

Pinja Korkeakoski

TYÖUUPUMUS JA YHTEISÖLLISYYS NUO- RILLA AIKUISILLA

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta
Kandidaatintutkielma
Huhtikuu 2024

TIIVISTELMÄ

Pinja Korkeakoski: Työuupumus ja yhteisöllisyys nuorilla aikuisilla
Kandidaatintutkielma
Tampereen yliopisto
Yhteiskuntatutkimuksen tutkinto-ohjelma
Huhtikuu 2024

18–35-vuotiaiden suomalaisten työpahoinvointi on lisääntynyt 2020-luvulla, ja erityisesti nuorten aikuisten työuupumus on noussut merkittäväksi huolenaiheeksi julkisessa keskustelussa. Työssä koettu yhteisöllisyys on keskeinen tekijä työhyvinvoinnin kannalta, sillä sen on todettu suojaavan työntekijää työn kuormittavilta vaatimuksilta. Kuitenkin koronapandemian myötä etätyö työn muotona on lisääntynyt, minkä on havaittu vähentävän yhteisöllisyyden kokemuksia sekä lisäävän erityisesti nuorten aikuisten yksinäisyyttä työssä.

Tämän tutkielman aiheena on työuupumus ja työssä koettu yhteisöllisyys nuorilla aikuisilla. Tutkielmassa selvitän, kuinka usein 18–35-vuotiaat kokivat työuupumusoireilua verrattuna yli 35-vuotiaisiin vuonna 2022, ja oliko yhteisöllisyyden kokemuksella työssä yhteyttä työuupumusoireiluun 18–35-vuotiailla. Syvennän analyysiäni nuorten aikuisten työuupumuksesta myös selvittämällä, oliko 18–35-vuotiaiden miesten ja naisten välillä eroja siinä, kuinka usein työuupumusoireilua koettiin.

Teoriakehyksenä tutkielmassa käytän itseohjautuvuusteoriaa, jossa painopiste on kuitenkin yhdessä teoriaan kuuluvista kolmesta psykologisesta perustarpeesta eli yhteisöllisyydessä. Aineistona toimii vuoden 2022 Työolobarometri. Aineiston otos koostuu noin 2500 18–64-vuotiaista palkansaajasta, joiden säännöllinen työaika on vähintään kymmenen tuntia viikossa. Analysoin tutkimusaineistoa kvantitatiivisin menetelmin hyödyntäen ristiintaulukointia ja khiin neliö -testiä sekä tarkastelen työuupumisen kokemusta työuupumusoireilua kuvaavalla summamuuttujalla.

Tutkielman tulokset mukailevat pitkälti aikaisempaa tutkimusta nuorten aikuisten työuupumuksesta sekä työuupumuksen ja yhteisöllisyyden välisestä suhteesta. Tulosten mukaan 18–35-vuotiaiden palkansaajien työuupumusoireilu oli jonkin verran yleisempää kuin yli 35-vuotiailla, ja nuorista aikuisista naiset kokivat uupumusoireilua enemmän kuin miehet. Lisäksi ne nuoret aikuiset, jotka kokivat työssään usein yhteisöllisyyttä, kokivat harvemmin työuupumusoireilua verrattuna niihin, jotka kokivat vain harvoin yhteisöllisyyden tunnetta työssä. Yhteisöllisyyden tunne nuorilla palkansaajilla vaikutti siis suojaavan työuupumusoireilulta.

Avainsanat: työhyvinvointi, työuupumus, nuoret aikuiset, itseohjautuvuusteoria, yhteisöllisyys

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Työuupumus	3
	2.1 Nuorten aikuisten heikentynyt työhyvinvointi ja työuupumus	4
	2.2 Nuorten aikuisten työuupumuksen seurauksia	6
3	Itseohjautuvuusteoria	8
	3.1 Yhteisöllisyys työssä	9
	3.2 Yhteisöllisyys etätyössä	10
4	Tutkimusasetelma	12
	4.1 Työolobarometri ja tutkimuseettiset kysymykset	12
	4.2 Tutkimusmenetelmät	13
	4.3 Muuttujat	14
	4.3.1 Työuupumusmuuttuja	14
	4.3.2 Yhteisöllisyysmuuttuja	16
5	Tulokset	17
	5.1 Työuupumus nuorilla aikuisilla	17
	5.2 Yhteisöllisyyden yhteys työuupumusoireiluun nuorilla aikuisilla	19
6	Johtopäätökset	21
	Lähteet	26

1 Johdanto

2020-luvun tutkimukset maalaavat karua kuvaa suomalaisten työhyvinvoinnin tilasta – moni työhyvinvoinnin osa-alue, kuten työtyytyväisyys, työkyky ja työn imu ovat heikentyneet, kun taas esimerkiksi työssä tylsistyminen ja työuupumus ovat olleet kasvussa monilla palkansaajista (ks. esim. Suutala & Kaltiainen & Hakanen 2024).

Ennen kaikkea suomalaisessa yhteiskunnallisessa keskustelussa on noussut huoli työuupumisen yleistymisestä. Erityisen huolissaan ollaan nuorten aikuisten työuupumisesta – esimerkiksi Helsingin Sanomat (2023) uutisoi työuupumuksen tai korkeamman työuupumusriskin koskevan jo joka neljättä alle 36-vuotiasta. Nuorten työhyvinvoinnissa onkin tapahtunut muutos erityisesti koronapandemian myötä. Työterveyslaitoksen teettämässä *Miten Suomi voi* -tutkimushankkeessa todettiin, että alle 36-vuotiaiden työhyvinvointi on heikentynyt verrattuna koronapandemiaa edeltäneeseen tilanteeseen enemmän kuin muilla ikäryhmillä. Esimerkiksi työuupumus nuorilla aikuisilla kasvoi 19 prosentilla loppuvuoden 2019 ja loppuvuoden 2020 välillä. (Kaltainen & Hakanen 2021.)

Hyvinvoinnin lisäksi työuupumisella voi olla myös merkittäviä seurauksia nuorten aikuisten taloudelliseen tilanteeseen ja tulevaisuuteen. Uupuneena nuoren työntekijän jälki saattaa heikentyä, millä voi olla seurauksia uralla etenemismahdollisuuksiin, ja täten työuupumus voi vaikuttaa palkkaan ja tulevaisuuden tulotasoon. (Helsingin Sanomat 2023.) Myös organisaatiolle työssä uupuminen on riski, koska se aiheuttaa kustannuksia uupuneen työntekijän alhaisemman työsuorituksen, suuremman vaihtuvuuden ja alhaisemman organisaatioon sitoutumisen vuoksi (Halbesleben & Buckley 2004, 873).

Sen lisäksi, että työuupumisella on seurauksia itse työntekijälle ja organisaatiolle, julkisessa keskustelussa on noussut huoli myös työuupumisen vaikutuksesta kansantaloudelle ja terveydenhuololle. Työuupumus nimittäin kuormittaa terveydenhuoltoa ja täten aiheuttaa kustannuksia sille. (ks. esim. Helsingin Sanomat 2023.) Tarkkaa kustannusarviota on kuitenkin vaikea antaa, koska Suomessa työuupumus ei ole virallinen diagnoosi eikä täten näy sairauslomatilastoissa (Hartikainen 2021).

Tässä tutkielmassa tutkin työuupumusta nuorilla aikuisilla eli 18–35-vuotiailla. Aineistona käytän vuoden 2022 Työolobarometria. Selvitän kvantitatiivisia analyysimenetelmiä hyödyntäen, kuinka usein 18–35-vuotiaat vastaajat kokivat työuupumusoireilua verrattuna yli 35-vuotiaisiin vuonna 2022 ja oliko yhteisöllisyyden kokemuksella yhteyttä työuupumiseen nuorilla aikuisilla. Syvennän analyysiäni myös tutkimalla, oliko nuorten aikuisten uupumusoireilun yleisyydessä eroja naisten ja miesten välillä.

Nuorten aikuisten työuupumusta on tärkeä tutkia, koska se on lisääntynyt 2020-luvulla, ja sillä on paljon negatiivisia seurauksia paitsi yksilölle, myös yhteiskunnalle. Nuorten aikuisten työuupumisen lisäksi viimeisten vuosien aikana myös etätö on yleistynyt työelämässä merkittävästi. Etätö on taas todettu vaikuttavan yhteisöllisyyden kokemuksen vähenemiseen työntekijöillä (Sampola & Kaltiainen & Hakanen 2024) ja lisäävän yksinäisyyttä työssä (Suutala & Kaltiainen & Hakanen 2023). Tämän takia on tärkeä tutkia myös yhteisöllisyyden roolia työuupumisessa. Tutkimalla yhteisöllisyyden merkitystä työuupumisessa voimme paremmin ymmärtää ja ehkäistä työuupumuksen kasvua nuoremmissa työntekijäryhmissä.

Aloitin tutkielman määrittelemällä työuupumuksen käsitteen, minkä jälkeen siirryn tarkastelemaan työuupumusta tarkemmin nuorten aikuisten keskuudessa. Seuraavaksi esittelen itseohjautuvuusteorian, joka toimii tutkielman teoreettisena viitekehystenä, syventyen etenkin yhteisöllisyyteen yhtenä kolmesta psykologisesta perustarpeesta. Pohdin yhteisöllisyyden roolia työssä, minkä jälkeen tarkastelen yhteisöllisyyttä nimenomaan etätöissä. Neljännessä kappaleessa esittelen tutkimusasetelman, aineiston ja käyttämäni muuttujat sekä pohdin tutkimuseettisiä kysymyksiä, mistä etenen tämän tutkielman tulosten raportointiin. Lopuksi vielä tiivistän tutkielmani tulokset ja vertailen tuloksia aiempaan tutkimukseen. Lisäksi pohdin hieman tutkielman rajoituksia ja vahvuuksia sekä sitä, mitä aiheita liittyen nuorten aikuisten työuupumiseen voisi jatkossa tutkia.

2 Työuupumus

Työuupumuksella eli burnoutilla tarkoitetaan pitkittyneen stressin seurauksena olevaa häiriötilaa (Uusitalo-Arola & Tuisku & Rossi 2022). Työuupumukselle on osoitettu useita eri määritelmiä, mutta yleisesti hyväksytyin määritelmän mukaan työuupumus muodostuu kolmesta eri tekijästä: uupumusasteisesta väsymyksestä, kyynistyneisyydestä ja ammatillisen itsetunnon laskusta (Maslach & Jackson & Leiter 1996; sit. Mäkikangas & Hakanen 2017, 107). Tätä vakiintunutta tapaa käsitteellistää työuupumista kutsutaan Maslach Burnout Inventory -mittariksi (Halbesleben & Buckley 2004) ja määritelmää onkin hyödynnetty monissa työuupumusta käsittelevissä tutkimuksissa (ks. esim. Hakanen 2004; Halbesleben & Buckley 2004). Uupumusteisen väsymyksen merkkejä ovat psyykkisten ja fyysisten voimien väheneminen ja riittämätön palautuminen. Kyynistyneisyys taas näkyy henkisenä etäännyksenä työstä – työntekijästä tulee välinpitämätön työtä kohtaan eikä työ enää innosta vaan se tuntuu merkityksettömältä. Ammatillisen itsetunnon heikentyminen ilmenee puolestaan työntekijän taipumuksena ajatella olevansa riittämätön työssään ja arvioida kielteisesti omaa toimintaansa. (Mäkikangas & Hakanen 2017, 107.)

