

Eevi Leinonen

# AMMATILLINEN SOSIAALINEN MEDIA JA TYÖUUPUMUS

Kuormittaako ammatillinen sosiaalisen median käyttö  
työntekijää?

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta  
Pro Gradu -tutkielma  
Elokuu 2024

# TIIVISTELMÄ

Eevi Leinonen: Ammatillinen sosiaalinen media ja työuupumus. Kuormittaako ammatillinen sosiaalisen median käyttö työntekijää?

Pro Gradu -tutkielma

Tampereen yliopisto

Sosiaalipsykologia

Elokuu 2024

---

Tämän tutkielman tavoitteena on tutkia ammatillisen sosiaalisen median käytön yhteyttä työuupumukseen. Digitalisaation myötä sosiaalisen median käyttö on tullut yhä keskeisemmäksi osaksi työelämää, ja erityisesti koronapandemia on korostanut uusien teknologiavälitteisten viestintävälineiden käyttöä. Sosiaalinen media tarjoaa mahdollisuuksia tiedon jakamiseen ja verkostoitumiseen, mutta sen käyttö saattaa myös lisätä työntekijöiden kuormitusta ja työuupumusoireilua.

Tutkimuksen teoreettisena viitekehysenä toimii työn vaatimusten ja voimavarojen teoria, joka selittää työuupumuksen syntymistä työn vaatimusten ja voimavarojen välisenä tasapainona. Keskeisenä tutkimuskysymyksenä on, onko ammatillisen sosiaalisen median käytöllä yhteys työuupumukseen ja vaikuttaako käytetty sosiaalisen median alusta tähän yhteyteen.

Tutkimuksessa käytetään Tampereen yliopiston Emerging Technologies Lab -hankkeen TyöSome-kyselyaineistoa, jossa kartoitetaan sosiaalisen median ammatillista käyttöä ja sen yhteyttä työhyvinvointiin. Työuupumusta mitataan Maslach Burnout Inventory - General Survey (MBI-GS) -mittarilla, joka on laajalti käytetty ja validoitu työkalu työuupumuksen arviointiin. MBI-GS mittaa kolmea työuupumuksen ulottuvuutta: uupumusasteista väsymystä, kyynistymistä ja ammatillisen itsetunnon heikentymistä.

Analyysimenetelmänä käytetään lineaarista regressioanalyysiä, jonka avulla tarkastellaan ammatillisen sosiaalisen median käytön yhteyttä työuupumuksen eri ulottuvuuksiin. Tulokset osoittavat, että ammatillisen sosiaalisen median käytöllä voi olla yhteys työuupumuksen kokemiseen, erityisesti uupumusasteisen väsymyksen ja kyynistymisen osalta. Tutkimus myös osoittaa, että eri sosiaalisen median alustojen käytöllä voi olla erilaisia vaikutuksia työuupumuksen eri ulottuvuuksiin.

Tutkielma tarjoaa tärkeää tietoa työelämän digitalisaatiosta ja sen vaikutuksista työntekijöiden hyvinvointiin. Erityisesti se korostaa tarvetta kiinnittää huomiota työelämän ja vapaa-ajan tasapainoon sekä siihen, miten ammatillisen sosiaalisen median käyttöä voidaan hallita niin, ettei se kuormita työntekijöitä liikaa.

Avainsanat: työuupumus, ammatillinen sosiaalinen media, työn vaatimukset ja voimavarat, Maslach Burnout Inventory, työhyvinvointi.

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

## Sisällys

<b>1. Johdanto</b>	<b>1</b>
<b>2. Työuupumus</b>	<b>3</b>
2.1 Yksilölliset tekijät työuupumuksessa	7
2.2 Työuupumus työn näkökulmasta	10
2.3 Työuupumus yhteiskunnallisesta näkökulmasta	13
<b>3. Työn vaatimusten ja voimavarojen teoria</b>	<b>14</b>
3.1 Työn vaatimukset	17
3.2 Työn voimavarat	19
<b>4. Ammatillinen sosiaalisen median käyttö</b>	<b>21</b>
4.2 Käytön määrä ja käyttäjät	22
4.3 Ammatillisen sosiaalisen median käyttö ja työuupumus	24
<b>5. Tutkimuskysymykset</b>	<b>26</b>
<b>6. Aineisto ja menetelmä</b>	<b>27</b>
6.1 Tutkimusaineisto	27
6.2 Muuttujat	29
6.2.1 Taustamuuttujat	29
6.2.2 Ammatillinen sosiaalisen median käyttö	31
6.2.3 Maslach Burnout Inventory	34
6.3 Lineaarinen regressioanalyysi	36
<b>7. Tulokset</b>	<b>39</b>
7.1 Pearsonin korrelaatiokertoimet	39
7.2 MBI-GS -muuttujien vertailu	41
<b>8. Pohdinta</b>	<b>44</b>
8.1 Tutkimuksen luotettavuus ja rajoitukset	47
<b>9. Lähteet</b>	<b>48</b>

# 1. Johdanto

Digitalisaatio ja etenkin työelämän digitalisaatiota kiihdyttänyt koronapandemia ovat mullistaneet suomalaista työelämää. Koronapandemian alkaessa, ja Suomen hallituksen julistaessa sen johdosta poikkeustilan vuoden 2020 maaliskuussa (Valtioneuvosto 2020), suomalainen työväestö siirtyi laajalti etätöihin (Sutela & Pärnänen, 2021; Lyly-Yrjänäinen, 2022a, 45) ja digitalisaatio eteni isoin harppauksin (Oksanen ym., 2020, 12). Työikäinen väestö oli uuden edessä, kun etätöitä tehtiin laajamittaisemmin ja yhteydenpito työpaikoille tapahtui etäyhteyksin. Samalla ammatillisen sosiaalisen median ja pikaviestimien käyttö lisääntyi räjähdysmäisesti, kun yhteydenpito työpaikoille siirtyi verkkoon ja nojautui pitkälti erilaisiin sosiaalisen median alustoihin (Leonardi, 2020).

Huolimatta jo aiemmin käynnissä olleesta nopeasta digitalisaatiosta, viimeistään pandemia-ajan poikkeusolojen myötä sosiaalisen median ammatillinen käyttö yleistyi voimakkaasti (Leonardi, 2020). Sosiaalisen median avulla työt ovat onnistuneet kotiloissa, ja yhteydenpito työpaikalle sekä kollegoihin on ollut sujuvaa. Myös tiedonkulku on taatumpaa, kun jokaisella on omalla laitteellaan pääsy yhteiseen tietoon. Sosiaalisen median ammatillisella käytöllä on kuitenkin myös kääntöpuolensa, sillä sen on todistettu olevan yhteydessä myös työn kuormittavuuteen. Sosiaalisen median ammatillisen käytön myötä työn ja vapaa-ajan rajat ovatkin hämärtyneet entisestään, ja lisäksi sosiaalisen median käytöllä koetaan olevan hyvin epämääräiset säännöt esimerkiksi tavoitettavuuden suhteen. (Oksanen ym., 2020.)

