ja työn merkityksellisyyden kokemusta haastavana prosessina.

Kolmas aineistosta havaittu reagoititapa on *sopeutunut minimointi*, jossa tutkijat vastaavat paineeseen laskemalla suoritustasoaan ja tekemällä ainoastaan sen verran, mikä on riittävää työpaikan säilyttämiseksi akateemisella uralla. Tässä vaiheessa tutkija on tietoisesti luopunut urakiidon tavoittelusta ja päätenyt valitsemaan itselleen paremmin sopeivan, hyvinvointia suojelevan ratkaisun yliopistossa pysymiseksi:

”Sittemmin olen oppinut hyväksi projektitutkijaksi ja ymmärtänyt, miten työ hoidetaan riittävän hyvin. Pystyn sopeutumaan nopeiden työspurttien tahtiin, suunnittelemaan ja rajaamaan työni. En enää myöskään anna ”sieluani” työlle, vaan koen, että pystyn elämään hyvää elämää ja tutkimustyö on vain työtä. Tähän liittyy myös se, että teen vain sen verran kuin tarvitsee, että voin kokea tekeväni hyvää työtä.” (Vastaaja ID 989).

Aineistosta tunnistettuja syitä sopeutuneeseen minimointiin olivat muun muassa työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen, muuttuneen toimintaympäristön aiheuttamat moraaliset arvoriistiriidat, koettu ylikuormitus, turhautuminen kilpailulliseen työkuultuuriin

sekä koettu heikko palkkaus suhteessa uran vaatimiin suuriin henkilökohtaisiin panostuksiin.

Aiempi tutkimus on tarkastellut suorituspaineisiin liittyviä seurauksia erityisesti uupumuksen, työtytymättömyyden ja akateemiselta uralta poistumisen näkökulmista (esim. Kovács ja muut, 2024; Tandilashvili & Tandilashvili 2022). Tässä tutkimuksessa tunnistettu sopeutunut minimointi näyttäytyy kuitenkin näistä poikkeavana reagointitapana. Sen sijaan, että tutkija pyrkisi maksimoimaan järjestelmän tarjoamia palkintoja tai poistuisi järjestelmästä kokonaan, hän tietoisesti alentaa tavoitteitaan ja määrittelee työnsä uudelleen tavalla, joka mahdollistaa hyvinvoinnin säilyttämisen. Siinä missä Tandilashvili ja Tandilashvili (2022) esittävät tutkijoiden reagoivan suorituskeskeisyyteen joko ope-
tusta laiminlyöväällä tutkimuksen maksimoinnilla tai lopullisella yliopistosta poistumisella, tämän tutkimuksen tuottama sopeutunut minimointi tekee näkyväksi näiden kahden ääripään väliin sijoittuvan strategian. Se osoittaa, että suomalaisessa korkeakoulu-
kontekstissa tutkijat voivat ratkaista organisaation luoman moraalisen arvostiridiin ve-
täytymällä tietoisesti pois kilpailu- ja suorituskiidosta järjestelmän sisällä. Sopeutunut minimointi toimiikin aineistossa ennen kaikkea kriittisenä itsesuojelu- ja selviytymisme-
kanismina, jonka avulla tutkija kykenee suojelemaan psyykkistä ja kehoallista terveyttään uupumiselta ilman, että hänen tarvitsee kokonaan hylätä akateemista uraansa. Tältä osin havainto täydentää aiempaa tutkimusta tuomalla esiin yhden mahdollisen selviyty-
misstrategian suorituspaineiden hallintaan.

Neljäs ja äärimmäisin toiminnallinen seuraus on *lopullinen poistuminen tai henkinen vetäytyminen akateemiselta uralta*, jota osa vastaajista kuvasi joko todellisena tekona tai vahvana harkintana. Paineen koettiin tällöin olevan niin syvässä ristiriidassa hyvän elämän ja hyvinvoinnin kanssa, ettei tasapainon löytäminen enää ollut mahdollista. Vastaja saattoi myös kokea, ettei oma identiteetti sovi yhteen havaittujen akateemisten ihannemallien ja menestyvän huippututkijan muotin kanssa, mikä käynnisti moraalisen pohdinnan työn roolista osana muuta elämää. Tämä vieraantumisen tunne johti lopulta haluun jättää akateeminen työympäristö taakse:

”Tuntuu, että yliopisto vaatii huippusuoriutumista ja parhaaseen 5 % kurottautumista jatkuvasti. Paine väsyttää, ahdistaa ja saa miettimään alan vaihtoa.” (Vastaaja ID 22).