Työterveyslaitos on tehnyt runsaasti tutkimusta suomalaisten työhyvinvoinnista, minkä takia käytän useampaa Työterveyslaitoksen tutkimusta lähteenä tässä tutkielmassa. Työterveyslaitos määrittelee työuupumuksen koostuvan uupumusasteisen väsymyksen ja kyynistyneisyyden lisäksi kognitiivisen toiminnan ja tunteiden hallinnan häiriöstä. Kognitiivisen toiminnan vaikeudet liittyvät ajattelun, muistin ja tarkkaavaisuuden häiriöihin sekä siihen, että työntekijän on vaikea oppia ja kehittyä työssään. Tunteiden hallinnan häiriöt viittaavat puolestaan voimakkaisiin tai äkillisiin tunnereaktioihin ilman selkeää ja välitöntä syytä. (Suutala & Kaltiainen & Hakanen 2024; Työterveyslaitos.)

Työuupumukselle altistavat monenlaiset eri tekijät ja täten sille on vaikea osoittaa vain yhtä syytä (Hakanen 2004, 24). Arnold Bakkerin ja Evangelia Demeroutin kehittämän mallin mukaan työn kuormittavien vaatimusten ja hyvinvointia tukevien voimavarojen epätasapaino altistaa työuupumukselle (Bakker & Demerouti 2007, 314; Hakanen 2004). Tätä lähestymistapaa kutsutaan työn vaatimusten ja voimavarojen malliksi (*job demands - resources model*) (Bakker & Demerouti 2007). Jotta työntekijä voi selvitä hyvinvoivana kuormittavistakin työtilanteista, täytyy vastapainona olla tarpeeksi työhyvinvointia tukevia voimavaroja (Työterveyslaitos).

Työhyvinvointia ja työuupumusta Suomessa paljon tutkinut Jari Hakanen (2004, 13) on puolestaan eritellyt tutkimusraportissaan työuupumisen riskitekijöiksi esimerkiksi työuran epävakauden, heikot sosioekonomiset ja yksilölliset lähtökohdat lapsuudessa, heikot työolot sekä persoonallisuustekijät. Epävakaus työssä ja heikko taloudellinen toimeentulo ovat yhteydessä ylipäätensä huonompaan hyvinvointiin. Heikot sosioekonomiset ja yksilölliset lähtökohdat lapsuudessa puolestaan altistavat alhaisemman koulutustason myötä yksitoikkoisille töille ja heikoille työoloille, minkä on todettu lisäävän riskiä sairastua työuupumukseen. Lisäksi persoonallisuustekijöistä esimerkiksi velvollisuudentunnon todettiin olevan positiivisessa yhteydessä työuupumukseen silloin, kuin työn vaatimukset olivat suuret ja työ oli erityisen vaativaa. (Em. 13.)

Suomessa työuupumusta ei pidetä sairauspäivärahaan oikeuttavana sairautena (Hartikainen 2021, 89). Sen sijaan Suomessa työuupumus nähdään oireyhtymänä, joka johtuu yksilön haavoittumistekijöistä ja työn kuormitustekijöistä, minkä takia monilla työssä uupuneilla todetaan jokin mielenterveyshäiriö, kuten masennus. Virallisen diagnoosin puuttuen takia tietoa työuupumuksen osuudesta sairauspoissaoloissa ei ole. (Em. 89.) Tämä suhteen Suomen terveydenhuolto poikkeaa esimerkiksi Ruotsin terveydenhuollosta, jossa uupumusoireyhtymä on ollut virallinen diagnoosi vuodesta 2005 lähtien (SAMS 2023). Ruotsissa uupumusoireyhtymän akuutissa vaiheessa potilas voi saada osittaista tai kokoaikaista sairauslomaa jopa kuusi kuukautta (Socialstyrelsen 2017).

Työuupumus on vastakkainen ilmiö Wilmar Schaufelin ja Arnold Bakkerin määrittelemälle työn imulle (*work engagement*), jolla viitataan myönteiseen tunne- ja motivaatio-tilaan työssä. Kuten työuupumusta, myös työn imua kuvataan kolme ulottuvuuden kautta, joita ovat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Työ, joka täyttää psykologiset perustarpeet, eli yhteisöllisyyden, autonomian ja pystyvyyden tarpeet, tuottaa työn imun kaltaista hyvinvointia työssä. Siinä missä työuupuminen kuvaa heikkoa työhyvinvointia, työn imu kuvaa parasta mahdollista työhyvinvoinnin tilaa. (Hakanen 2011, 38–40.)

2.1 Nuorten aikuisten heikentynyt työhyvinvointi ja työuupumus

Työuupumusta näyttää olevan tutkittu erityisen paljon esimerkiksi terveydenhoitoalalla työskentelevien (ks. esim. Rehder & Adair & Sexton 2021) ja sosiaalityöntekijöiden (ks. esim. Doherty & Mallett & Leiter & McFadden 2021) keskuudessa. Tutkielmaa tehdessäni löysin kuitenkin verrattain vähän nimenomaan nuorten aikuisten työuupumiseen keskittyvää tutkimusta. Näyttäisi siltä, että nuorten kohdalla uupumista on käsitelty enemmän opinnoista kuin työstä johtuvana ilmiönä (ks. esim. Tuominen-Soini & Salmela-Aro 2014).

Enimmäkseen tutkimusta nuorten aikuisten työhyvinvoinnista Suomessa näyttäisi olevan tehneen Työterveyslaitos ja Keva. Työterveyslaitoksen toteuttamissa tutkimuksissa on todettu, että nuorten aikuisten työhyvinvointi on laskenut ja vastaavasti työuupuminen on lisääntynyt erityisesti koronapandemian myötä. Työterveyslaitoksen (Kaltiainen & Hakanen 2021) toteuttamassa *Miten Suomi voi* -tutkimushankkeessa seurattiin 18–65-vuotiaiden työhyvinvointia vuoden 2020 joulukuun ja vuoden 2021 joulukuun välissä. Tutkimuksessa todettiin seuranta-aikana erityisesti alle 36-vuotiaiden työhyvinvoinnin heikentyneen verrattuna 36-vuotiaisiin ja vanhempiin. Työhyvinvoinnin heikentyminen näkyi niin työn imun, työssä tylsistymisen ja työkyvyn heikentymisessä ja työuupumusoireilun lisääntymisessä. Työuupumus kasvoi erityisesti naisilla, yksinasuvilla ja läsnätyötä tekevillä. (Em.) Myös Kevan (Pekkarinen 2021, 23) julkisen alan työntekijöiden työhyvinvointia tutkiva tutkimus selvitti alle 30-vuotiaiden työhyvinvoinnin laskeneen merkittävästi vuoden 2020 aikana. Kun aikaisempina vuosina työn imua kertoi kokevansa 41 prosenttia alle 30-vuotiaista, vuonna 2020 täysin samaa mieltä väitteen kanssa oli vain 18 prosenttia saman ikäluokan vastaajista (em. 23).

Aikaisemmissa tutkimuksissa on selvitetty työuupumuksen olevan erityisesti naisten keskuudessa esiintyvä ilmiö. Esimerkiksi Tilastokeskuksen (Sutela & Pärnänen & Keyriläinen 2019, 215) tutkimuksesta kävi ilmi, että vuonna 2018 65 prosenttia naisista koki vakavan työuupumuksen vaaraksi työssään, kun miehillä vastaava luku oli huomattavasti pienempi (51 %). Työuupumus on yleistynyt erityisesti nuorilla naisilla. Edellä mainitussa Tilastokeskuksen tutkimuksessa (em. 215) todettiin, että työuupumus koskettaa etenkin ylemmissä toimihenkilöasemissa työskenteleviä nuoria naisia – vuonna 2018 25–34-vuotiaista tällaisissa asemissa työskentelevistä naisista peräti 78 prosenttia piti vakavaa työuupumusta riskinä tai ajatteli sitä ajoittain. Myös kansainvälisessä tutkimuksessa on tutkittu työuupumuksen koskettavan erityisesti nuoria naisia. Marchand, Blanc ja Beauregard (2018) totesivat tutkimuksessaan naisten työuupumuksen olevan korkeimmillaan 30–35-ikävuoden välillä ja vähenevän sen jälkeen, kun taas miehillä työuupumus väheni lineaarisesti iän myötä.

Sille, miksi työuupumus näyttää koskettavan erityisesti nuoria aikuisia, on ehdotettu monia eri syitä. Työterveyslaitoksen *Miten Suomi voi* -tutkimushankkeessa todettiin, että nuorten aikuisten työhyvinvointia heikensivät seuranta-aikana vähentynyt reilu kohtelu työpaikalla ja aikaisempaa vähäisempi uuden oppiminen. Lisäksi työhyvinvointia heikensi esimerkiksi se, että nuoret aikuiset kokivat saavansa työltä vähemmän kuin mitä he siihen panostivat. (Kaltiainen & Hakanen 2021.) Nuoria on myös todettu kuormittavan erityisesti riittämättömät haasteet, vähäinen itsenäisyys ja sellaisten tunteiden näyttäminen, jotka eivät vastaa oikeasti koettuja tunteita (Suutala & Kaltiainen & Hakanen 2024). Kevan (Pekkarinen & Pulkkinen 2023) tutkimuksessa puolestaan todettiin, että nuoret kohtaavat muita useammin työssään väkivaltaa tai uhkaa asiakkaiden toimesta, mikä saattaa lisätä uupumisriskiä. On kuitenkin tärkeä muistaa, että työuupumisen kehittymisen taustalla voi olla useita eri syitä.

2.2 Nuorten aikuisten työuupumuksen seurauksia

Nuorten aikuisten työhyvinvoinnin heikentyminen ja työuupumisen yleistyminen ovat huolestuttavia yhteiskunnallisia ongelmia, joilla on seurauksia paitsi yhteiskunnalle ja organisaatiolle, myös työntekijälle itselleen. Heikentynyt työhyvinvointi näkyy nuorilla eniten työhyvinvoinnissa, kuten työkyvyn heikentymisenä ja työuupumuksen lisääntymisenä, mutta myös yleisen hyvinvoinnin heikentymisenä, kuten masentuneisuuden kasvussa (Kaltiainen & Hakanen 2021).