Työelämän mullistuessa digitalisaation ja koronapandemian myötä, myös työikäisen väestön psyykinen kuormittuneisuus on kasvanut. Terveystieteiden tutkimuskeskuksen Terve Suomi -väestötutkimuksen (THL, 2023) mukaan työikäisen väestön psyykinen kuormittuneisuus ja itsemurha-ajatukset ovat lisääntyneet. Vuonna 2022 joka viides suomalainen työikäinen, eli 20–64-vuotias, koki merkittävää psyykkistä kuormittuneisuutta, ja tilanne on pahentunut huomattavasti vuoteen 2018 verrattuna (THL, 2023). Kuormittavuuden kokemiseen voivat johtaa muutkin elämän osa-alueet

kuin vain työelämä, mutta työelämällä on oma roolinsa kuormittavuuden esiintymisessä. Suomalaisen työelämän kuormittavuudesta kertookin esimerkiksi vuoden 2021 Työolo-barometri, joka osoittaa, että lähes puolet suomalaisista palkansaajista ovat kokeneet työuupumuksen oireita vuosien 2019 ja 2020 välillä (Lyly-Yrjänäinen, 2022a, 57). Työn psyykkisestä kuormittavuudesta ja niin kutsutusta 24/7-yhteiskunnasta on toki puhuttu jo ennen koronapandemiaa (ks. Anttila & Oinas, 2017), mutta tilanne ei näytä ainakaan helpottuvan.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on vastata kysymykseen, onko ammatillisen sosiaalisen median käyttö yhteydessä työuupumuksen kokemiseen. Tarkastelen myös, onko käytetyllä sosiaalisen median alustalla merkitystä työuupumuksen kannalta. Erityisesti minua kiinnostaa pikaviestimien rooli. Tutkimukseni teoreettisena viitekehyksenä käytän työn vaatimusten ja voimavarojen teoriaa, joka selittää kattavasti työuupumuksen syntymistä. Edellä esitettyjen tietojen valossa pidän tätä tutkimusasetelmaa hyvinkin ajankohtaisena ja tarpeellisena, jotta uudenlaisia työskentelytapoja voidaan tarkastella työntekijän hyvinvoinnin näkökulmasta. Tutkielmassani käytän aineistona TyöSome – Sosiaalinen media työelämässä - kyselyaineistoa, joka on osa Tampereen yliopiston Emerging Technologies Lab -hankekokonaisuutta, jota johtaa sosiaalipsykologian professori Atte Oksanen (ks. <https://projects.tuni.fi/tyosome/>). Vaikka kyseistä aineistoa on käytetty laajalti sosiaalisen median ammatillisen käytön kartoittamiseen, ja sen käytön sekä työhyvinvoinnin välisen yhteyden tutkimiseen, tässä tutkimuksessa käytettyä alkupistettä ei ole vielä aiemmin käytetty vastaavanlaisessa koeasetelmassa.

Siirryn seuraavaksi esittelemään sitä työhyvinvointitutkimuksen kenttää, johon tutkielmani sijoittuu. Aloitan kartoittamalla työuupumuksen aiempaa tutkimusta ja paneudun aiheeseen yksilön, työn ja yhteiskunnan näkökulmista. Esittelen lisäksi työn vaatimusten ja voimavarojen teorian, joka osaltaan selittää työuupumuksen syntymistä, ja on saanut työhyvinvointitutkimuksen parissa vahvan suosion (Bakker & Demerouti, 2017). Teoreettisen viitekehyksen jälkeen esittelen käyttämäni aineiston sekä tutkimusmenetelmäni, lineaarisen regressioanalyysin. Tämän jälkeen siirryn tuloksiin ja lopulta pohdin tutkimukseni merkitystä työuupumustutkimuksen kentällä.

## 2. Työuupumus

Työuupumus (*job burnout*) on hyvin perinteinen työhyvinvointitutkimuksen osa-alue, jota on tutkittu jo lähes neljän vuosikymmenen ajan (Mäkikangas & Hakanen, 2017, 106). Ilmiö on tunnistettu jo paljon aiemmin, mutta ensimmäiset tieteelliset artikkelit aiheesta ilmestyivät 1970-luvulla, jolloin tutkimukset keskittyivät hoito- ja palvelualojen henkilökunnan kokemuksiin omasta uupumuksestaan. Tuolloin tutkimuksen pioneereina toimivat psykiatri Herbert Freudenberger ja sosiaalipsykologi Christina Maslach. (Maslach ym., 2001, 399.) Tutkijoiden kliininen ja sosiaalipsykologinen tausta vaikutti tutkimustapaan: kliinisellä puolella tutkittiin työuupumuksen oireita ja mielenterveyskysymyksiä, kun sosiaalipsykologiselta näkökulmalta tutkittiin palveluntarjoajan ja vastaanottajan välistä suhdetta sekä palvelualojen tilannesidonnaista kontekstia (em., 2001, 400). 1980-luvulla työuupumustutkimus kehittyi systemaattisempaan suuntaan ja tutkimuksesta tuli luonteeltaan kvantitatiivisempaa. Vuosikymmen myöhemmin, 1990-luvulla, työuupumustutkimus ja työuupumuksen käsite laajeni koskemaan hoito- ja palvelualojen lisäksi myös muita aloja ja ammatteja. Samalla tutkimus tehostui kehittyneemmillä menetelmillä ja työkaluilla (em., 2001, 400–401.)

Työuupumus on laaja-alainen ilmiö, eikä sen määrittelemisenkään ole yksinkertaista. Työuupumukselle onkin annettu lukuisia erilaisia määritelmiä, joissa painotukset vaihtelevat. Työterveyslaitoksen verkkosivuilla työuupumusta on kuvattu seuraavanlaisesti:

Työuupumus on pitkittyneestä työstressistä kehittyvä häiriö, jossa ihmisen voimavarat ehtyvät. Työuupumus on oireyhtymä, jota luonnehtii kroonistunut väsymys, henkinen etäännyminen työstä ("kynnistyminen"), kognitiivisen hallinnan häiriöt sekä tunteiden hallinnan häiriöt. Työuupumuksella on kielteisiä seurauksia työssä suoriutumiseen, terveydelle, työturvallisuudelle ja elämänlaadulle. (Työterveyslaitos, 2023.)

Työuupumuksen käsitteellistämiseksi on tyypillistä, että se nähdään työhyvinvoinnin vastakohtana ja usein pitkittyneen työstressin seurauksena. Sen oireina pidetään yleensä väsymystä, kyynistymistä, hallinnan tunteen katoamista ja kognitiivisia häiriöitä (ks. Työterveyslaitos, 2023; Schaufeli, Desart & De Witte, 2020; Virtanen ym., 2022), vaikkakin oireiden kirjon on todettu olevan myös huomattavasti laajempi käsittäen yli 100 mahdollista oiretta (Schaufeli & Enzmann, 1998, 20–25). Työuupumus on ytimekkäästi käsitettynä työperäinen stressireaktio, jota ilmenee laajasti eri ammattialoilla ja työpaikoilla (Schaufeli & Enzmann, 1998).