Tämä äärimmäinen toiminnallinen seuraus asettuu suoraan Tandilashvilin ja Tandilashvilin (2022) havaintojen keskiöön. Heidän tutkimuksensa osoittaa, että kun suorituskeskeinen johtamiskulttuuri ja jatkuvat metriset vaatimukset ajavat tutkijan identiteetin pitkityneeseen arvokonfliktiin, alalta poistuminen näyttäytyy usein ainoana keinona pelastaa oma ammatillinen itsekunnioitus ja henkilökohtainen hyvinvointi. Ilmiötä selittää myös Yljoen ja Ursinin (2013) näkemys akateemisten identiteettien murenemisesta: kun yliopisto-organisaatiossa aletaan ihannoida markkinaehtoista sankariyrittäjyyttä, ne tutkijat, jotka sitoutuvat perinteisempään tieteen eettisyyteen ja laatuun, kokevat itsensä ulkopuolisiksi. Tämä synnyttää syvää vieraantumista, joka murentaa siteen työyhteisöön ja käynnistää konkreettisen alanvaihtoprosessin. Sparkes (2021) korostaa erityisesti vetäytymisen emotionaalista hintaa huomauttamalla, että päätös jättää akateeminen ura on ennen kaikkea seuraus pitkäkestoisesta ahdistuksesta ja uupumuksesta, jonka uusliberalistisen yliopiston äärimmäinen tulosvaatimus on aiheuttanut.

7.5 Mallin dynaaminen kokonaisuus

Edellä esitetyn suorituspaineen muodostumisen mallin keskeinen ja määrittävä piirre on sen itseään vahvistava, dynaaminen luonne. Empiirisen aineiston valossa tämä prosessi etenee kehämäisesti siten, että organisaation rakenteelliset ja kulttuuriset puitteet luovat aluksi jatkuvan ulkoisen paineen tutkijan työlle. Tämä ulkoinen vaatimustaso puolestaan sisäistyy yksilötasolla erilaisten psykologisten mekanismien, uhkatulkinnan, ehdollisen itsetunnon, normatiivisen velvollisuuden sekä moraalisen paineen kautta. Kun paine on näin muuttunut osaksi tutkijan sisäistä kontrollia, se alkaa tuottaa voimakkaita psyykkiskehollisia vasteita, jotka ilmenevät tyypillisesti stressinä ja uupumuksena. Nämä hyvinvoinnin vasteet puolestaan pakottavat tutkijan tekemään toiminnallisia muutoksia omaan työskentelyynsä. Käytännössä nämä muutokset näkyvät aineistossa ylisuoritta-

misena, strategisena tutkimusorientaationa, sopeutuneena minimointina tai kokonaisvaltaisena vetäytymisenä työyhteisöstä. Syklin vaarallisuus piilee siinä, että toiminnalliset muutokset ja selviytymiskeinot vahvistavat entisestään paineen sisäistymistä, sillä ne voivat nostaa tuottavuuden odotuksia ja normalisoida rajatonta työkulttuuria. Näin organisaatiossa syntyy jatkuva ja itsekantava sykli, jossa akateeminen suorituspaine muodostuu ja uusiutuu rakenteiden, kulttuurin ja syvälle menevien psykologisten mekanismien haitallisena yhteistuloksena.

Tämän tutkimuksen tuottama suorituspaineen muodostumisen malli täydentää ja syventää aikaisempaa keskustelua kuvaamalla, kuinka akateeminen suorituspaine on itsenäinen, itsekritiikistä ja identiteettikamppailusta voimansa saava hallinnan muoto. Samalla on kuitenkin huomattava, että akateeminen suorituspaine koetaan myös kannustavana ja eteenpäin vievänä, positiivisena voimana. Näin ollen myös yksilökohtaisilla eroilla on vaikutusta siihen, miten saman yliopistojärjestelmän tuottama paine koetaan ja millaisia seurauksia se aiheuttaa. Huomattavaa kuitenkin oli suorituspaineen positiiviseksi kokemisten alhainen lukumäärä, sillä ainoastaan 80 vastaajaa 2592:sta mainitsi jotain positiivista kokemassaan suorituspaineessa. Näin ollen tulokset viittaavat siihen, että suorituspaineen ratkaiseminen vaatii yksilötason stressinhallintakeinojen sijasta laajempia rakenteellisia ja kulttuurisia muutoksia siinä, miten akateemista työtä arvostetaan, johdetaan ja mitataan.