Erityisesti nuorilla mielenterveyden ongelmien perusteella annetut sairauspäivärahat ovatkin nousseet kasvuun viimeisten kahdenkymmenen vuoden aikana – vuosien 2005–2021 aikana masennuksen perusteella maksettujen päivärahopäivien määrä henkilöä kohden on kaksinkertaistunut 16–34-vuotiailla naisilla (Kela 2022). Koska Suomessa masennus on sairauspäivärahaan oikeuttava diagnoosi ja työuupumus taas ei, voi kuitenkin olla mahdollista, että osa masennusdiagnoosin saaneista sairauslomalla olevista on todellisuudessa työuupuneita. Työuupuminen siis vaikuttaa mielenterveyteen ja jaksamiseen, minkä takia uupumuksen seuraukset saattavat heijastella laajalti myös työelämän ulkopuolelle. Voimavarojen hiipuminen vaikuttaa niin ihmissuhteisiin, vapaa-ajan harrastuksiin kuin arkisiin kodin askareisiin (Hakanen 2004, 14).

Yksilötason lisäksi nuorten työuupumuksella on vaikutuksia myös organisaatiotasolla. Erityisen mielenkiintoista on pohtia nuorten aikuisten työuupumuksen ja organisaatiosta irtisanoutumishalukkuuden suhdetta toisiinsa. Halbesleben ja Buckley (2004, 873) nimittäin totesivat tutkimuksessaan työssä uupumisen vähentävän työntekijän sitoutumista organisaatioon. Työterveyslaitoksen (Suutala & Kaltiainen & Hakanen 2024) tutkimuksessa puolestaan ilmeni, että loppuvuonna 2023 32 prosenttia alle 36-vuotiaista vastaajista on miettinyt irtisanoutumista nykyisestä työstään. Määrä on kasvanut vuodesta 2021 ja se on kahdeksan prosenttia enemmän kuin mitä 36-vuotiaat ja vanhemmat vastasivat vuonna 2023 (em.). Onkin mielenkiintoista pohtia, voiko nuorten aikuisten kasvanut halu irtisanoutua työstä olla jokseenkin seurausta uupumusoireilun lisääntymisestä.

3 Itseohjautuvuusteoria

Itseohjautuvuusteoria (*self-determination theory, SDT*) on Edward L. Decin ja Richard M. Ryanin luoma teoria, jossa olennaista ovat ulkoinen ja sisäinen motivaatio sekä psykologiset perustarpeet. Ulkoisen motivaation ohjaamana yksilö tekee jotakin saadakseen ulkoisen palkinnon tai välttääkseen jonkin seurauksen (Deci & Ryan 2000, 234). Työn kontekstissa ulkoisesti motivoitunut työntekijä tekee siis työtä ulkoisten kannustimien takia, kuten pelkän palkan tai arvostuksen vuoksi. Sisäinen motivaatio puolestaan viittaa yksilön omaan, sisäiseen haluun tehdä jotakin toimintaa ilman ajatusta siitä, että toiminnan toteuttamisesta tulisi minkäänkään seurauksia (em. 233). Yksilö siis tekee jotain, koska toiminta tuottaa hänelle mielihyvää, ja hän pitää toimintaa mielenkiintoisena sekä arvojen mukaisena (Vasalampi 2017, 55). Sisäisesti motivoitunut työntekijä siis esimerkiksi pitää työstään ja pitää työtään merkityksellisenä. Sisäinen motivaatio toteutuu silloin, kun henkilö tyydyttää toiminnallaan psykologiset perustarpeet (Hakanen 2011, 30).

Tässä tutkielmassa keskityn Decin ja Ryanin määrittelemiin universaaleihin perustarpeisiin. Teoria tunnistaa kolme psykologista perustarvetta: autonomian (*autonomy*), kyvykkyyden (*competence*) ja yhteisöllisyyden (*relatedness*) (Deci & Ryan 2000). Autonomian tarpeen tyydyttyessä yksilö kokee pystyvänsä päättämään ja vaikuttamaan omaan toimintaansa liittyvistä asioista. Pystyvyyden tunne puolestaan viittaa tunteeseen omasta pätevyydestä. (Vasalampi 2017, 59.) Yhteisöllisyyden perustarvetta avaan tarkemmin luvussa 3.1. Itseohjautuvuusteorian mukaan perustarpeiden täytyminen on yhteydessä psykologiseen hyvinvointiin ja vastaavasti tarpeiden tyydyttämättä jättäminen huonompaan hyvinvointiin (Deci & Ryan 2000, 233). Autonomian ja kyvykkyyden on todettu olevan tärkeämpiä perustarpeita sisäisen motivaation kannalta (em. 235), mutta kaikki kolme perustarvetta ovat kuitenkin olennaisia psyykkiselle hyvinvoinnille (em. 229).

Perustarpeiden tyydyttyminen on keskeinen tekijä ulkoisen motivaation sisäistymiselle. Motivaation sisäistyminen tarkoittaa, että ulkoinen motivaatio muuttuu vähitellen sisäiseksi motivaatioksi. Mitä enemmän toiminnan motiivi on ulkoapäin säädeltyä, sitä suurempi todennäköisyys on sille, että toiminta ei johda pitkäkestoiseen suoritukseen ja heikentää yksilön hyvinvointia. Täysin sisäinen motivaatio on taas pitkälti itseohjautunutta, ja se tukee tavoitteiden saavuttamista edistäen yksilön hyvinvointia. (Vasalampi 2017, 56–58.)

3.1 Yhteisöllisyys työssä

Itseohjautuvuusteoria ja psykologiset perustarpeet luovat teoreettisen viitekehyksen, jonka avulla työuupumusta voidaan tarkastella. Tämän tutkielman aiheen rajaamiseksi keskityn tässä tutkielmassa kuitenkin vain yhteisöllisyyteen yhtenä psykologisena perustarpeena. Itsemääräämisteorian mukaan yhteisöllisyyden tarve viittaa tarpeeseen kuulua ryhmään ja tulla hyväksytyksi ryhmässä (Vasalampi 2017, 59). Toisaalta yhteisöllisyyden käsite on melko monitahoinen, koska sitä voi lähestyä analyyttisesti ja empiirisesti monesta eri tulokulmasta (Saastamoinen 2009, 42). Käsitteeseen liitetään kuitenkin enimmäkseen positiivisia merkityksiä, kuten yhteisyyden tunnetta, yhteistyötä ja harmoniaa ja se liittyy perustavanlaatuisesti inhimillisyyden kokemukseen (em. 36–37). Työorganisaatiossa yhteisöllisyys viittaa erityisesti yhteenkuuluvuuden ja osallisuuden tunteisiin sekä sosiaaliseen tukeen, jota työntekijät työyhteisössä saavat (Buonomo ym. 2023, 2). Tiivistetysti yhteisöllisyys voitaisiin määritellä siten, että yksilö hyväksytään ryhmässä sellaisena, kun hän on, samalla kun hän saa hyväksyntää ja tukea muilta ryhmän jäseniltä.

Yhteisöllisyyden tunteella työssä on todettu olevan paljon hyötyjä paitsi työntekijälle, myös organisaatiolle. Rathin ja Leen (2017) tutkimus osoitti, että esihenkilön tuki edistää työntekijän tyytyväisyyttä elämään sekä organisaatioon sitoutumista vähentäen työntekijän aikomuksia vaihtaa työpaikkaa. Yhteisöllisyys paitsi vahvistaa työntekijän sitoutumista työhön ja organisaatioon, myös edesauttaa työn tavoitteiden saavuttamista (Hakanen 2011, 49). Esihenkilöltä saadun tuen lisäksi myös työyhteisöltä saatu tuki on keskeinen voimavara työssä, koska se edistää työn imun syntymistä ja täten tukee työntekijän työhyvinvointia (em. 56–57). Työn voimavarana yhteisöllisyys motivoi työntekijää paitsi ulkoisesti, myös sisäisesti sen ollessa yksi psykologisista perustarpeista (em. 49).

Yhteisöllisyyden kokemusta voidaan vahvistaa organisaatiossa esimerkiksi rakentamalla luottamusta ja madaltamalla hierarkiaa sekä ottamalla alaisia mukaan toiminnan kehittämiseen. (Martela & Mäkikallio & Virkkunen 2017, 111). Yhteisöllisyyden tunteen kannalta on myös tärkeää saada arvostusta sekä myönteistä palautetta omasta panoksestaan esihenkilöltä ja kollegoilta (Hakanen 2019, 59). Vaikka yhteisöllisyyden kokemus voi olla pitkälti organisaatiosta ja johtamiskäytännöistä riippuvaista, voi myös työntekijä vaikuttaa yhteisöllisyyden kokemukseen omassa työssään ”tuunaamalla” omaa työtään. Työn tuunaaminen (*job crafting*) viittaa

siihen, että työntekijä oma-aloitteisesti vaikuttaa työnsä voimavaroihin ja optimoi työn vaatimuksia. Yhteisöllisyyden kannalta työntekijä voi lisätä sosiaalisia voimavarojaan esimerkiksi pyytämällä tukea esihenkilöltään tai kollegoiltaan oma-aloitteisesti. (Seppälä & Hakanen 2017, 153–154.) Parhaimmillaan työn tuunaaminen lisää paitsi omia, myös muiden voimavaroja työssä, kun esimerkiksi autetaan ja kannustetaan muita (em. 155). Työuupumuksen kontekstissa on havaittu, että lievää työuupumusoireilua kokeva työntekijä tuunaa todennäköisemmin omaa työtään verrattuna vakavasti uupuneeseen työntekijään, jonka resurssit eivät välttämättä riitä työn tuunaamiseen. (em. 157).

3.2 Yhteisöllisyys etätyössä

Koronapandemian seurauksesta etätyö on tullut jäädäkseen. Etätyössä monet työskentelevät kotoa käsin, jolloin päivittäiset kasvokkaiset kohtaamiset kollegoiden kanssa ja ylipäättänsä sosiaaliset kanssakäymiset saattavat vähentyä. Työterveyslaitoksen (Virtanen & Kaltiainen & Hakanen 2022, 23) tutkimuksessa havaittiinkin koronapandemian etätyöajan heikentäneen kollegoilta saatua tukea, samaistumista työkaverisuhteisiin ja kokemusta työkaverisuhteiden merkityksellisyydestä. Toisessa Työterveyslaitoksen tutkimuksessa (Suutala & Kaltiainen & Hakanen 2023), jossa seurattiin työntekijöiden työhyvinvointia vuosien 2019–2023 aikana, todettiin puolestaan yksinäisyyden olleen yleisempää etätyössä kuin muissa työn muodoissa. Etätyön havaittiin lisänneen erityisesti nuorten aikuisten yksinäisyyttä (em.).