Työuupumus sekoitetaan ajoittain stressin ja masennuksen käsitteiden kanssa, vaikka se eroaa näistä oleellisesti (Hakanen, 2004). Stressi on tyypillisesti lyhytkestoinen tila, jonka kokemisen jälkeen voimavarat palautuvat stressiä edeltäneelle tasolle. Työuupumukselle on puolestaan tyypillistä, että sitä koetaan pitkäkestoisena ja voimavarat romahtavat sen seurauksena. Masennuksella ja työuupumuksella on joitakin yhteisiä oireita ja ne ovat toisilleen hyvin läheiset (Schaufeli & Enzmann, 1998), mutta niillä on kuitenkin olennainen ero etenkin aiheuttajien näkökulmasta (Kinnunen & Hättinen, 2005, 48–49). Lisäksi, toisin kuin masennusta, työuupumusta ei ole luokiteltu kansainvälisessä tautiluokituksessa (ICD-10) mielenterveydenhäiriöihin, eikä sen diagnosointi tästä syystä oikeuta kuin korkeintaan lyhytaikaiseen sairauspäivärahaan. WHO on kuitenkin sisällyttänyt työuupumuksen (*burnout*) ICD-11-tautiluokitukseensa, joka tarkoittaa, että työuupumus nähdään työelämän ilmiönä, eikä sairautena (Schaufeli ym. 2020). Työuupumusoireilun pitkittyessä diagnoosi vaihtuu usein masennusdiagnoosiksi, jolloin aiheellisena huolena on, että uupumuksen taustalla olevat työperäiset seikat jäävät hoidossa taka-alalle (Kinnunen & Hättinen, 2005, 48–49).

Yleisesti hyväksytty ja ehkä tunnetuin työuupumuksen määritelmä on Christina Maslachin, Susan E. Jacksonin ja Michael Leiterin kehittämä. He ovat määritelleet työuupumuksen kolmiulotteiseksi käsitteeksi, joka koostuu uupumusasteisesta väsymyksestä, kyynistyneisyydestä ja ammatillisen itsetunnon laskusta (Maslach & Leiter & Jackson, 1996). Työuupumuksen keskeisin ja näkyvin oire on uupumusasteinen väsymys (Maslach ym., 2001, 402). Uupumusasteinen väsymys on äärimmäinen

rasitustila, joka ei poistu välttämättä loma-aikanakaan (Mäkikangas ym., 2012, 61; Mäkikangas & Hakanen, 2017, 107.) Pitkittyessään uupumuksen oireet eivät ole enää riippuvaisia työn kuormituksesta (Mäkikangas ym., 2012, 61) eli uupumuksen voidaan nähdä jatkuvan, vaikka kuormitus työssä helpottaisikin. Kynnistyneisyys näkyy puolestaan työn merkityksen kyseenalaistamisena ja kielteisten työhön liittyvien käsitysten muodostumisena (em., 2012, 61) ja lisäksi työntekijä voi esiintyä kylmänä, kielteisenä ja suhtautua välinpitämättömästi työhönsä (Mäkikangas & Hakanen, 2017, 107). Ammatillisen itsetunnon heikkeneminen näyttäytyy työntekijän aiempaa kielteisempänä arviona omasta työsuorituksestaan. Samalla työntekijä voi kokea tietojensa ja taitojensa olevan riittämättömiä ja hänen työtehonsa on heikentynyt. (Em., 2017, 107.)

Edellä esitetty Maslachin ja kumppaneiden kehittämä työuupumuksen kolmiulotteinen määritelmä on perusta *Maslach Burnout Inventory* (MBI) -työuupumusmittarille. Mittari on kansainvälisesti tunnettu ja se on käytetyin sekä eniten tutkittu työuupumuskysely (Kalimo ym., 2006, sit. Mäkikangas ym., 2012, 60). Ensimmäinen versio MBI:stä oli suunnattu työntekijöille, jotka työskentelevät hoito- ja palvelualoilla (*MBI-Human Services Survey, MBI-HSS*), ja toinen versio kehitettiin opetusalan henkilökunnalle (*MBI-Educators Survey, MBI-ES*). Lopulta kehitettiin yleinen kysely, joka soveltuu kaikille ammattialoille (*MBI-General Survey, MBI-GS*). (Maslach ym., 2001, 402.) Esittelen Maslachin yleisen työuupumuksen arviointimenetelmää tarkemmin kappaleessa 5.2 Muuttujat, sillä kyseistä mittaria on hyödynnetty käyttämässäni tutkimusaineistossa.

Maslach Burnout Inventory (MBI) on saanut osakseen myös kritiikkiä etenkin työuupumuksen vajavaisesta käsitteellistämisestä ja mittarin epätarkoista kysymyksistä (Schaufeli ym., 2020, 2). Käsitteelen tätä kritiikkiä niin ikään tarkemmin kappaleessa 6.2 Muuttujat, mutta tässä kohtaa näen aiheelliseksi esitellä kritiikistä syntyneet MBI:n kilpailijan Burnout Assessment Tool (BAT) -työuupumusmittarin, jonka kehittäjinä voidaan pitää Wilmar B. Schaufelia, Steffie Desartia ja Hans De Wittea (Schaufeli ym., 2020). Edeltäjänsä verrattuna BAT onnistuu laajentamaan työuupumuksen kenttää huomioimalla kognitiivisen ja emotionaalisen hallinnan heikentymisen työuupumuksen oireina (Virtanen ym., 2022, 11). Schaufeli ja hänen kollegansa (2020) osoittavatkin, että

vaikka uupumusasteinen väsymys on työuupumuksen keskiössä se ei suinkaan ole ainoa ydinoire. Kognitiivisen toiminnan häiriöiden on todettu olevan yhtä merkittävä työuupumuksen oire ja niiden on huomattu jatkuvan usein senkin jälkeen, kun muut työuupumuksen oireet ovat hävinneet (em., 2020, 13).

Koska työuupumuksen tutkimuskenttä on laaja ja aiheesta on tehty lukuisia tutkimuksia erilaisilla koeasetelmilla ja tutkimusstrategioilla, koen tarpeelliseksi esitellä työuupumusta muutamasta eri näkökulmasta syventääkseni aiemman tutkimuksen esittelyä. Seuraavaksi käsittelen työuupumusta yksilön, organisaation ja yhteiskunnan näkökulmista sekä pyrin luomaan kuvan siitä, millaisia haasteita ja seurauksia se aiheuttaa kaikille näille tarkasteltaville näkökulmille.