8 Johtopäätökset

Tässä luvussa esitellään tutkimuksen johtopäätökset, arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta sekä esitetään ehdotuksia jatkotutkimuksen aiheeksi. Keskeinen johtopäätös on, että akateeminen suorituspainne rakentuu rakenteellisten vaatimusten, kulttuuristen normien ja niiden sisäistymisen yhteisvaikutuksessa. Tutkimus antaa viitteitä siitä, että suorituspainne on yksilöllistä kuormituskokemusta laajempi prosessi, joka muokkaa toimijuutta, identiteettiä ja tieteellisen työn sisältöä. Keskeinen havainto on, että paineen sisäistyminen yhdistää järjestelmätason rakenteet yksilön kokemuksiin ja tekee suorituspainneesta monitasoisen ilmiön. Tämä tutkimus syventää ymmärrystä akateemisesta suorituspainneesta järjestelmällisesti rakentuvana prosessina. Tulokset korostavat tarvetta tarkastella akateemista työtä kestävyys-, kohtuullisuuden ja hyvinvoinnin näkökulmista.

8.1 Tutkimuksen tuottama hyöty ja tieteellinen kontribuutio

Tämä tutkimus tuottaa uutta ymmärrystä akateemisesta suorituspainneesta tarkastelemalla sitä prosessina, joka rakentuu rakenteellisista ohjausmekanismeista, työskentelykulttuurista ja yksilön sisäisistä psykologisista prosesseista. Aiempi tutkimus on käsitellyt suorituspainetta pääasiassa sen seurauksina, kuten uupumuksena, työn ja vapaa-ajan rajojen hämärtymisinä ja akateemisen työn muutoksina. Tämän tutkimuksen keskeinen kontribuutio on siirtymä näistä ilmiöistä niiden taustalla vaikuttaviin mekanismeihin.

Tutkimus jäsentää suorituspainneen muodostumisen dynaamisena ketjuna, jossa ulkoiset rakenteet ja kulttuuriset odotukset muuntuvat sisäiseksi kontrolliksi ja identiteettityöksi. Tämä prosessuaalinen näkökulma täydentää aiempaa kirjallisuutta, joka on usein tarkastellut rakenteellisia ja psykologisia tekijöitä erillään. Toiseksi tutkimus paikantaa suomalaisen akateemisen järjestelmän erityispiirteet, erityisesti yksilötason tulosvastuun ja määräaikaisten työsuhteiden vaikutuksen, osaksi paineen sisäistymisen mekanismeja. Kolmanneksi tutkimus tuottaa mallin, joka kuvaa suorituspainneen etenemistä rakenteista psyykkisiin ja toiminnallisiin seurauksiin. Malli tarjoaa välineen ilmiön teo-

reettiseen ymmärtämiseen ja käytännön kehittämistyöhön. Tutkimuksen kontribuutio on siten sekä käsitteellinen että teoreettinen, sillä se yhdistää aiemmin hajanaiset selitykset yhdeksi kokonaisuudeksi ja ilmentää, miten suorituspaine muotoutuu suomalaisessa yliopistokontekstissa.

8.2 Tutkimuksen luotettavuus ja rajallisuus

Tutkimuksen luotettavuutta ja saatuja tuloksia tulee tarkastella suhteessa menetelmällisiin valintoihin, aineiston luonteeseen sekä tutkimuksen kontekstiin. Tutkimuksen keskeisenä vahvuutena ja luotettavuuden perustana oli laaja empiirinen avovastausaineisto, joka mahdollisti toistuvien teemojen tunnistamisen ja suorituspaineen muodostumisen moniulotteisen mallintamisen. Laajuudesta huolimatta poikkileikkaavaan aineistoon liittyy kuitenkin tiettyjä metodologisia rajallisuksia.

Ensimmäinen rajallisuus liittyy poikkileikkaavaan asetelmaan, joka mahdollisti suorituspaineen kokemusten laaja-alaisen kartoittamisen, mutta se ei tehnyt mahdolliseksi tarkastella paineen muodostumisen ajallista kehitystä tai siihen liittyvien mekanismien muutosta uran eri vaiheissa. Erityisesti paineen sisäistymisen prosessiluonne nousi tutkimuksen keskeiseksi havainnoksi, mutta käytetty aineisto ei mahdollistanut sen empiiristä seurantaakaan, miten tämä prosessi rakentuu, vahvistuu tai mahdollisesti purkautuu ajan myötä. Tämän vuoksi tulokset kuvaavat suorituspaineen dynamiikkaa ennen kaikkea tulkinnallisena jäsennyksenä, eivät pitkittäisesti havaittuna kehityskulkuna.

Toinen rajallisuus on avovastausten laadullisessa vaihtelevuudessa. Avovastaukset olivat pituudeltaan ja syvyydeltään vaihtelevia, mikä asetti ehtoja analyysin tarkkuudelle. Lyhyet vastaukset eivät aina tavoittaneet kokemusten taustalla olevia prosesseja, ristiriitoja tai ajallisia kerrostumia. Tämä rajoitti mahdollisuuksia tarkastella syvällisesti esimerkiksi sitä, miten suorituspaineen sisäistyminen rakentui tarkemmin erilaisissa uravaiheissa tai miten yksilölliset resurssit, toimijuus ja työyhteisön tuki vaikuttivat kokemuksiin.