Sosiaalisten voimavarojen heikentyminen erityisesti etätyössä on huolestuttava ilmiö, koska sosiaaliset voimavarat ovat merkittäviä tekijöitä hyvinvoinnin kannalta (Virtanen & Kaltiainen & Hakanen 2022, 25; Hakanen 2011, 56–57). Herääkin kysymys, voiko nuorten aikuisten työuupumuksen kasvu olla jokseenkin yhteydessä etätyön lisääntymiseen, jolloin yhteisöllisyyden tunne saattaa heikentyä.

On kuitenkin saatu tutkimusnäyttöä siitä, että etätyöllä olisi työhyvinvointia parantavia vaikutuksia. Esimerkiksi tutkimuksessa, jossa tutkittiin etätyön vaikutuksia kanadalaisten työntekijöiden psyykkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin koronapandemian aikana, on päädytty tätä väitettä puoltaviin tutkimustuloksiin (Somasundram ym. 2022). Tutkimuksessa tehtiin työhyvinvointia kartoittava ensimmäinen kysely vuoden 2020 loppupuolella, ja tutkimusta jatkettuun toteuttamalla vastaavanlainen seurantakysely vuoden 2021 kesällä. Tutkimuksessa huomattiin,

että työuupumus ja stressi vähenivät seuranta-aikana samalla kun työntekijät raportoivat seurantakyselyssä kokeneensa enemmän yhteenkuuluvuuden tunnetta verrattuna ensimmäiseen kyselyyn. Voi olla, että työuupumuksen ja stressin väheneminen johtui siitä, että tutkimukseen osallistujat vastasivat saaneensa enemmän tukea kollegoiltaan ja kokeneensa parempaa yhteisöllisyyttä heidän kanssaan pandemian aikana. (Em. 7–8.) Havaintoja yhteisöllisyyden vaikutuksesta parempaan työhyvinvointiin etätyöntekijöillä tehtiin myös Buonomon, Ferraran, Pansinin ja Benevenen (2023) tutkimuksessa. Tutkimuksessa todettiin sosiaalisella tuella sekä läheisillä suhteilla kollegoihin ja esihenkilöön olevan huomattava vaikutus parempaan työtyytyväisyyteen etätyöntekijöillä (em.). Aikaisemman tutkimustiedon valossa voidaan siis todeta, että yhteisöllisyyden kokemus etätyöntekijöiden työhyvinvoinnin kannalta on erityisen tärkeää.

4 Tutkimusasetelma

Tutkielman tarkoituksena on tutkia työuupumusoireilua sekä yhteisöllisyyden kokemuksen ja työuupumuksen välistä yhteyttä nuorilla aikuisilla. Tutkimuskysymykseni ovat seuraavanlaiset:

1. Kuinka usein 18–35-vuotiaat vastaajat kokivat työuupumusoireilua verrattuna yli 35-vuotiaisiin vuonna 2022?
2. Oliko yhteisöllisyyden kokemuksella työssä yhteyttä työuupumisoireiluun 18–35-vuotiailla?

4.1 Työolobarometri ja tutkimuseettiset kysymykset

Tutkimusaineistona käytän Tilastokeskuksen vuoden 2022 Työolobarometriä, jonka olen lannut Tietoarkisto Ailasta aineistonumerolla FSD3784. Työolobarometrit ovat työ- ja elinkeinoministeriön rahoittamia tutkimuksia, jotka ovat selvittäneet työelämän laatua ja työolojen muutosta palkansaajien näkökulmasta Suomessa vuodesta 1992 lähtien. Tutkimuksen teemoja ovat esimerkiksi työhyvinvointi, syrjintä ja häirintä työelämässä, töiden organisoituminen ja työkyky. Työolobarometrin tavoitteena on saada luotettavaa tietoa palkansaajien työoloista sekä tuottaa tietoa yhteiskunnallista päätöksentekoa ja työelämän edistämistä varten. Vuoden 2022 Työolobarometri koostuu noin 2500 palkansaajasta. Palkansaajat ovat 18–64-vuotiaita, ja heidän säännöllinen työaikansa on ainakin kymmenen tuntia viikossa. Vastausprosentti barometrissa on 72,2, jota voidaan pitää erittäin hyvä vastausprosenttina. Aineisto on kerätty satunnaisotannalla tietokoneavusteisella puhelinhaastattelulla tai itsetäytettävällä verkkolomakkeella. Aineisto kerättiin aikavälillä 8.8.2022-13.10.2022. (Tilastokeskus.)

Tutkielmassani olen ottanut tutkimuseettiset näkökulmat huomioon. Noudatan tutkielmassani hyvän tieteellisen käytännön peruseriaatteita. Näitä ovat luotettavuus, rehellisyys, arvostus ja vastuunkanto (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2024). Raportoin tutkielmani tulokset mahdollisimman rehellisesti tuloksia vääristelemättä, ja kannan vastuun tämän tutkielman sisällöstä. Työ- ja elinkeinoministeriö saa aineiston Tilastokeskukselta ilman suoria tunnistetietoja, mikä takaa sen, että vastaajia ei voida tunnistaa kerätystä aineistosta. Työ- ja elinkeinoministe-

riö puolestaan antaa aineiston Yhteiskuntatieteelliseen tietoarkistoon Ailaan esimerkiksi opiskelukäyttöä varten. (Tilastokeskus.) Täältä olen myös itse ladannut aineiston, jolloin sitouduin käyttämään aineistoa vain ilmoittamaani tarkoitukseen ja huolehtimaan aineiston asianmukaisesta hävittämisestä tutkielman jälkeen.

4.2 Tutkimusmenetelmät

Käytän analyysissä kvantitatiivisia tutkimusmenetelmiä, joita tässä tutkielmassa ovat ristiintaulukointia ja khiin neliö -testi. Keskeisessä osassa analyysiä on myös työuupumusoireilua kuvaavan summamuuttujan muodostaminen. Ristiintaulukoinnin avulla voidaan analysoida kahden kategorisen muuttujan yhteyttä. Ristiintaulukointia tulkittaessa on kuitenkin tärkeää muistaa, ettei ristiintaulukointi kerro muuttujien välisestä syy-seuraussuhteesta. (Tähtinen & Laakkonen & Broberg 2020, 166.)

Eri analyysin vaiheissa käytän apuna Pearsonin χ^2 -riippumattomuustestiä eli khiin neliö -testiä. Khiin neliö -testillä voidaan analysoida muuttujien välisen yhteyden tilastollista merkitsevyyttä. Testi voidaan tehdä, jos muuttujat ovat kategorisia ja kaikki odotetut frekvenssit ovat yli viisi. (Nummenmaa 2004, 296.) On kuitenkin tärkeää muistaa, että yhteyden voimakkuutta testistä ei voi kuitenkaan päätellä (Tähtinen & Laakkonen & Broberg 2020, 168).

Analyysin tukena käytän hyväksi hypoteesien testaamista. Testaamisen avulla arvioidaan, voidaanko otoksen avulla tehdä päätelmiä perusjoukon suhteen. Nollahypoteesi olettaa, että tutkittava ilmiö ei esiinny koko perusjoukossa, kun taas vastahypoteesi olettaa, että tutkittava ilmiö esiintyy perusjoukossa. (Nummenmaa 2004, 135–136.) Hypoteesien tarkastelussa käytän apuna merkitsevyystasoja eli p-arvoja, jotka vaihtelevat välillä [0,1]. P-arvot kuvaavat sitä, kuinka iso riski on sille, että otoksesta ei voida tehdä päätelmää perusjoukon suhteen. Mitä lähempänä p-arvo on lukua yksi, sitä suuremmalla todennäköisyydellä nollahypoteesi on oikein asetettu – vastaavasti taas tapauksessa, jossa p-arvo on lähellä nollaa, nollahypoteesi voidaan hylätä ja vaihtoehtoinen hypoteesi astuu voimaan. (Em. 136–137.) Käytän tutkielmassani yleisesti tieteellisessä testaamisessa käytettyjä merkitsevyystasoja: $p < 0,05$ eli havaittu p-arvo on tilastollisesti melkein merkitsevä, $p < 0,01$ eli havaittu p-arvo on tilastollisesti merkitsevä ja $p < 0,001$ eli havaittu p-arvo on tilastollisesti erittäin merkitsevä. Tuloksia, jotka ovat yli 0,05:n, ei siis pidetä tilastollisesti merkitsevinä, eli niitä ei voida yleistää perusjoukkoon. (Em. 138.)

4.3 Muuttajat

Selitettävänä muuttujana käytän tutkielmassa työuupumusmuuttujaa ja selittävänä muuttujana puolestaan yhteisöllisyysmuuttujaa. Taustamuuttujina ovat sukupuoli ja ikä, jonka olen luokitellut kahteen eri luokkaan; 18–35- ja 36–64-vuotiaat. Koska tutkin nuoria aikuisia, tutkielman pääpaino on kuitenkin vain toisessa näistä luokassa, eli 18–35-vuotiaissa. Olen määritellyt nuoret aikuiset 18–35-vuotiaiksi, koska aikaisempien tutkimusten mukaan työuupumus koskettaa eniten noin alle 36-vuotiaita (Kaltainen & Hakanen 2021; Pekkarinen 2021; Marchand & Blanc & Beauregard 2018).

Koska aineistossani ei ollut yhtä tiettyä työuupumusta kuvaavaa väittämää, oli tarpeellista muodostaa sellainen itse. Myös yhteisöllisyysmuuttujaan piti tehdä muutoksia, koska odotetut frekvenssit olisivat muutoin olleet liian pieniä, mikä olisi estänyt Pearsonin Khiin neliö -testin käytön. Seuraavaksi esittelen tarkemmin, miten olen nämä muuttujan muodostanut.

4.3.1 Työuupumusmuuttuja

Muodostan työuupumusmuuttujan kolmesta eri väittämästä. Väittämät ovat

[K56a] *Kuinka usein tunnet itsesi henkisesti uupuneeksi työssäsi?* (n = 1853)

[K56b] *Kuinka usein tunnet, että et ole kiinnostunut etkä innostunut työstäsi?* (n = 1853)

[K56c] *Kuinka usein tunnet työskennellessäsi, että et pysty keskittymään hyvin?* (n = 1852)

Muuttajat K56a ja K56b olen valinnut summamuuttujaan siksi, koska ne kuvaavat Maslach Burnout Inventoryn työuupumusmääritelmän kahta ulottuvuutta: uupumusasteista väsymystä ja kyynistyneisyyttä. Aineistossa ei ollut muuttujaa, joka kuvaisi hyvin kolmatta ulottuvuutta eli ammatillisen itsetunnon laskua, joten käytän kolmantena muuttujana summamuuttujassa muuttujaa K56c. Muuttuja kuvaa keskittymisvaikeuksia, mikä kuuluu kognitiivisen toiminnan häiriöihin, ja näin ollen muuttuja sisältyy Työterveyslaitoksen määritelmään työuupumuksesta. Täten on perusteltua muodostaa näistä muuttujista työuupumusoireilua kuvaava summamuuttuja.