## 2.1 Yksilölliset tekijät työuupumuksessa

Yksilöllisillä ominaisuuksilla ja persoonallisuuden piirteillä on merkitystä, kun pohditaan alttiutta työuupumukselle. Bryan W. Swider ja Ryan D. Zimmerman (2010) ovatkin meta-analyysissään selvittäneet, että yksilöllisillä piirteillä on merkitystä työuupumuksen ennustajina. Heidän tutkimuksensa mukaan henkilöt, jotka voidaan asteikolla asettaa korkealle neuroottisuudessa sekä matalalle ulospäinsuuntautuneisuudessa, tunnollisuudessa ja myötätuntoisuudessa, ovat alttiimpia työuupumukselle. Swiderin ja Zimmermanin (2010) tutkimus osoittaa, että nämä yksilölliset ominaisuudet selittävät merkittävästi työuupumuksen kokemista yksilöiden välillä. Vuonna 1998 Wilmar Schaufeli ja Dirk Enzmann (1998) kirjoittivat henkilökohtaisten ominaisuuksien ja työn ominaisuuksien yhteensopimattomuudesta. Heidän mukaansa yksilön psyykkisten ominaisuuksien ollessa ristiriidassa ammatillisten odotusten kanssa syntyy työstressiä, jonka vakavana seurauksena on työuupumus. Työuupumuksen synnyssä ovat usein mukana myös yksilön ja organisaation riittämättömät selviytymisstrategiat (coping-keinot) (Schaufeli & Enzmann, 1998, 102–113), joiden vuoksi yksilön ja työn yhteensopimattomuutta ei osata käsitellä ja korjata.

Työntekijän ikä ja sukupuoli ennustavat niin ikään työuupumuksen ilmentymistä. Työ- ja elinkeinoministeriön Työolobarometri vuodelta 2022 osoittaa, että suomalaiset työntekijät kokevat paljon työuupumusta. Suomalaisten työntekijöiden keskuudessa työntekijän iän ei ole havaittu vaikuttavan työuupumusoireilun määrään, mutta huomion arvoista on työuupumuksen lisääntyminen nuorimmalla ikäryhmällä (18–34-vuotiaat) vuoteen 2021 verrattuna. (Lyly-Yrjänäinen, 2023.) Kansainvälisessä tutkimuksessa iän ja työuupumuksen yhteys on kuitenkin löydetty ja näyttää siltä, että nuorin ikäluokka (alle 30-vuotiaat) kokevat työuupumusoireilua enemmän kuin vanhemmat ikäluokat (Schaufeli & Enzmann, 1998, 76–77).

Sukupuolen merkitys työuupumuksen kokemiseen näkyy sen sijaan suomalaisessa kontekstissakin. Vuoden 2022 Työolobarometrin (Lyly-Yrjänäinen, 2023) mukaan naiset kokevat miehiä enemmän työuupumusta. Palkansaajista naisista kahdeksan prosenttia ja miehistä viisi prosenttia kokee työuupumusta. Kansainvälinen tutkimus ei anna

yksiselitteistä tukea tällä tulokselle, sillä toisaalta on saatu tuloksia, joiden mukaan naiset kokevat työuupumusta selvästi enemmän kuin miehet (Maslach & Jackson, 1981; Norlund ym., 2010) ja toisaalta kaikissa tutkimuksissa vastaavaa ei ole onnistuttu todistamaan (Lindblom ym., 2006; Houkes ym., 2011). Kansainvälisessä tutkimuksessa toistuu kuitenkin löydös, jonka mukaan naiset kärsivät enemmän työperäisestä emotionaalisesta väsymyksestä ja miehet puolestaan ”depersonalisaatiosta” eli itsensä etäännyttämisestä (Schaufeli & Enzmann, 1998, 76–77; Houkes ym. 2011).

Koulutustason merkityksestä työuupumuksen ennustajana kiistellään tutkimuskentällä yhä. Tutkimuksissa on saatu vaihtelevia tuloksia, sillä osa tutkimuksista näyttää koulutustason vaikuttavan työuupumuksen kokemiseen (Kalimo & Toppinen, 1997, 19; Ahola ym., 2006) kun taas osassa tutkimuksissa vastaavaa yhteyttä ei ole onnistuttu löytämään (Virtanen ym., 2022). Näyttää kuitenkin siltä, että etenkin naisilla koulutus on merkitsevä tekijä työuupumukselle (Ahola, 2007; Norlund ym., 2010). Tutkijoille on sittemmin muodostunut yhteisymmärrys niin kutsutusta epäsuotuisan elämänuran mallista (*unhealthy life career hypothesis*), joka olettaa, että lapsuuden sosioekonominen tausta ja yksilöllinen kognitiivinen suorituskyky ennustavat tulevaisuuden koulutustasoa, jonka voidaan puolestaan nähdä olevan yhteydessä keskeisiin työolokokemuksiin työuran aikana (Lundberg, 1993; sit. Hakanen ym., 2011a). Työolojen ollessa puolestaan yhteydessä työuupumukseen (Hakanen, 2004, 39–42), voidaan todeta, että koulutustasolla on ainakin epäsuotuisan elämänuran mallin osana yhteys työuupumukseen.

Työelämä ei ole irrallinen osa ihmisen elämässä, vaan se on osa kokonaisuutta, johon kuuluvat myös vapaa-aika, perhe-elämä ja muut elämän osa-alueet. Tämän vuoksi työuupumuksella on niin aiheuttajia kuin seurauksiakin työelämän ulkopuolella. Hakasen (2004, 212–213) tutkimus osoittaa, että perhettä ja vapaa-aikaa pidetään voimavarana, josta ammennetaan energiaa työhön. Ne ovat kuitenkin ensimmäiset asiat, joista tingitään, kun kuormitus työpaikalla lisääntyy, ja näiden energiaa tuottavien osien puuttuessa myös uupumus lisääntyy. Näin ollen työuupumuksen kehittyminen voi olla kehämäinen ilmiö, jonka vaikutukset näkyvät Hakasen (2004, 212–213) mukaan ensimmäisenä selvemmin kotona kuin työpaikalla. Kun kaikki energia laitetaan työssä

selviytymiseen ja asioiden hoitamiseen, jäävät kotiaisat toissijaisiksi ja usein jopa hoitamatta (em., 2004, 212–213.)

Työuupumuksen on todettu altistavan muillekin vakaville sairauksille, kuten masennukselle, tuki- ja liikuntaelinsairauksille sekä sydän- ja verisuonitaudeille (Schaufeli & Enzmann, 1997, 86–89; Lindblom ym., 2006; Ahola, 2007). Työuupumuksen on tutkimusten mukaan todettu olevan yhteydessä myös unihäiriöihin, alentuneeseen henkiseen työkykyyn ja heikentyneeseen yleiseen hyvinvointiin (Kalimo & Toppinen, 1997, 33). Kun otetaan huomioon, että pelkästään työuupumusoireet, kuten kognitiivisen toiminnan häiriöt, voivat jatkua useita vuosia työkuormituksen helpottamisen jälkeen (Schaufeli ym., 2020), voidaan todeta, että työuupumus on merkittävä uhka yksilön terveydelle ja sen ennaltaehkäiseminen on välttämätöntä hyvinvoinnin ylläpitämiseksi.