Kolmas rajallisuus liittyy aineiston luonteeseen itsearvioituna kokemusaineistona. Avointen vastaukset kuvaavat tutkijoiden subjektiivisia kokemuksia, tulkintoja ja merkityksenantoja. Ne tarjoavat arvokkaan sisäpiirin näkökulman, mutta eivät mahdollista esimerkiksi organisaatiokäytäntöjen, johtamiskäytäntöjen tai työn todellisen kuormituksen tarkastelua ulkopuolisesta, objektiivisemmasta näkökulmasta.

Neljäs rajallisuus on tutkimuksen kontekstisidonnaisuus ja siirrettävyys. Aineisto kerättiin suomalaisesta yliopistokontekstista, mikä rajaa tulosten suoraa siirrettävyyttä muihin akateemisiin järjestelmiin. Suomalaisen järjestelmän erityispiirteet, kuten suoritusperusteinen rahoitusmalli, määräaikaisten työsuhteiden yleisyys ja yksilöön kohdistuva tuulosvastuu, voivat tuottaa suorituspainelle erityisiä muotoja, jotka eivät välttämättä selälaisenaan toistu muissa maissa. Tuloksia tuleekin tarkastella kontekstisidonnaisena jäsennyksenä, jonka sovellettavuus kansainvälisesti edellyttää institutionaalisten erojen huomioimista.

Viidentenä rajallisuutena nousee esiin abduktiivisen analyysin tulkinnallisuus. Tutkimuksen abduktiivinen lähestymistapa tuottaa omat reunaehdot. Teorian ja aineiston vuoropuhelu mahdollisti uuden käsitteellisen mallin rakentamisen, mutta samalla tutkijan rooli merkitysten tulkitsijana oli väistämättä keskeinen. Laadulliselle tutkimukselle tyyppilliseen tapaan analyysi esittää suorituspainesta yhden teoreettisesti ja empiirisesti perustellun jäsennyksen, ei ainoaa mahdollista totuutta. Erityisesti paineen sisäistymistä ja paradoksaalista luonnetta koskevat tulkinnat rakentuvat aineiston ja teorian dialogissa, mikä korostaa tulosten tulkinnallista luonnetta.

8.3 Ehdotukset jatkotutkimukselle

Akateemisen suorituspaineen jatkotutkimusta soveltuisi tehdä useilla eri painopistealueilla, joista ensimmäinen liittyy tarpeeseen toteuttaa pitkittäistutkimuksia suorituspaineen kehityksestä. Suorituspaineen sisäistymistä olisi hyödyllistä tutkia pitkittäisasetelmissä, jotka mahdollistaisivat paineen kehityksen tarkastelun uran eri vaiheissa. Erityisen kiinnostavaa olisi selvittää, miten suorituspainee muuntuu siirryttäessä väitöskirjavai-

heesta postdoc-vaiheeseen ja edelleen tenure track -uralle sekä millaiset mekanismit vahvistavat tai lieventävät paineen sisäistymistä näissä akateemisen uran muutosvaiheissa.

Jatkotutkimuksessa olisi perusteltua hyödyntää myös syvähaastatteluja tai pitkittäisiä laadullisia tutkimusasetelmia, kuten työpäiväkirjoja. Niiden avulla voitaisiin tavoittaa tarkemmin niitä identiteettiä, moraalisiin jännitteisiin ja toimijuuden neuvotteluihin liittyviä vivahteita, joita laajempi avovastausaineisto ei täysin tavoittanut. Erityisen tärkeää olisi pureutua siihen, millä tavoin tutkijat vastustavat, neuvottelevat tai uudistavat suorituspaineen normeja arjen työssään ja miten he rakentavat toimijuuttaan näiden vaatimusten ristipaineessa.

Yksilö- ja organisaatiotason ymmärryksen lisäksi kansainvälinen vertaileva tutkimus tarjoaisi tärkeän jatkosuunnan ilmiön kontekstisidonnaisuuden hahmottamiselle. Eri maiden akateemisten järjestelmien vertaaminen auttaisi ymmärtämään, missä määrin suorituspaine rakentuu globaaleista akateemisen työn logiikoista ja missä määrin se puolestaan kytkeytyy tiettyihin kansallisiin tai institutionaalsiin rakenteisiin. Kiinnostavaa olisi vertailla esimerkiksi Pohjoismaiden ja puhtaasti kilpailullisemmin organisoitujen, kuten angloamerikkalaisten, yliopistojärjestelmien eroja suorituspaineen kokemisessa ja siihen liittyvissä suojatekijöissä.