Jokainen väittämä saa vastausvaihdot 1-5, jossa 1 = ”et tunne koskaan”, 2 = ”harvoin”, 3 = ”joskus”, 4 = ”usein”, 5 = ”tunnet aina”. Lisäksi vastausvaihtoehtoina oli 8 = ”ei halua vastata”

ja 9 = ”ei osaa sanoa”, jotka jätin kuitenkin tarkastelusta pois, koska ne eivät tuo lisäarvoa tähän tutkielmaan.

Jotta summamuuttuja voidaan muodostaa, tulee väittämien kuvata riittävän paljon samaa ilmiötä. Reliabiliteettia voidaan varmistaa Cronbachin alfalla (α). Mitä lähempänä Cronbachin alfan arvo on ykköstä, sitä yhdenmukaisempia muuttujat ovat, ja sitä tarkemmin se mittaa sitä, mitä on tarkoituskin. Muodostetun summamuuttujan Cronbachin arvo todetaan olevan 0,748, jota voidaan pitää riittävän suurena arvona. (Tähtinen & Laakkonen & Broberg 2020, 87–89.) Summamuuttujan muodostamisen jälkeen palautin alkuperäisten muuttujien mitta-asteikon. Tämän jälkeen vielä uudelleenluokittelin summamuuttujan kolmeen luokkaan, jotta ristiintaulukointivaiheessa odotetut frekvenssit olisivat tarpeeksi suuria khiin neliö -testin suorittamiseksi. Yhdistin luokat 1 ja 2 sekä 4 ja 5. Luokan 3 jätin sellaisenaan uudelleenluokiteltuun muuttujaan, jolloin luokka 3 muuntui luokaksi 2. Täten uudelleenluokittelun jälkeen summamuuttuja saa arvot 1 = ”ei koskaan tai harvoin”, 2 = ”joskus” ja 3 = ”usein tai aina”.

Kyseisen summamuuttujan frekvenssi- ja prosenttijakaumat käyvät ilmi taulukosta 1. Työuupumusoireilun voi nähdä olevan aineistossa melko merkittävä ilmiö, koska työuupumusoireilua koki vähän yli puolet vastaajista, josta työuupumusoireilua koki joskus noin 40 prosenttia ja usein tai aina noin 12 prosenttia. Noin 47 prosenttia ei kuitenkaan kokenut koskaan tai koki vain harvoin työuupumusoireilua. Puuttuvina tietoina on 11 vastaajaa. (taulukko 1.)

Taulukko 1. Työuupumusoireilun yleisyys 18–64-vuotiaiden suomalaisten palkansaajien keskuudessa vuonna 2022. (n, %)

Työuupumusoireilu	n	%
En koskaan tai harvoin	883	47
Joskus	740	40
Usein tai aina	228	12
Puuttuvat	11	1
Yhteensä	1851	100

Lähde: Työolobarometri 2022, Tilastokeskus.

4.3.2 Yhteisöllisyysmuuttuja

Yhteisöllisyyttä tutkielmassa kuvaa aineiston muuttuja K57d *Kuinka usein sinulla on tunne yhteisöllisyydestä ja yhdessä tekemisestä?* Muuttuja saa vastausvaihdot 1-5, jossa 1 = ”Ei koskaan”, 2 = ”Harvoin”, 3 = ”Joskus”, 4 = ”Usein” ja 5 = ”Aina”. Lisäksi vastausvaihtoehtoina oli 8 = ”ei halua vastata” ja 9 = ”ei osaa sanoa”, jotka jätin kuitenkin tarkastelusta pois, koska ne eivät tuo lisäarvoa tähän tutkielmaan. Koska odotetut frekvenssit olisivat tällaisenaan olleet khiin neliö -testin suorittamiseksi liian pieniä, luokittelin muuttujan vielä kolmeen eri luokkaan yhdistämällä luokat 1 ja 2 sekä 4 ja 5. Luokan 3 jätin sellaisenaan uudelleenluokiteltuun muuttujaan, joka uudelleenluokittelun myötä muuntui luokaksi 2. Uudelleenluokiteltu muuttuja saa arvot 1 = ”Ei koskaan tai harvoin”, 2 = ”Joskus” ja 3 = ”Usein tai aina”.

Yhteisöllisyysmuuttujan frekvenssi- ja prosenttijakaumat kuvataan taulukossa 2. Aineiston perusteella voidaan todeta, että reilu puolet palkansaajista koki yhteisöllisyyden ja yhdessä tekemisen tunnetta töissä usein tai aina. Noin 33 prosenttia palkansaajista puolestaan koki joskus yhteisöllisyyttä ja yhdessä tekemisen tunnetta. Pienin osa palkansaajista (noin 14 %) ei kokenut koskaan tai koki vain harvoin yhteisöllisyyttä ja yhdessä tekemisen tunnetta. Puuttuvina tietoina on aineistossa 17 vastaajaa. (taulukko 2.)

Taulukko 2. Yhteisöllisyyden ja yhdessä tekemisen tunteen yleisyys 18–64-vuotiaiden suomalaisten palkansaajien keskuudessa vuonna 2022. (n, %)

Kuinka usein sinulla on tunne yhteisöllisyydestä ja yhdessä tekemisestä?	n	%
Ei koskaan tai harvoin	252	14
Joskus	617	33
Usein tai aina	976	52
Puuttuvat	17	1
Yhteensä	1862	100

Lähde: Työolobarometri 2022, Tilastokeskus.

5 Tulokset

Tässä luvussa esittelen analyysini tulokset. Ensimmäisessä alaluvussa tarkastelen työuupumusta 18–35-vuotiailla ja yli 35-vuotiailla, ja vastaan ensimmäiseen tutkimuskysymykseeni, eli ”Kuinka usein 18–35-vuotiaat vastaajat kokivat työuupumusoireilua verrattuna yli 35-vuotiaisiin vuonna 2022?”. Lisäksi syvennän analyysiä selvittämällä, oliko työuupumusoireilun yleisyydessä eroja 18–35-vuotiailla naisilla tai miehillä. Toisessa alaluvussa tutkin yhteisöllisyyden yhteyttä työuupumiseen ja vastaan toiseen tutkimuskysymykseeni ”Oliko yhteisöllisyyden kokemuksella työssä yhteyttä työuupumisoireiluun 18–35-vuotiailla?”.

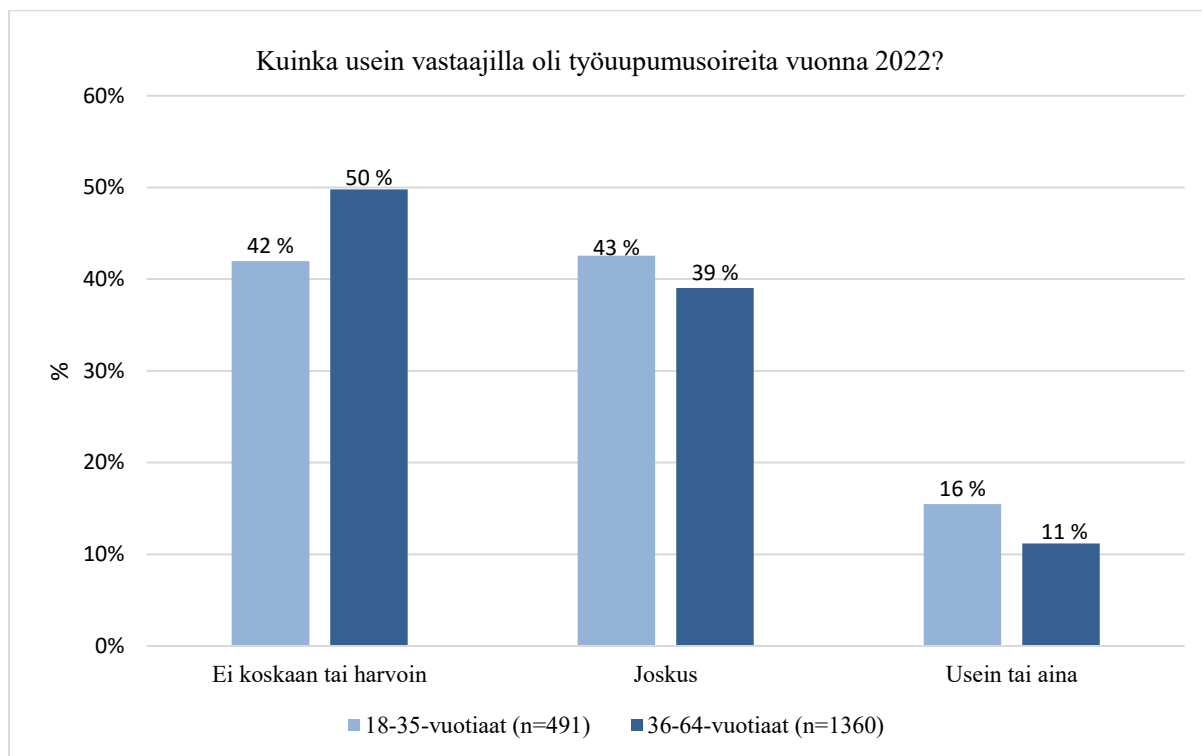
5.1 Työuupumus nuorilla aikuisilla

Työuupumuksen yleisyyttä 18–35- ja 36–64-vuotiailla tutkin ristiintaulukoinnin avulla. Kuvio 1 huomataan, että yhteensä noin 58 prosenttia 18–35-vuotiaista vastaajista koki työuupumusoireilua, josta noin 43 prosenttia koki uupumusoireilua joskus ja 16 prosenttia usein tai aina. Noin 42 prosenttia saman ikäryhmän vastaajista ei kokenut koskaan työuupumukseen viitattavia oireita tai koki niitä vain harvoin (kuvio 1). Otoksen perusteella työuupumusoireilu vähintään joskus oli siis melko paljon yleisempää kuin se, ettei uupumusoireilua koettaisi koskaan tai koettaisi vain harvoin.