## 2.2 Työuupumus työn näkökulmasta

Työuupumuksen tarkastelua ei voi jättää vain yksilön tasolle, sillä työ on erityisesti sosiaalinen konstruktio, jossa yksilöön kohdistuu sosiaalisesti luotuja rooliodotuksia, organisaatiokulttuurin vaikutteita ja erilaisia merkityksiä. Buunk ja Schaufeli (1993, 53–54) käsittelevätkin tätä sosiaalista näkökulmaa työuupumukseen ja toteavat, että uupumus kehittyy ensisijaisesti sosiaalisessa kontekstissa ja ilmiön ymmärtämiseksi ratkaisevassa asemassa on se, miten yksilöt havaitsevat, tulkitsevat ja rakentavat muiden käyttäytymistä työssä.

Työn vaatimusten ja voimavarojen teoria osoittaa, että liialliset työn vaatimukset ovat yhteydessä työuupumukseen, kun taas työn voimavarat voivat kumota työn vaatimusten vaikutusta ja johtaa positiiviseen työn imun kokemukseen. Työn vaatimusten ja voimavarojen teoria onkin yksi tunnetuimmista työuupumustutkimuksessa käytetyistä työn ominaisuuksia arvioivista malleista. (Demerouti ym. 2001; Bakker & Demerouti, 2017.) Esittelen mallia omassa luvussaan 3 Työn vaatimusten ja voimavarojen teoria.

Aiempi tutkimus on osoittanut, että työnteon tavat voivat olla yhteydessä työuupumukseen sitä vähentävästi tai lisäävästi. Tällaisia merkitseviä työnteon tapoja ovat esimerkiksi tiimityöskentely ja etätyö. Tiimityöskentelyn ja työuupumuksen yhteydestä on löydetty vähintäänkin mielenkiintoinen seikka, sillä on esitetty, että työuupumus voitaisiin nähdä tiimin ”kollektiivisena mielialana” (*collective mood*) (Bakker ym., 2006, 466). Väite perustuu tutkimuksiin, joiden mukaan tiimin sisäinen mieliala ja suhtautumien työhön tarttuu helposti tiimin jäseniin ja sen vuoksi työuupumusta kokevan tiimin jäsenet kokevat helposti myös itse työuupumusta (Bakker & Schaufeli, 2000; Bakker ym. 2003; Bakker ym. 2006). Tunnetilaa siis peilataan työkavereista ja sen vuoksi se tarttuu myös itseen. Tutkimukset ovat kuitenkin osoittaneet, että yhteys toimii myös toiseen suuntaan, nimittäin työuupumuksen vastakohtana pidetty työn imu on niin ikään tiimikaverista toiseen tarttuva ”kollektiivinen mieliala” (Bakker ym. 2006).

Etätyön vaikutuksesta työntekijän hyvinvoinnille on saatu ristiriitaisia tutkimustuloksia. Siinä missä toisissa tutkimuksissa etenkin kotona tehtävän etätyön tekemisen on todettu olevan yhteydessä työn ja yksityiselämän konflikteihin (Golden ym., 2006) ja korkeampaan uupumuksen tasoon (Sardeshmuk ym., 2012), ovat toiset tutkimukset todenneet etätyön olevan yhteydessä parempaan työsuoritukseen ja suurempaan työhön sitoutumiseen (Delanoeije & Verbruggen, 2020). Koronapandemian alkaessa moni joutui siirtymään pakotetusti etätöihin ja useiden työntekijöiden arki koki muutoksen. Alina Costin, Alina Felicia Romanin ja Raluca-Stefania Balician (2023) kattava kirjallisuuskatsaus koronapandemian aikaisen etätyön vaikutuksista työntekijöille osoittaa, että pakotettu etätyö erityisesti yhdessä heikon organisaatiotuen kanssa lisäsivät työntekijöiden pahoinvointia. Nämä tekijät etätyön taustalla aiheuttivat alhaista tyytyväisyyttä, ammatillista kuormitusta ja kasvanutta uupumusta. Ristiriitaiset tutkimustulokset huomioon ottaen voidaan pitää merkityksellisenä havaintona sitä, että koronapandemian aikana pakotetun etätyön seurauksena kokemukset etätyöstä ja sen aikaisesta hyvinvoinnista eriytyivät (Mäkikangas ym. 2020; Mäkikangas ym. 2022). Toisin sanoen siinä missä toiset työntekijät kokivat hyvinvointinsa paranevan etätyön seurauksena, toiset kokivat sen vaikuttavan negatiivisesti.

Valtaa pitävinä henkilöinä ja roolimalleina johtajat ovat erityisessä asemassa alaistensa työhyvinvoinnin kannalta (Breevaart ym., 2014, 102). Kimberley Breevaartin, Arnold B. Bakkerin, Jørn Hetlandin ja Hilde Hetlandin (2014) kirjallisuuskatsaus osoittaa, että johtamisen tyyllillä on merkitystä alaisten työuupumusoireilulle. Rakentavan johtajuuden (*constructive leadership*) avulla on mahdollista vaikuttaa vähentävästi alaisten työuupumusoireiluun. Rakentavalla johtajuudella tarkoitetaan esimerkiksi työnjohdollista tukea, ohjausta ja inspiraation välittämistä. Haitallisella johtamisella (*destructive leadership*) on puolestaan negatiivinen vaikutus alaisten hyvinvointiin ja se saattaa edistää työuupumusoireilua. Haitallisena johtamisena pidetään esimerkiksi aggressiivista ja vastuuta pakoilevaa johtamistyyliä. (Em., 2014.)

Työuupumuksen rakentuessa erityisesti sosiaalisessa kontekstissa (Buunk ja Schaufeli, 1993, 53–54) on tärkeää huomioida ympäröivä organisaatiokulttuuri. Organisaatiokulttuuri on niin ikään monitahoinen ilmiö ja käsitteen sisältö ei ole täysin

yksiselitteinen. Maunon ja Ruokolaisen (2005, 144) mukaan yleinen tutkijoiden hyväksymä määritelmä on seuraava: *”Organisaatiokulttuurissa on kyse organisaatiossa (tai sen tietyssä ryhmässä/yksikössä) yhteisesti jaetuista konkreettisista ja ei-konkreettisista sisäistetyistä ajattelu- ja toimintamalleista (skeemoista, paradigmaista).”* Tämän määritelmän myötä voidaan olettaa, että organisaatiokulttuuri vaikuttaa työntekijän työskentelyyn laaja-alaisesti. Mauno ja Ruokolainen (2005, 144) toteavatkin, että organisaatiokulttuuri vaikuttaa moneen asiaan, kuten arvoihin ja pukeutumistyyliin sekä se myös ohjaa toimintaa, ajattelua ja käyttäytymistä. Organisaatiokulttuurin yhteys työhyvinvointiin on havaittu etenkin kulttuureissa, jotka ovat humanistisia sekä kunnioittavat työntekijöiden tarpeita ja näkemyksiä. Korkea byrokratia ja sääntökeskeisyys ei puolestaan näytä olevan yhteydessä hyvinvointiin. (Em., 2005, 162–163.) Organisaation ja työntekijän arvojen yhteensopivuus on myös oleellista, sillä arvojen yhteensopimattomuus voi lisätä työuupumuksen riskiä (Maslach & Leiter, 1997).