Jatkotutkimuksessa olisi myös hyödyllistä siirtää huomiota yksilökokemuksista organisaatiotason käytäntöihin ja hyödyntää menetelmätriangulaatiota. Tämä tarkoittaisi esimerkiksi johtamiskulttuurien, arviointijärjestelmien, mentoroinnin tai kollegiaalisten tukirakenteiden tutkimista suhteessa suorituspaineen syntyyn ja sen ennaltaehkäisyyn. Menetelmällisesti tutkijoiden kokemuksellista aineistoa kannattaisi jatkossa yhdistää organisaatiotason dokumenttiaineistoihin, työkuormitusta mittaaviin määrällisiin rekistereihin tai etnografisiin havainnointiasetelmiin. Tällainen monimenetelmällinen triangulaatio voisi tuottaa arvokasta tietoa paitsi ilmiön teoreettiseen ymmärtämiseen, myös käytännöllisiin interventioihin akateemisen työn kestävyys- ja hyvinvoinnin vahvistamiseksi.

8.4 Käytännön suositukset yliopisto-organisaatiolle

Tutkimuksen tulokset tuovat ilmi, että akateemista suorituspainetta on tarkasteltava yksilötason kuormituksen ohella organisaatorakenteisiin, johtamiskäytäntöihin ja työskentelykulttuuriin kytkeytyvänä ilmiönä. Koska paine palautuu pitkälti institutionaalsiin tekijöihin, myös käytännön suositusten tulee kohdistua yksilön selviytymiskeinojen sijaan työn organisatorisiin ja kulttuurisiin ehtoihin.

Suorituspaineen lieventämiseksi ja kestävämmän akateemisen työelämän tukemiseksi esitämme tulosten pohjalta neljä keskeistä käytännön suositusta, joista ensimmäinen on akateemisen työn kohtuullistaminen ja rajaaminen. Yliopisto-organisaatioiden on tarkasteltava kriittisesti työn määrän, työnkuvien ja suoritusodotusten realistisuutta. Työn pirstoutuneisuutta ja kuormitusta voidaan vähentää sovittamalla opetuksen, tutkimuksen, hallinnon ja rahoitushakujen vaatimukset nykyistä paremmin yhteen. Käytännön ratkaisuja ovat realistisempi työkuormituksen mitoittaminen vuosityösuunnitelmissa, hallinnollisen taakan keventäminen sekä tutkimustyölle varatun, häiriöttömän ajan suojeleminen.

Toisena kehitysehdotuksena nostamme esiin esihenkilötyön ja uran alkuvaiheen tuen vahvistamisen. Koska suorituspaine kytkeytyy vahvasti epävarmuuteen akateemisista pelisäännöistä, olisi perehdytykseen, mentorointiin ja pedagogiseen tukeen panostettava erityisesti uran alkuvaiheessa. Esihenkilötyössä painopisteen tulisi olla työn priorisoinnin ja rajaamisen tukemisessa, jottei rakenteellinen paine sisäistyisi työntekijän henkilökohtaiseksi tavoitteeksi tai riittämättömyyden kokemukseksi. Säännölliset työnohjaukselliset tai reflektiiviset keskustelurakenteet voisivat toimia merkittävinä suojelejinä paineen sisäistymistä vastaan.

Kolmantena ehdotamme arviointijärjestelmien ja urapolkujen kehittämistä. Määräaikaisten ja tenure track -järjestelmän tuottamaa eksistentiaalista epävarmuutta olisi lievennettävä kehittämällä läpinäkyvämpiä arviointikriteerejä ja realistisempia etenemisodotuksia. Arviointikäytännöissä tulisi siirtyä pelkistä määrällisistä, suoritteita laskevista mittareista kohti laadullista, pitkäjänteisyyttä ja työn monimuotoisuutta arvostavaa arvi-

ointia. Lisäksi tutkijoille tulisi tarjota järjestelmällistä tukea ulkopuolisen rahoituksen hakemiseen, jotta kilpailullinen rahoitusrakenne ei halvaannuttaisi tutkimustoimintaa.

Neljäntenä kehitysehdotuksena esitämme kollegiaalisen ja yhteisöllisen toimintakulttuurin vaalimista. Yksilöllistynyttä suorituslogiikkaa ja haitallista kilpailuasetelmaa olisi mielekästä purkaa tietoisesti vahvistamalla yhteistyötä tukevia rakenteita. Tämä edellyttäisi sellaisten foorumi- ja vertaistukirakenteiden luomista, joissa tutkijat voisivat jakaa työn haasteita ja epävarmuutta ilman pelkoa tehokkuusarvioinnissa putoamisesta. Johtamiskulttuurissa olisi otettava huomioon relationaalisuuden ja keskinäisen huolenpidon merkitys työyhteisön hyvinvoinnin ja innovatiivisuuden edellytyksenä.