36–64-vuotaiden ikäryhmässä taas puolet vastaajista koki uupumusoireilua, josta uupumusoireilua koki joskus noin 39 prosenttia ja usein tai aina 11 prosenttia. Saman verran, eli 50 prosenttia ikäryhmän vastaajista ei kokenut koskaan tai koki vain harvoin työuupumusoireilua. (kuvio 1.) Uupumusoireilu oli siis myös vanhemmassa ikäryhmässä merkittävä ilmiö, mutta oireilu ei ollut kuitenkaan yhtä yleistä kuin 18–35-vuotiaiden keskuudessa. Erot työuupumusoireilun yleisyydessä ikäryhmien välillä eivät ole kuitenkaan suuria, vaan kyse on suhteellisen pienistä prosentuaalisista eroista.

Tilastollista merkitsevyyttä tarkastelen vielä khiin neliö -testillä. Khiin neliö -testin p-arvoksi saadaan 0,004, joten tulos on tilastollisesti merkitsevä. Nollahypoteesi siis hylätään, ja vastahypoteesi astuu voimaan. Näin ollen otoksen perusteella voidaan todeta, että alle 36-vuotiaat kokivat työuupumusoireilua useammin kuin 36-vuotiaat ja vanhemmat vuonna 2022. Tulos on

yhdenmukainen esimerkiksi Työterveyslaitosten (Kaltainen & Hakanen 2021; Suutala & Kaltainen & Hakanen 2024) tutkimusten kanssa, joissa seurattiin suomalaisten työhyvinvointia 2020-luvulla, ja joissa havaittiin alle 36-vuotiaiden työuupumusoireilun olleen yleisempää kuin 36-vuotiailla ja vanhemmilla.



KUVIO 1. Työuupumusoireiden yleisyys 18–35- ja 36–64-vuotiailla suomalaisilla palkansaajilla vuonna 2022. (%)

Seuraavaksi selvitän ristiintaulukoinnilla, oliko 18–35-vuotiaiden naisten ja miesten välillä eroja siinä, kuinka usein työuupumusoireilua koettiin. Sukupuolten välisiä eroja on mielenkiintoista tarkastella, koska aikaisemmassa tutkimuksessa on todettu naisten kokevan enemmän työuupumusta kuin miesten. Työolobarometri-kyselyssä ei ollut vastausvaihtoehtona sukupuolimuuttujassa ”muu”, mikä rajaa tutkielmani tutkimaan vain naisia ja miehiä.

Taulukosta 3 ilmenee, että noin 36 prosentilla naisista työuupumusoireilua ei ilmennyt koskaan tai ilmeni harvoin, kun taas miehistä lähes puolet (noin 48 %) ei kokenut koskaan tai koki harvoin uupumusoireilua. Naisista 45 prosenttia koki uupumusoireilua joskus ja miehistä hieman vähemmän (noin 40 %). Vastaavasti viidenneksellä naisista oli työuupumusoireilua usein tai aina, kun miehillä uupumusoireilua usein tai aina oli 12 %:lla (taulukko 3.) Otoksesta voidaan siis päätellä, että naiset kokivat uupumusoireilua useammin kuin miehet.

Khiin neliö -testin p-arvoksi saadaan 0,015 eli tulos on tilastollisesti melkein merkitsevä, ja vaihtoehtoinen hypoteesi astuu voimaan. Täten tuloksen voi yleistää perusjoukkoon 1,5 prosentin virhemarginaalilla. Otoksen pohjalta voidaan siis todeta, että 18–35-vuotiaat naiset kokivat miehiä useammin työuupumusoireilua vuonna 2022. Tulos mukailee esimerkiksi Sutelan, Pärnäsen ja Keyriläisen (2019) sekä Marchandin, Blancin ja Beauregardin (2018) tutkimuksia, joissa todettiin naisten työuupumusoireilun olleen yleisempää kuin miehillä.

TAULUKKO 3. Työuupumusoireilun yleisyys 18–35-vuotiailla naisilla ja miehillä vuonna 2022. (%)

		Naiset	Miehet	Yhteensä
Työuupumusoireilu p = 0,015*	Ei koskaan tai harvoin	36	48	42
	Joskus	45	40	43
	Usein tai aina	19	12	16
	Yhteensä	100 (n=241)	100 (n=250)	100 (n=491)

(* = tilastollisesti melkein merkitsevä)

5.2 Yhteisöllisyyden yhteys työuupumusoireiluun nuorilla aikuisilla

Yhteisöllisyyden ja työuupumuksen yhteyden selvittämisessä käytin myös menetelmänä ristiintaulukointia. Taulukosta 4 huomataan, että usein tai aina yhteisöllisyyttä kokevista reilu puolet (noin 54 %) ei kokenut koskaan tai koki vain harvoin uupumusoireilua. Vastaavasti taas usein tai aina yhteisöllisyyttä kokevista huomattavasti vähemmän (noin 8 %) koki uupumusoireilua usein tai aina. Näitä vastaajia on erityisen mielenkiintoista verrata niihin palkansaajiin, jotka eivät kokeneet koskaan tai kokivat vain harvoin yhteisöllisyyttä – heistä huomattavasti enemmän, eli 37 prosenttia koki uupumusoireilua usein tai aina, mikä on melkein viisi kertaa enem-

män kuin yhteisöllisyyttä usein kokevat. (taulukko 4.) Ristiintaulukoinnin perusteella voidaan todeta, että prosentuaaliset erot työuupumusoireilun yleisyydessä yhteisöllisyyttä usein ja harvoin kokevien ryhmien välillä olivat melko suuria.

Khiin neliö -testin p-arvoksi saadaan pienempi kuin 0,001, joten tulos on tilastollisesti erittäin merkitsevä – työuupumuksen ja yhteisöllisyyden välinen yhteys voidaan yleistää perusjoukkoon vain 0,1 prosentin virhemarginaalilla. Nollahypoteesi siis hylätään ja vaihtoehtoinen hypoteesi astuu voimaan, ja otoksen perusteella voidaan todeta, että yhteisöllisyydellä oli yhteys työuupumusoireiluun. Ne 18–35-vuotiaat palkansaajat, jotka kokivat yhteisöllisyyttä työssään usein tai aina, kokivat harvemmin työuupumusoireilua kuin työntekijät, jotka kokivat vain harvoin tai eivät kokeneet koskaan yhteisöllisyyttä työssään. Yhteisöllisyys työssä näyttää siis suojanneen työuupumusoireilulta nuorilla palkansaajilla. Analyysini tulos on pitkälti yhdenmukainen aikaisempien tutkimustulosten kanssa, joiden mukaan yhteisöllisyys työn voimavarana voi suojata työuupumusta vastaan ja täten parantaa työhyvinvointia (Buonomo & Ferrara & Pansini & Beneve 2023; Virtanen & Kaltiainen & Hakanen 2022).

TAULUKKO 4. Yhteisöllisyyden yhteys työuupumusoireiluun 18–35-vuotiailla suomalaisilla palkansaajilla vuonna 2022. (%)

Kuinka usein sinulla on tunne yhteisöllisyydestä ja yhdessä tekemisestä?

		Ei koskaan tai harvoin	Joskus	Usein tai aina	Yhteensä
Työuupumusoireilu p < 0,001 ***	Ei koskaan tai harvoin	16	34	54	42
	Joskus	47	47	39	43
	Usein tai aina	37	19	8	16
	Yhteensä	100 (n=73)	100 (n=161)	100 (n=255)	100 (n=489)

(*** = tilastollisesti erittäin merkitsevä)

6 Johtopäätökset

Tämän tutkielman tavoitteena on ollut tarkastella työuupumista ja yhteisöllisyyden kokemuksia työssä nuorilla aikuisilla. Tarkoitukseni on ollut selvittää, erosivatko 18–35-vuotiaat 36–64-vuotiaista siinä, kuinka usein työuupumisoireilua koettiin vuonna 2022. Olen syventänyt analyysiäni nuorten aikuisten työuupumisoireilusta tutkimalla, oliko uupumisoireilun yleisyydellä eroja nuorten naisten ja miesten välillä. Lisäksi olen korostanut yhteisöllisyyttä psykologisena perustarpeena ja tutkinut, oliko yhteisöllisyyden kokemus työssä yhteydessä työuupumisoireiluun nuorilla aikuisilla. Olen käyttänyt tutkielmassa teoriakehyksenä itseohjautuvuusteoriaa, joka tarjoaa oivan lähtökohdan tutkia työhyvinvointia juuri yhteisöllisyyden näkökulmasta. Aineistona käyttämäni Työolobarometri tarjoaa puolestaan luotettavan lähtökohdan tutkimukselleni, koska barometri on toteutettu Tilastokeskuksen toimesta, joka on Suomen valtion virasto.

Tutkielmassa havaitsin, että alle 36-vuotiaiden työuupumisoireilu oli vuonna 2022 yleisempää kuin vanhemmilla palkansaajilla (kuvio 1). Tulosta tukee esimerkiksi Työterveyslaitoksen *Miten Suomi voi* -tutkimushanke, jossa tutkittiin suomalaisten työhyvinvoinnin kehittymistä kestävästä 2021 loppuvuoteen 2023. Tutkimushankkeessa todettiin kohonneen työuupumuksen riskin ja todennäköisen työuupumuksen olleen seuranta-aikana hieman yleisempää alle 36-vuotiailla kuin vanhemmilla. Myös muissa tutkimuksissa on havaittu, että työuupumuksen olevan yleisempää alle 36-vuotiailla (Kaltainen & Hakanen 2021; Pekkarinen 2021; Marchand & Blanc & Beauregard 2018).

Nuorten aikuisten työuupumuksen yleisyys verrattuna vanhempiin työntekijöihin voi johtua tekijöistä, joiden on todettu kuormittavan erityisesti nuoria aikuisia. Näistä osan olen maininnut alakappaleessa 2.1, joita ovat esimerkiksi se, että nuorten on todettu kokevan vanhempia enemmän väkivaltaa asiakkaiden suunnalta (Pekkarinen & Pulkkinen 2023), kokevan liian vähäistä itsenäisyyttä työssä sekä se, että nuoret aikuiset kokevat joutuvansa näyttämään sellaisia tunteita, jotka eivät oikeasti vastaa sen hetkisiä tunteita (Suutala & Kaltainen & Hakanen 2024). Lisäksi Jari Hakanen on tutkimusraportissaan (2004, 13) eritellyt yhdeksi työuupumisen riskitekijäksi työuran epävakauden. Voi olla, että nuoret palkansaajat ovat vanhempia enemmän määräaikaissa työsuhteissa tai muissa epätyypillisissä työsuhteissa, mikä saattaa aiheuttaa epävarmuutta tulevaisuudesta ja taloudellisesta tilanteesta, ja näin ollen uuvuttaa palkansaajaa.