Työelämän muutoksien myötä koetaan, että myös työn epävarmuus on lisääntynyt. Työn epävarmuudella voidaan tarkoittaa rakenteellista epävarmuutta tai koettua epävarmuutta. Esimerkiksi määräaikainen työsuhde, alityöllisyys tai osa-aikatyö voidaan nähdä työn rakenteellisena epävarmuutena, kun koettu epävarmuus tarkoittaa puolestaan työntekijän omaa arviota omasta työtilanteestaan. (Mauno ym., 2017, 88–89; Nätti & Pyöriä, 2017, 32–35.) Työn epävarmuus voi kuitenkin liittyä laajemminkin eri tilanteisiin, kuten lomautukseen, toiseen tehtävään siirtämisen uhkaan tai työn siirtymiseen toiselle paikkakunnalle (Mauno & Kinnunen, 2005). Työn epävarmuuteen liittyy rooliylikuormitusta, -epäselvyyttä ja -ristiriitaa, joiden on tutkimuksissa todettu olevan epävarmuuden ennustajina merkittävämpiä tekijöitä kuin organisaatiomuutokset (Mauno ym., 2017, 90–91). Työn epävarmuuden on todettu olevan kielteisessä yhteydessä työhyvinvoinnille ja työmotivaatiolle (Mauno ym., 2017, 91) ja sen yhteys työuupumukseen on todistettu useassa tutkimuksessa (Nordlund ym., 2010; Blom ym., 2018).

### 2.3 Työuupumus yhteiskunnallisesta näkökulmasta

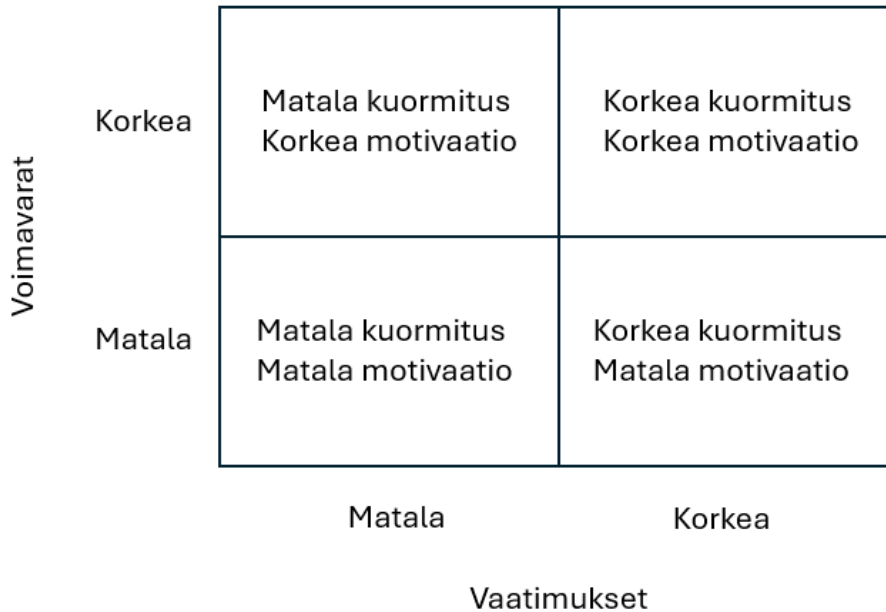
Työuupumusta on syytä tarkastella myös yhteiskunnallisesta näkökulmasta, jotta ilmiön laajuuden ymmärtäminen ei jää vain yksilön ja työpaikkojen tasolle. Työuupumus aiheuttaa nimittäin vuosittain valtavia kustannuksia myös yhteiskunnalle ja lisäksi on esitetty, että työuupumus on juuriltaankin yhteiskunnallinen kysymys.

Kuten aiemmin on jo todettu, lääketieteellisesti työuupumusta ei määritellä sairaudeksi (ICD-10-luokitus), vaan pitkittyneen sairausloman tarpeessa työuupumusdiagnoosi kääntyy usein masennusdiagnoosiksi (Kinnunen & Hätinen, 2005, 48–49). Tämä luokittelutapa luo haasteita työuupumuksen kustannusten arvioinnille ja yhteiskunnalliselle raportoinnille. Kansaneläkelaitoksen (Kansaneläkelaitos, 2023) vuoden 2022 sairausvakuutuslustoista selviää, että mielenterveyden häiriöt olivat yleisin syy sairauspäivärahan saamiseen. Vuonna 2022 sairauspäivärahaa sai 315 700 henkilöä, joista 98 000 henkilöä sai sairauspäivärahaa mielenterveyden häiriön vuoksi. Korvattavia päiviä oli koko vuonna 15,1 miljoonaa, joista 5,4 miljoonaa päivää (36 %) korvattiin mielenterveyden häiriöiden vuoksi. Työuupumuksen osuuden arvioinnin haasteeksi muodostuu diagnosointi, jonka myötä pitkittyneestä työuupumuksesta kirjoitetaan sairausloma masennusdiagnoosilla.

### 3. Työn vaatimusten ja voimavarojen teoria

Yksi tapa lähestyä työuupumuksen kehittymistä ja tarkastella sen riskitekijöitä on työn vaatimusten ja voimavarojen teoria. Evangelina Demerouti, Arnold B. Bakker, Friedhelm Nachreiner ja Wilmar B. Schaufeli (2001) esittelivät 2000-luvun alussa työn vaatimusten ja voimavarojen mallin (*Job Demands-Resources model*), joka on myöhemmin kehittynyt suosituksi teoriaksi (*Job Demands-Resources theory*) (Bakker & Demerouti, 2017). Bakkerin ja Demeroutin (2017, 273) mukaan teorian suosioista kertoo se, että heidän artikkelinsa vuodelta 2005 ”Job resources buffer the impact of job demands on burnout” on yksi *Journal of Occupational Health Psychology* -lehden siteeratuimmista artikkeleista koko lehden historian aikana. Lisäksi teoriaa on käytetty tuhansissa organisaatioissa ja se on inspiroinut satoja empiirisiä tutkimuksia (Bakker & Demerouti, 2017, 273). Teorian suosioon vaikuttaa erityisesti sen vahvuus myönteisen ja kielteisen hyvinvoinnin kehityssuunnan tutkimuksen mahdollistajana, jonka vuoksi se auttaa ymmärtämään hyvinvointia ja sen edellytyksiä laajemmassa mittakaavassa (Hakanen, 2004).