Lopuksi toteamme, että suorituspaineen lieventäminen edellyttää organisaatiotason painopisteen siirtämistä yksilön stressinhallinnan korostamisesta rakenteellisten ja yhteisöllisten edellytysten aktiiviseen kehittämiseen. Tämä voisi vähentää suorituspaineen kohdistumista yksittäiseen työntekijään sekä mahdollistaa paremmat olosuhteet onnistuneelle akateemiselle työlle.

Lähteet

Acker, S., & Webber, M. (2017). Made to measure: Early career academics in the Canadian university workplace. *Higher Education Research & Development*, 36(3), 541–554. <https://doi.org/10.1080/07294360.2017.1288704>

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands–Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>

Bayanbayeva, A. (2025). The impact of the 'publish or perish' culture on research practices and academic life in Kazakhstan: challenges and consequences in the age of global university rankings. *Higher Education Research & Development*, 45(1), 1–15. <https://doi.org/10.1080/07294360.2025.2526051>

Bedford, D. S., Granlund, M., & Lukka, K. (2023). Safeguarding the unknown: Performance measurement, academic agency and the meaning of research quality in practice. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 36(9), 281–308. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-08-2022-5986>

Bolger, N., & Zuckerman, A. (1995). A framework for studying personality in the stress process. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(5), 890–902. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.5.890>

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>

Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among U.S. managers. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 65–74. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.1.65>

Clarke, C., & Knights, D. (2015). Careering through academia: Securing identities or engaging ethical subjectivities? *Human Relations*, 68(12), 1865–1888. <https://doi.org/10.1177/0018726715570978>

Douglas, V., Pattison, N., Warren, K., & Karanika-Murray, M. (2024). Wellbeing in the higher education sector: A qualitative study of staff perceptions in UK universities. *Journal of Workplace Behavioral Health*. <https://doi.org/10.1080/15555240.2024.2341741>

Dubois, A., & Gadde, L.-E. (2002). Systematic combining: An abductive approach to case research. *Journal of Business Research*, 55(7), 553–560.
[https://doi.org/10.1016/S0148-2963\(00\)00195-8](https://doi.org/10.1016/S0148-2963(00)00195-8)

Englund, H., & Gerdin, J. (2020). Contesting conformity: How and why academics may oppose the conforming influences of intra-organizational performance evaluations. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 33(4), 913–941.
<https://doi.org/10.1108/AAAJ-03-2019-3932>

Fauzi, M. A., Rahamaddulla, S. R., Lee, C. K., Ali, Z., & Alias, U. N. (2024). Work pressure in higher education: A state of the art bibliometric analysis on academic work-life balance. *International Journal of Workplace Health Management*, 17(2), 175–195.
<https://doi.org/10.1108/IJWHM-01-2023-0002>

Feldman, Z., & Sandoval, M. (2018). Metric power and the academic self: Neoliberalism, knowledge and resistance in the British university. *tripleC: Communication, Capitalism & Critique*, 16(1), 214–233. <https://doi.org/10.31269/triplec.v16i1.899>

Galuppo, L., Ripamonti, S., & Lozza, E. (2025). Addressing “bullshit” work in neoliberal academia: Tales from an audit experience and a call to action. *Management Learning*, 56(4), 787–807. <https://doi.org/10.1177/13505076241299105>

Gill, R. (2014). Academics, cultural workers and critical labour studies. *Journal of Cultural Economy*, 7(1), 12–30. <https://doi.org/10.1080/17530350.2013.861763>

Heuritsch, J. (2023). Reflecting on motivations: How reasons to publish affect research behaviour in astronomy. *PLOS ONE*, 18(4), e0281613. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0281613>

Huang, Y.-T., & Xu, J. (2020). Surviving the performance management of academic work: Evidence from young Chinese academics. *Higher Education Research & Development*, 39(4), 704–718. <https://doi.org/10.1080/07294360.2019.1685946>

Huang, Y., & Wang, C. (2022). Surviving and thriving in ‘accelerating’ academia: Toward a job demands-resources model of faculty well-being. *Asia Pacific Education Review*, 23(3), 631–645. <https://doi.org/10.1007/s12564-022-09769-2>

Hutaibat, K., Alhatabat, Z., von Alberti-Alhtaybat, L., & Al-Htaybat, K. (2021). *Performance habitus: Performance management and measurement in UK higher education. Measuring Business Excellence*, 25(2), 171–188. <https://doi.org/10.1108/MBE-08-2019-0084>

Jayman, M., Glazzard, J., & Rose, A. (2022). Tipping point: The staff wellbeing crisis in higher education. *Frontiers in Education*, 7, 929335. <https://doi.org/10.3389/feduc.2022.929335>