Osoitin myös nuoren naisten kokevan nuoria miehiä enemmän työuupumusoireilua (taulukko 3). Tulos mukaillee aikaisempia tutkimuksia, joissa on todettu työuupumuksen koskettavan erityisesti naisia (ks. esim. Sutela & Pärnänen & Keyriläinen 2019; Marchand, & Blanc & Beauregard 2018; Li & Kaltiainen & Hakanen 2023). Naisten ja miesten välinen ero työuupumusoireilun yleisyydessä voi johtua esimerkiksi sukupuolittuneista työmarkkinoista. Tilastokeskuksen (Sutela & Pärnänen & Keyriläinen 2019, 215) tutkimuksessa selvitettiin, että vakavaa työuupumusta pidettiin uhkana etenkin naisvaltaisten alojen, kuten hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijöiden, sosiaalialan asiantuntijoiden ja opettajien keskuudessa.

Seuraavaksi tutkin yhteisöllisyyden yhteyttä nuorten aikuisten työuupumukseen. Tuloksista ilmeni, että yhteisöllisyyden kokemus työssä oli yhteydessä vähäisempään työuupumusoireiluun – ne 18–35-vuotiaat palkansaajat, jotka kokivat yhteisöllisyyden tunnetta usein, kokivat harvemmin työuupumusoireilua kuin palkansaajat, jotka kokivat vain harvoin yhteisöllisyyden tunnetta työssään (taulukko 4). Yhteisöllisyyden tunne näytti siis suojaavan työuupumusoireilulta. Tutkielman tulos on yhdenmukainen aikaisempien tutkimustulosten kanssa. Esimerkiksi Työterveyslaitoksen *Kimmoiset työntekijät muuttuvassa työelämässä* -tutkimushankkeessa (Virtanen & Kaltiainen & Hakanen 2022, 25) havaittiin yhteisöllisyyden osatekijöiden, eli yhteenkuuluvuuden tunteen omaan organisaatioon ja kollegoiden tuen, olleen keskeisiä tekijöitä vähäisempään työuupumusoireiluun ja suurempaan työn imuun.

On mielenkiintoista pohtia, miten tutkielmassa teoriakehyksenä käyttämäni itseohjautuvuus-teoria voisi selittää tutkielmani tulosta yhteisöllisyyden ja työuupumuksen yhteydestä. Kuten jo todettu, teoriassa olennaisessa osassa on ulkoinen ja sisäisen motivaatio sekä motivaation sisäistyminen. Toiminta ulkoisen motivaation ohjaamana on todettu lisäävän riskiä heikompaan psyykkiseen hyvinvointiin – vastaavasti taas sisäinen motivaation on todettu tukevan psyykkistä hyvinvointia (Vasalampi 2017, 55). Itseohjautuvuusteorian mukaan erityisesti yhteisöllisyyden kokemus vahvistaa ulkoisen motivaation sisäistymistä, ja näin ollen puolestaan vaikuttaa positiivisesti psyykkiseen hyvinvointiin. (Vasalampi 2017, 61). On siis mahdollista, että niillä nuorilla palkansaajilla, jotka kokivat vain harvoin yhteisöllisyyttä työssään, työ oli enemmän ulkoisen motivaation ohjaamaa, mikä selittäisi työuupumusoireilun yleisyyden näiden palkansaajien joukossa. Näin ollen palkansaajilla, jotka kokivat usein yhteisöllisyyttä työssään, motivaatio työn tekoon saattoi olla enemmän sisäistynyttä, ja tämän takia kokivat harvemmin uupumusoireilua kuin vähän yhteisöllisyyttä kokeneet työntekijät. Analyysini tulos yhteisöllis-

syiden yhteydestä vähäisempään työuupumusoireiluun on myös linjassa aikaisempien tutkimusten kanssa, joissa on tutkittu psykologisten perustarpeiden täyttymisen yhteyksiä työuupumusoireiluun. Esimerkiksi Fernetin, Austinin, Trépanierin ja Dussaultin (2012) ja Van den Broeckin, Vansteenkisten, De Witten ja Lensin (2008) tutkimuksissa todettiin perustarpeiden täyttymisen olevan yhteydessä vähäisempään työuupumukseen.

Tutkielman aiheen rajaamisen kannalta olen kuitenkin keskittynyt vain yhteen kolmesta perustarpeesta. Jatkossa tutkimusta olisikin syytä tehdä myös pystyvyyden ja autonomian yhteyksistä nuorten aikuisten työuupumukseen, koska itseohjautuvuusteorian mukaisesti kaikki kolme psykologista perustarvetta ovat olennaisia psyykkiselle hyvinvoinnille. Esimerkiksi se, että nuorten aikuisten on todettu kuormittuvan liian vähäiseksi koetusta itsenäisyydestä töissä (Suutala & Kaltiainen & Hakanen 2024) viittaa autonomian perustarpeen tyydyttämättä jättämiseen työssä.

Tutkimani ikäryhmän sisällä on mitä todennäköisemmin paljon vaihtelua siinä, missä vaiheessa uraa nuoret aikuiset ovat – 35-vuotiaat ovat todennäköisesti pidemmällä omaa työuraansa kuin 20-vuotiaat. Nuorimmat tästä ikäryhmästä ovat vielä työuransa alussa ja sen myötä mahdollisesti työtehtävissä, jotka saattavat sisältää vähän haasteita ja itsenäisyyttä eivätkä välttämättä ole työntekijälle kovin merkityksellisiä. Liian vähäisen haasteellisuuden, itsenäisyyden ja merkityksettömyyden tunteen on todettu kuormittavan erityisen paljon nuoria aikuisia (Suutala & Kaltiainen & Hakanen 2024; Li & Kaltiainen & Hakanen 2023). Täten on mahdollista, että iän ja uralla etenemisen myötä vanhimmat tästä ikäryhmästä ovat työtehtävissä, jotka ovat itselle mielekkäämpiä ja itsenäisempiä sekä tarjoavat enemmän haasteita. Jatkossa voisikin olla mielenkiintoista tarkastella työuupumusoireilua tarkemmin 18–35-vuotiaiden joukossa, jotta nähtäisiin, onko eri ikäisten nuorien aikuisten joukossa vaihtelua siinä, kuinka usein työuupumusoireilua koetaan. Se, että Työolobarometri toteutetaan vuosittain, takaa sen, että tutkielmani tuloksia voidaan vertailla muina vuosina toteutettujen Työolobarometrien tuloksiin. Tämä antaa myös mahdollisuuden tehdä pitkittäistutkimusta työuupumukseen liittyen, jonka avulla voitaisiin nähdä, linkittykö kohonnut työuupumusriski johonkin tiettyyn elämänvaiheeseen.

Tutkielman läpinäkyvyyden ja hyvän tieteellisen käytännön peruseriaatteiden vuoksi koen tärkeänä nostaa esille, mitkä tekijät saattavat heikentää tämän tutkielman tulosten vertailukelpoisuutta aikaisempiin tutkimustuloksiin. Kuten todettu, työuupumusta mitataan monesti Maslach Burnout Inventory -mittarin avulla, jossa työuupumuksen ulottuvuuksiin kuuluu kyynistyneisyys, ammatillisen itsetunnon lasku ja uupumusasteinen väsymys. Tämä mittaustapa siis eroaa

jonkun verran tässä tutkielmassa käytetystä mittarista, jossa työuupumusoireilua kuvaavassa summamuuttujassa on piirteitä sekä Maslach Burnout Inventory -mittarista että Työterveyslaitoksen käyttämästä työuupumusmittarista. Lisäksi tulee ottaa huomioon, että olen muodostanut tässä tutkielmassa työuupumusoireilua kuvaavan summamuuttujan kolmesta eri väittämästä, siinä missä esimerkiksi monessa Työterveyslaitosten tutkimuksessa (ks. esim. Suutala & Kaltiainen & Hakanen 2024; Li & Kaltiainen & Hakanen 2023) työuupumusta on mitattu 12 eri väittämällä. Muissa tutkimuksissa työuupumusta on siis ollut mahdollista mitata kattavammin ja tarkemmin, mikä voi heikentää myös osaltaan tämän tutkielman vertailukelpoisuutta. Jotta tulokset olisivat täysin vertailukelpoisia, tulisi työuupumusta mitata samalla tavalla.

On myös olennaista tuoda esille käyttämäni menetelmien rajoituksia. Kvantitatiiviset menetelmät antavat numeerista dataa tutkittavasta ilmiöstä ja mahdollistavat tilastollisten analyysien tekemistä suurista otannoista. Tämä ei tietenkään ole ainoastaan rajoitus, koska kvantitatiivisten analyysien avulla saadaan laaja kuva tutkittavasta ilmiöstä, mikä on ensiarvoisen tärkeää esimerkiksi poliittista päätöksentekoa varten. Pelkkiä kvantitatiivisia analyysejä hyödyntämällä yksilölliset kokemukset jäävät kuitenkin analyysin ulkopuolelle. Voisikin olla mielenkiintoista lähestyä työuupumusta ja yhteisöllisyyttä myös kvalitatiivisin tutkimusmenetelmin, jotka antaisivat äänen nuorten aikuisten yksilöllisille kokemuksille työuupumuksesta ja yhteisöllisyydestä. Tällöin päästäisiin tarkastelemaan aihetta syvällisemmin. Tästä tutkielmasta ei myöskään voida tehdä johtopäätöksiä siitä, voiko työuupumus johtua vain yhteisöllisyyden puutteesta työssä, koska ristiintaulukointi ei kerro muuttujien välisestä syy-seuraussuhteesta (Tähtinen & Laakkonen & Broberg 2020, 166).

Tuloksia tulkitessa on myös syytä muistaa kriittisyys. Koen tarpeelliseksi nostaa esille erityisesti p-arvot, joita kohtaan on noussut paljon kritiikkiä etenkin yhteiskuntatieteiden keskuudessa. Kritiikki kohdistuu siihen, että yleisesti tutkimuksissa käytetyt viiden ja yhden prosentin riskitasot ovat täysin sopimuksenvaraisia. Kyseisten riskitasojen käyttäminen on muodostunut vuosien mittaan käytännöksi, mutta mitään erityisiä perusteita ei näille riskitasoille kuitenkaan ole. (Tietoarkisto.) Vaikka näiden riskitasojen käyttäminen on vakiintunut käytäntö, on tärkeää tiedostaa niiden sopimuksenvaraisuus, ja näin ollen tässä tutkielmassa esittämiäni p-arvoja tulee tulkita varauksella.

Tutkielmassani olen pyrkinyt lisäämään huomiota nuorten aikuisten työuupumiseen painottaen yhteisöllisyyden roolia työuupumisoireilussa. Tutkielmani pohjalta voidaan todeta, että nuorten

aikuisten työssä uupumiseen ja yhteisöllisyyden säilymiseen työssä on kiinnitettävä aikaisempaa enemmän huomiota. Pitämällä huolta nuorten työntekijöiden yhteisöllisyyden tunteesta työssä, organisaatio pystyy paitsi lisäämään työntekijän sitoutumista organisaatioon sekä vahvistamaan työntekijän sisäistä työmotivaatiota, myös ennen kaikkea parantamaan työntekijän hyvinvointia ehkäisten samalla riskiä työuupumiseen. Nuorten työntekijöiden hyvinvointiin panostaminen on sijoitus tulevaisuuden työelämään – hyvinvoiva työntekijä on etu niin yksilölle, organisaatiolle kuin koko yhteiskunnalle.