Työn vaatimusten ja voimavarojen teoria käsittelee työn psykososiaalisten piirteiden ja olosuhteiden merkitystä työhyvinvointiin. Teorian ydinajatuksena on, että työllä ja työolosuhteilla voi olla kahdenlaisia työhyvinvoinnille merkityksellisiä piirteitä: vaatimuksia ja voimavaroja. Demeroutin ja hänen kollegoidensa (2001) mukaan jokaisesta ammatista ja organisaatiosta löytyy niin vaatimuksia kuin voimavarojakin, jonka vuoksi teoria on hyvin yleistettävissä erilaisille toimialoille ja työpaikoille. Visuaalisesti työn vaatimusten ja voimavarojen teoria voidaan esittää nelikentässä, jossa x-akselilla sijaitsee työn vaatimukset ja y-akselilla työn voimavarat (ks. Kuvio 1). Nelikentän avulla on helposti hahmotettavissa myös työn vaatimusten ja voimavarojen yhteys, sillä kuvio osoittaa, kuinka voimavarojen kasvaessa motivaatio kohoaa, kun taas vaatimusten noustessa työn kuormittavuus kasvaa.



Kuvio 1. Job Demands-Resources model (Bakker & Demerouti 2007).

Työn vaatimusten ja voimavarojen teorian mukaan työn voimavarat edistävät työhön liittyviä positiivisia tunnetiloja, kuten työn imua, kun taas työn vaatimukset altistavat työuupumukselle (Bakker & Demerouti ,2017). Tämä lopputulos tapahtuu kahden erillisen, mutta rinnakkaisen kehitysprosessin kautta. Energiapoluksi kutsutaan sitä kehitysprosessia, jossa liialliset työn vaatimukset voivat johtaa työuupumukseen ja työuupumus edelleen heikentyneeseen terveydentilaan. Motivaatiopoluksi kutsutaan puolestaan sitä kehityskulkua, jossa työn voimavarat mahdollistavat työn imun ja sitoutumisen työhön. (Demerouti ym., 2001; Hakanen, 2004.) Bakkerin, Demeroutin ja heidän kollegoidensa (2005) tutkimusten mukaan nämä kehitysprosessit ovat erityisesti myönteisessä yhteydessä toisiinsa, sillä työn voimavarat voivat suojella työuupumukselta niiden työn vaatimuksia kumoavan ominaisuuden ansiosta. Toisin sanoen työntekijällä, jolla on työssään useita voimavaroja, on parempi kyky selviytyä ja hallita työn vaatimuksia ja näin ollen pienempi riski työuupumukseen.

Teorian suomenkielisen tutkimuksen isänä voidaan pitää Työterveyslaitoksen tutkimusprofessoria Jari Hakasta. Hakanen (2004;2011b) on tutkinut erityisesti työn

vaatimusten ja voimavarojen yhteyttä työn imuun ja työuupumukseen. Hän on toteuttanut tutkimuksiaan pitkälti suomalaisessa kontekstissa kehittäen näin suomalaista työelämää, mutta saanut työstään myös kansainvälisiä tunnustuksia, kuten parhaan artikkelin palkinnot Journal of Occupational Health Psychology -lehdeltä vuosina 2011–2012 (Society of Occupational Health Psychology) ja Journal of Organizational Behaviour -lehdeltä vuonna 2014 (University of Helsinki).

Työn tuunaamisen teoria (Job Crafting theory) liittyy läheisesti työn vaatimusten ja voimavarojen teoriaan, sillä työn tuunaamisella tarkoitetaan työn vaatimusten ja voimavarojen tasapainottamista (Tims & Bakker, 2010). Työn tuunaamista on määritelty eri tavoin, mutta erityisen paljon käytetyn määritelmän ovat luoneet Maria Tims ja Arnold B. Bakker (Seppälä & Hakanen, 2017, 153–158), jotka määrittelevät työn tuunaamisen työntekijälähtöiseksi prosessiksi, jossa työn vaatimuksia ja voimavaroja muokataan työntekijän ominaisuuksia, mieltymyksiä, kykyjä ja tarpeita vastaavaksi (Tims & Bakker 2010). Timsin ja hänen kollegoidensa (2012) myöhemmät tutkimukset Alankomaissa osoittavat, että on olemassa neljä keinoa tuunata työtä. Keinoja ovat sosiaalisten voimavarojen lisääminen, rakenteellisten voimavarojen lisääminen, haastevaatimusten lisääminen ja estevaatimusten vähentäminen. Esittelen näitä työn tuunaamisen keinoja tarkemmin seuraavissa alaluvuissa.

### 3.1 Työn vaatimukset

Työn vaatimukset ovat työn piirteitä ja olosuhteita, jotka edellyttävät fyysisiä tai psyykkisiä ponnisteluja. Työn vaatimukset voidaan jakaa edelleen fyysisiin, psyykkisiin, sosiaalisiin ja organisatorisiin vaatimuksiin. (Bakker & Demerouti, 2017.) Esimerkkejä näistä vaatimuksista ovat huono ergonomia (fyysinen), emotionaalisesti kuormittavat asiakastilanteet (psyykinen), ristiriitaiset odotukset eri tahoilta (sosiaalinen) ja organisaatiomuutostilanteet (organisatoriset) (Seppälä & Hakanen, 2017, 151).

Nykytiedon valossa työn vaatimukset voidaan jakaa edelleen estevaatimuksiksi (*hindrance job demands*) ja haastevaatimuksiksi (*challenge job demands*) (Le Pine & Podsakoff & LePine, 2005). Estevaatimukset voivat heikentää työssä suoriutumista, sillä ne heikentävät motivaatiota sekä vaikuttavat negatiivisesti työsuoritukseen ja työasenteisiin. Estevaatimuksia ovat esimerkiksi byrokratiahaitat työssä tai työrooleihin liittyvät ristiriidat (Seppälä & Hakanen, 2017, 152). Riittävien voimavarojen puutteessa työn estevaatimukset voivat vähentää työn imua ja lisätä työuupumuksen riskiä sekä heikentää oppimista, tavoitteiden saavuttamista ja henkilökohtaista kasvua (Crawford & LePine & Rich, 2010). Työn haastevaatimuksilla on monitahoisempi yhteys työssä suoriutumiseen, sillä toisaalta nekin kuormittavat, mutta saattavat myös motivoida (LePine ym., 2005; Crawford ym., 2010). Sopivan suuruisina haastevaatimukset voivat edistää työn imua ja ehkäistä työssä tylsistymistä (Seppälä & Hakanen, 2017, 152) sekä lisätä positiivisia tunnetiloja, kuten innokkuutta, riemua ja kiintymystä (Crawford ym., 2010). Eean Crawford, Jeffrey LePine ja Bruce Rich (2010) ovatkin todenneet, että haastevaatimuksilla on potentiaalia edistää taitoja, henkilökohtaista kasvua ja tulevia voittoja. Haastevaatimuksia ovat esimerkiksi korkea työkuorma, aikapaineet ja työn vastuullisuus (em., 2010). Kuitenkin työn voimavarojen ollessa heikot tai niiden puutuessa, saattavat haastevaatimuksetkin lisätä työuupumuksen riskiä (Schneider ym., 2017).