Jang, E., & Kim, Y. C. (2025). Autonomy constrained: The dynamic interplay among job autonomy, work engagement, and innovative behavior under performance pressure. *Administrative Sciences*, 15(3), 97. <https://doi.org/10.3390/admsci15030097>

Jin, E., & Jiang, X. (2024). How bibliometric evaluation makes the academia an ‘Iron Cage’: Evidence from Chinese academics. *Research Evaluation*, 33(1), rvae031. <https://doi.org/10.1093/reseval/rvae031>

Johann, D., Raabe, I. J., & Rauhut, H. (2022). Under pressure: The extent and distribution of perceived pressure among scientists in Germany, Austria, and Switzerland. *Research Evaluation*, 31(3), 385–409. <https://doi.org/10.1093/reseval/rvac014>

Johann, D., Neufeld, J., Thomas, K., Rathmann, J., & Rauhut, H. (2024). The impact of researchers' perceived pressure on their publication strategies. *Research Evaluation*, 31(X), 1–16. <https://doi.org/10.1093/reseval/rvae011>

Järvinen, M., & Mik-Meyer, N. (2025). Gaming and performance metrics in higher education: The consequences of journal lists. *Sociology*, 59(4), 725–742.

<https://doi.org/10.1177/00380385251313899>

Kallio, K-M & Kallio, T. J. (2014) Management-by-results and performance measurement in universities – Implications for work motivation. *Studies in Higher Education*, Vol. 39, No. 4, 574–589. <https://doi.org/10.1080/03075079.2012.709497>

Kallio, T. J. & Kallio, K-M. (2023). Tutkimus- ja opetushenkilökunnan määräaikaiset työsuhteet suomalaisissa yliopistoissa. *Hallinnon Tutkimus*, Vol. 42, No. 3, 341–359.

<https://doi.org/10.37450/ht.111713>

Kallio, K.-M., Kallio, T. J., Grossi, G., & Engblom, J. (2021). Institutional logic and scholars' reactions to performance measurement in universities. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 34(9), 135–161. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-03-2018-3400>

Kallio, K.-M., Kallio, T. J., Tienari, J., & Hyvönen, T. (2016). Ethos at stake: Performance management and academic work in universities. *Human Relations*, 69(3), 685–709.

<https://doi.org/10.1177/0018726715596802>

Kallio, T. J., Kallio, K-M. & Blomberg, A. (2020). From professional bureaucracy to competitive bureaucracy – Redefining universities' organizational principles, performance measurement criteria, and reason for being. *Qualitative Research in Accounting and Management*, Vol. 17, No. 1., 82–108. DOI: 10.1108/QRAM-10-2019-0111

Kallio, T. J., Lehtivuori, A., Kallio, K.-M., Tienari, J., & Funck, E. (2025). Academic systems, career models, and experienced performance pressure—a comparative study of Sweden and Finland. *Higher Education*. <https://doi.org/10.1007/s10734-025-01528-7>

Knights, D., & Clarke, C. (2014). It's a bittersweet symphony, this life: Fragile academic selves and insecure identities at work. *Organization Studies*, 35(3), 335–357.

<https://doi.org/10.1177/0170840613508396>

Kovács, K., Dobay, B., Halasi, S., Pinczés, T., & Todor, I. (2024). Demands, resources and institutional factors in the work of academic staff in Central and Eastern Europe: results of a qualitative research among university teachers in five countries. *Frontiers in Education*, 8, Artikkelitunnus 1326515. <https://doi.org/10.3389/feduc.2023.1326515>

Kundi, Y. M., Sardar, S., & Badar, K. (2022). Linking performance pressure to employee work engagement: The moderating role of emotional stability. *Personnel Review*, 51(3), 841–860. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2020-0313>

Kuykendall, L., Craig, L., & Tay, L. (2020). Work-contingent self-esteem: A boon or bane for worker well-being? *Journal of Organizational Behavior*, 41(1), 1–16. <https://doi.org/10.1002/job.2408>

Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer.

LePine, J. A., Podsakoff, N. P., & LePine, M. A. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor–hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of Management Journal*, 48(5), 764–775. <https://doi.org/10.5465/amj.2005.18803921>

Lei, M., Alam, G. M., & Bashir, K. (2025). The influence of academic staff job performance on job burnout: The moderating effect of psychological counselling. *Humanities and Social Sciences Communications*, 12, Article 749. <https://doi.org/10.1057/s41599-025-05043-z>

Li, D., & Li, Y. (2022). Preparing for RAE 2020 in Hong Kong: Academics' research, writing and publishing trajectories in a neoliberal governance landscape. *Studies in Higher Education*, 47(7), 1410–1422. <https://doi.org/10.1080/03075079.2021.1901272>

Loveday, V. (2021). 'Under attack': Responsibility, crisis and survival anxiety amongst manager-academics in UK universities. *The Sociological Review*, 69(5), 903–919. <https://doi.org/10.1177/0038026121999209>

Morrissey, J. (2015). Regimes of performance: Practices of the normalised self in the neoliberal university. *British Journal of Sociology of Education*, 36(4), 614–634.