Lähteet

Bakker, Arnold B. & Demerouti, Evangelia (2007) The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of managerial psychology* 22:3, 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>

Buonomo, Ilaria & Ferrara, Bruna & Pansini, Martina & Benevene, Paula (2023) Job Satisfaction and Perceived Structural Support in Remote Working Conditions – The Role of a Sense of Community at Work. *International journal of environmental research and public health* 20:13, 1–11. <https://doi.org/10.3390/ijerph20136205>

Deci, Edward & Ryan, Richard (2000) The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry* 11:4, 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

Doherty, Ann S. & Mallett, John & Leiter, Michael P. & McFadden, Paula (2021). Measuring Burnout in Social Work: Factorial Validity of the Maslach Burnout Inventory - Human Services Survey. *European Journal of Psychological Assessment: Official Organ of the European Association of Psychological Assessment* 37:1, 6–14. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000568>

Dopmeijer, Jolien & Schutgens, Christine & Kappe, Rutger & Gubbels, Nikkie & Visscher, Tommy & Jongen, Ellen & Bovens, Rob H & de Jonge, Jannet & Bos, Arjan & Wiers, Reinout (2022) The role of performance pressure, loneliness and sense of belonging in predicting burnout symptoms in students in higher education. *PloS One* 17:12. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0267175>

Fernet, Claude & Austin, Stéphanie & Trépanier, Sarah-Geneviève & Dussault, Marc (2012) How do job characteristics contribute to burnout? Exploring the distinct mediating roles of perceived autonomy, competence, and relatedness. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 22:2, 123-137 <https://doi.org/10.1080/1359432X.2011.632161>

Hakanen, Jari (2004) Työuupumuksesta työn imuun: hyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. *Työ ja ihminen Tutkimusraportti* 27. Työterveyslaitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:9789522618153> Viitattu 13.3.2024

Hakanen, Jari (2011) Työn imu. Työterveyslaitos. [9789522618276-TTL_tyonimu.pdf](https://urn.fi/URN:ISBN:9789522618276-TTL_tyonimu.pdf) (jukari.fi) Viitattu 17.3.2024

Halbesleben, Jonathon R.B. & Buckley, M. Ronald (2004) Burnout in Organizational Life. *Journal of management* 30:6, 859–879. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2004.06.004>

Hartikainen, Kaisa M. & Pihlaja, Mia & Räisänen, Sari & Bordi, Laura & Saariluoma, Pertti & Päätaalo, Kati & Kolonen, Mirva (2021). Työuupumus – onko aivot unohdettu? *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti* 58:1, 89–94. <https://journal.fi/sla/article/view/102208/59794>.

Helsingin Sanomat 19.2.2023. Tutkija: ”Nuorten työuupumus on uskomattoman suuri ongelma kansantaloudelle”. Tutkija: ”Nuorten työuupumus on uskomattoman suuri ongelma kansantaloudelle” - Talous | [HS.fi](https://www.hs.fi) Viitattu 26.1.2024

Li, Jie & Kaltiainen, Janne & Hakanen, Jari (2023) Nuorten aikuisten työhyvinvoinnin ja mielenterveyden kehitys 2021–2022. Työterveyslaitos. [Työstä mieltä ja mielenterveyttä – eri sukupolvet työelämän aallokoissa | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](https://www.ttl.fi) Viitattu 9.4.2024

Kaltiainen, Janne & Hakanen, Jari (2021) Missä määrin ja miksi nuorten aikuisten työhyvinvointi heikkeni korona-aikana? Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi> Viitattu 20.3.2024

Kela (2022) Pitkät sairauspoissaolot mielenterveyssyistä kääntyivät jälleen kasvuun. [Pitkät sairauspoissaolot mielenterveyssyistä kääntyivät jälleen kasvuun | Tietoa Kelasta | Kela](https://www.tietoakelasta.fi) Viitattu 17.2.2024

Maslach, Christina & Jackson, Susan E. & Leiter, Michael (1996) Maslach Burnout Inventory manual. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.

Mäkikangas, Anne & Hakanen, Jari (2017) Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin monet kuvaajat. Teoksessa Anne Mäkikangas, Saija Mauno & Taru Feldt (toim.) Tykkää työstä. Jyväskylä: PS-kustannus, 103–123.

Nummenmaa, Lauri (2004) Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät. Helsinki: Tammi.

Pekkarinen, Laura & Pulkkinen, Johanna M. (2023) Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2022. Keva. [Julkisen alan työhyvinvointi 2022 \(keva.fi\)](https://www.keva.fi) Viitattu 30.3.2024

Pekkarinen, Laura (2021) Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2020. Keva. [julkisen-alan-työhyvinvointi-2020-raportti.pdf \(keva.fi\)](https://www.keva.fi) Viitattu 30.3.2024

Rathi, Neerpal & Lee, Kidong (2017) Understanding the role of supervisor support in retaining employees and enhancing their satisfaction with life. Personnel Review 46:8, 1605–1619. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2015-0287>

Rehder, Kyle & Adair, Kathryn C. & Sexton, J. Bryan (2021) The Science of Health Care Worker Burnout: Assessing and Improving Health Care Worker Well-Being. Archives of Pathology & Laboratory Medicine (1976) 145:9, 1095–1109. <https://doi.org/10.5858/arpa.2020-0557-RA>

Saastamoinen, Mikko (2009) Aikalaiskeskustelua yhteisöllisyydestä. Teoksessa Karin Filander & Marjatta Vanhalakka-Ruoho (toim.) Yhteisöllisyys liikkeessä. Jyväskylä: Kansanvalistusseura, 33–64.

SAMS (2023) Utmatting – den nya folksjukdomen. [Utmattning – den nya folksjukdomen – SAMS \(samsnet.fi\)](https://www.samsnet.fi) Viitattu 9.2.2024

Seppälä, Piia & Hakanen, Jari (2017) Työn voimavarat, vaatimukset ja niiden tuunaaminen. Teoksessa Anne Mäkikangas, Saija Mauno & Taru Feldt (toim.) Tykkää työstä. Jyväskylä: PS-kustannus, 149–167.

Socialstyrelsen (2017) Utmattningssyndrom. Utmattningssyndrom - FMK (socialstyrelsen.se) Viitattu 9.2.2024

Somasundram, Kumara G. & Hackney, Amy & Yung, Marcus & Du, Bronson, Oakman, Jodi & Nowrouzi-Kia, Behdin & Yazdani, Amin (2022) Mental and physical health and well-being of Canadian employees who were working from home during the COVID-19 pandemic. *BMC public health* 22:1, 1–8. <https://doi.org/10.1186/s12889-022-14349-5>

Sutela, Hanna & Pärnänen, Anna & Keyriläinen, Marianne (2019) Digiajan työelämä – työolo-tutkimuksen tuloksia 1977–2018. Tilastokeskus. [ytyym_1977-2018_2019_21473_net.pdf](https://www.stat.fi/ytyym/1977-2018_2019_21473_net.pdf) (doria.fi) Viitattu 1.4.2024

Suutala, Sampo & Kaltiainen, Janne & Hakanen, Jari (2024) Työhyvinvoinnin kehittyminen kesästä 2021 loppuvuoteen 2023. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi> Viitattu 16.3.2024

Suutala, Sampo & Kaltiainen, Janne & Hakanen, Jari (2023) Työhyvinvoinnin kehittyminen loppuvuoden 2021 ja kesän 2023 välillä. Työterveyslaitos. Miten Suomi voi? | Työterveyslaitos (ttl.fi) Viitattu 16.4.2024

Tietoarkisto. Hypoteesien testaus. Hypoteesien testaus - Tietoarkisto (tuni.fi) Viitattu 10.4.2024

Tilastokeskus Työolobarometri | Tilastokeskus (stat.fi) Viitattu 26.2.2024

Tilastokeskus & Työ- ja elinkeinoministeriö: Työolobarometri 2022 [sähköinen tietoaaineisto]. Versio 1.0 (2023-10-04). Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [jakaja]. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:fsd:T-FSD3784>

Tuominen-Soini, Heta & Salmela-Aro, Katariina (2014) Schoolwork Engagement and Burnout Among Finnish High School Students and Young Adults: Profiles, Progressions, and Educational Outcomes. *Developmental Psychology* 50:3, 649–662. <https://doi.org/10.1037/a0033898>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2024) Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK). Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK) | Tutkimuseettinen neuvottelukunta (tenk.fi) Viitattu 19.4.2024

Työterveyslaitos Stressi ja työuupumus | Työterveyslaitos (ttl.fi) Viitattu 1.2.2024

Virtanen, Anniina & Kaltiainen, Janne & Hakanen, Jari (2022) Kimmoiset työntekijät muuttuvassa työelämässä. Työterveyslaitos <https://www.julkari.fi/handle/10024/145617>

Tähtinen, Juhani & Laakkonen, Eero & Broberg, Mari (2020) Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteita. Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos

Uusitalo-Arola, Liisa & Tuisku, Katinka & Rossi, Helenena (2022) Työuupumus (burnout). Duodecim terveyskirjasto. Työuupumus (burnout) - Terveyskirjasto Viitattu 23.3.2024

Van den Broeck, Anja & Vansteenkiste, Maarten & De Witte, Hans & Lens, Willy (2008) Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction: Engagement at work; An Emerging Concept. *Work and stress* 22:3, 277–294. <https://doi.org/10.1080/02678370802393672>

Vasalampi, Kati (2017) Itsemääräämisteoria. Teoksessa Katariina Salmela-Aro & Jari-Erik Nurmi (toim.) Mikä meitä liikuttaa. Motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 54–65.

Marchand, Alain & Blanc, Marie-Eve & Beauregard, Nancy (2018) Do age and gender contribute to workers' burnout symptoms? *Occupational medicine* 68:6, 405–411. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqy088>

Martela, Frank & Mäkikallio, Iida & Virkkunen, Villiam (2017) Itsemääräämisteoria ja psykologiset perustarpeet työssä. Teoksessa Katariina Salmela-Aro & Jari-Erik Nurmi (toim.) Mikä meitä liikuttaa. Motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 100–115.

Zhang, Jia-Yu & Shu, Tao & Xiang, Ming & Feng, Zhan-Chun (2021) Learning Burnout: Evaluating the Role of Social Support in Medical Students. *Frontiers in Psychology*, 12, 625506–625506. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.625506>