<https://doi.org/10.1080/01425692.2013.838515>

Naidoo-Chetty, M., & Du Plessis, M. (2021). Job demands and job resources of academics in higher education. *Frontiers in Psychology*, 12, 631171.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.631171>

Pehlivanli, E., & Eslen-Ziya, H. (2025). Academic state of anomie in gender studies: Masked and expressed emotions within the academic environment in Turkey. *Journal of Gender Studies*, 34(7), 1084–1097.

<https://doi.org/10.1080/09589236.2025.2473919>

Pietilä, M. (2024). From an input to an output: The discursive uses of external research funding in academic career assessment. *Higher Education Policy*, 38, 246–264.

<https://doi.org/10.1057/s41307-023-00339-8>

Raaper, R. (2016). Academic perceptions of higher education assessment processes in neoliberal academia. *Critical Studies in Education*, 57(2), 175–190.

<https://doi.org/10.1080/17508487.2015.1019901>

Ratle, O., Robinson, S., Bristow, A., & Kerr, R. (2020). Mechanisms of micro-terror? Early career CMS academics' experiences of 'targets and terror' in contemporary business schools. *Management Learning*, 51(4), 452–471.

<https://doi.org/10.1177/1350507620913050>

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>

Schwinger, M., Schöne, C., & Otterpohl, N. (2017). Structure of contingent self-esteem: Global, domain-specific, or hierarchical construct? *European Journal of Psychological Assessment*, 33(5), 388–397. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000296>

Seger, K., Englund, H., & Härström, M. (2023). Researchers' hate-love relationship to performance measurement systems in academia: A Foucauldian perspective. *Qualitative Research in Accounting & Management*, 20(1), 38–71.

<https://doi.org/10.1108/QRAM-01-2021-0009>

Shore, C. (2008). Audit culture and illiberal governance: Universities and the politics of accountability. *Anthropological Theory*, 8(3), 278–298.

<https://doi.org/10.1177/1463499608093815>

Sparkes, A. C. (2021). Making a spectacle of oneself in the academy using the H-index: From becoming an artificial person to laughing at absurdities. *Qualitative Inquiry*, 27(8–9), 1027–1039. <https://doi.org/10.1177/10778004211003519>

Tandilashvili, N., & Tandilashvili, A. (2022). Academics' perception of identity (re) construction: a value conflict created by performance orientation. *Journal of Management and Governance*, 26(2), 389–416. <https://doi.org/10.1007/s10997-022-09627-8>

Ylijoki, O.-H., & Ursin, J. (2013). The construction of academic identity in the changes of Finnish higher education. *Studies in Higher Education*, 38(8), 1135–1149.

<https://doi.org/10.1080/03075079.2013.833036>

Van Tienoven, T. P., Glorieux, A., Minnen, J., & Spruyt, B. (2023). Caught between academic calling and academic pressure? Working time characteristics, time pressure and time sovereignty predict PhD students' research engagement. *Higher Education*, 87, 1885–1904. <https://doi.org/10.1007/s10734-023-01096-8>

Visser, M., Stokes, P., Ashta, A., & Andersson, L. M. (2024). The 'performative' university: theoretical and personal reflections. *Journal of Education Policy*, 39(6), 1030–1048. <https://doi.org/10.1080/02680939.2024.2403431>

Warren, S. (2017). Struggling for visibility in higher education: Caught between neoliberalism out there and in here – An autoethnographic account. *Journal of Education Policy*, 32(2), 127–140. <https://doi.org/10.1080/02680939.2016.1252062>

Watermeyer, R., Derrick, G. E., & Borrás Batalla, M. (2022). Affective auditing: The emotional weight of the research excellence framework. *Research Evaluation*, 31(4), 498–506. <https://doi.org/10.1093/reseval/rvac041>

Xu, X., Wang, Y., Li, M., & Kwan, H. K. (2021). Paradoxical effects of performance pressure on employees' in-role behaviors: An approach/avoidance model. *Frontiers in Psychology*, 12, Article 744404. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.744404>

Zhu, F., Wang, F., & Yue, M. (2025). Paradoxical effects of performance pressure on innovative behavior: A regulatory focus perspective. *Current Psychology*, 44, 14514–14529. <https://doi.org/10.1007/s12144-025-08157-4>