Kuten aiemmassa luvussa jo lyhyesti totesin, Tims ja hänen kollegansa (2012) ovat löytäneet neljä työn tuunaamisen keinoa, joista kaksi liittyy työn vaatimukseen. Nämä vaatimukseen liittyvät keinot ovat haastevaatimusten lisääminen ja estevaatimusten

vähentäminen. Työtä onkin perusteltua tuunata työn haaste- ja estevaatimuksia muovaamalla, sillä vääränlainen suhde näiden vaatimusten välillä voi johtaa työhyvinvoinnin kannalta epämieluisaan lopputulokseen. Työstä saadaan siis työntekijälle mielekkäämpää, kun vähennetään suoriutumista alentavia estevaatimuksia ja lisätään sopivan suuruisena positiivisia tunnetiloja synnyttäviä haastevaatimuksia (LePine ym., 2005; Crawford ym., 2010).

### 3.2 Työn voimavarat

Työn voimavarat ovat puolestaan työn piirteitä ja olosuhteita, jotka voidaan jakaa edelleen fyysisiin, psykologisiin, sosiaalisiin ja organisatorisiin voimavaroihin (Demerouti ym., 2001, 501). Esimerkkejä näistä ovat erilaiset työasennot mahdollistavat työtilat (fyysinen), vaikutusmahdollisuudet omaan työhön (psykologinen), esihenkilön tuki (sosiaalinen) ja työn varmuus (organisatorinen) (Seppälä & Hakanen, 2017, 150–151). Työn voimavarat auttavat työn tavoitteiden saavuttamisessa, ja niiden olemassaolo auttaa kohtaamaan ja vähentämään työn vaatimuksia (Bakker ym., 2005; Hakanen, 2011b, 49). Työn voimavarat tyydyttävät työntekijän psykologisia perustarpeita itsenäisyydestä, yhteenliittymisestä ja pärjäämisestä, ja sen vuoksi ne motivoivat työntekijää sisäisesti. Työn voimavarat mahdollistavat myös henkilökohtaisen kasvun, oppimisen ja kehittymisen, jonka vuoksi niillä on energisoiva ja työn imua lisäävä vaikutus. (Hakanen, 2011b, 49–50.)

Hakanen on jaotellut työn voimavarat tehtävien, työn järjestelyjen, vuorovaikutuksen ja organisatorisen tasojen mukaan. Hakasen (2011b, 52) mielestä tehtävää koskevat voimavarat ovat merkityksellisimpiä työn imulle ja mielekkyydelle. Fyysisiä voimavaroja voi kuitenkin heikentää sosiaalisten tai organisatoristen voimavarojen puuttuminen (em., 2011b, 52). Hakasen mukaan (2011b, 52–54) työtehtävää koskevia voimavaroja ovat työtehtävien monipuolisuus ja kehittävyys, työn itsenäisyys, välitön palaute työsuorituksesta, tehtävän merkityksellisyys ja asiakastyön palkitsevuus. Työn järjestelyä koskevat voimavarat mahdollistavat puolestaan tehtävätason voimavarojen hyödyntämisen ja niiden energisoivasta vaikutuksesta nauttimisen. Työn järjestelyjä koskevat voimavarat liittyvät erityisesti johtamiseen ja ne mahdollistavat työssä suoriutumisen. (em., 2011b, 55.) Työn järjestelyjä koskevat voimavarat ovat työroolien ja -tavoitteiden selkeys, osallistuminen työtä koskevaan päätöksentekoon sekä joustavuus työajoissa. Hakasen (2011b, 56) mukaan työn sosiaaliset voimavarat nousevat esiin ilmaisina työn kehittämisen keinoina. Työn sosiaalisia voimavaroja ovat työyhteisön ja esimiehen tuki, oikeudenmukaisuus, luottamus, palaute ja arvostus, arkinen huomaavaisuus ja ystävällisyys, työn imun tarttuvuus sekä tiimin yhteisölliset voimavarat (em., 2011b, 56–61). Työn Organisatoriset voimavarat Hakanen (2011b, 61)

näkee ennen kaikkea johtajien ja henkilöstöhallinnon välineinä työn immuniteettin ylläpitämiseksi ja vahvistamiseksi. Näihin voimavaroihin kuuluvat muun muassa organisaation tuki, psykologinen sopimus, työpaikan positiivinen ilmapiiri, rekrytointi- ja perehdyttämiskäytännöt, kehityskeskustelut, palkka ja palkitseminen, uramahdollisuudet, perhemyönteinen työkuultuuri, työn varmuus ja psykologinen turvallisuus, teknologia sekä yhteistyö organisaation eri toimijoiden välillä (sama, 2011b, 61–69).

Edellä mainitut työn voimavarat ovat pääosin organisatorisia ja riippuvaisia työyhteisöstä. On kuitenkin tärkeää huomata, että myös yksilön voimavaroilla on merkitystä työhyvinvoinnille ja työn vaatimusten kohtaamiselle. Tällaisia yksilöllisiä voimavaroja ovat esimerkiksi optimismi, positiivinen käsitys omasta ammatillisesta osaamisesta, resilienssi, itsetunto ja systeemiajattelu. Yksilön ja työn voimavaroilla on vuorovaikutteinen suhde: yksilölliset voimavarat vaikuttavat siihen, miten työ ja työolot koetaan, ja toisaalta runsaat työn voimavarat voivat vahvistaa yksilön omia voimavaroja. (Hakanen, 2011b, 71–72.)

Hakanen (2011b, 50) muistuttaa, että työn voimavaroihin panostaminen on usein ilmainen keino työntekijöiden hyvinvoinnin parantamiseen. Alhaisista kustannuksista huolimatta etenkin suomalaisilla työpaikoilla työn voimavarojen potentiaali jätetään usein hyödyntämättä (em., 2011b, 50). Työn voimavaroilla on merkitystä myös työstä palautumiselle, joka puolestaan on merkittävää työn kuormituksen ja stressitekijöiden hallitsemiseksi (Kinnunen, 2017). Työn voimavarojen palauttava vaikutus perustuu niiden mahdollistamaan työn vaatimusten säätelyyn (em., 2017).

Kuten työn vaatimusten ja voimavarojen teoriaa esittelevässä pääluvussa totesin, keinoja työn tuunaamisen kannalta eli työn mielekkäämmäksi tekemiseksi ovat sosiaalisten ja rakenteellisten voimavarojen lisääminen. Sosiaalisten voimavarojen lisääminen on työpaille ilmaista ja jokainen työyhteisön jäsen voi osallistua päivittäin sen kehittämiseen (Hakanen, 2011b, 56). Työntekijä voi lisäksi lisätä rakenteellisia voimavaroja eli esimerkiksi opetella uuden työtaidon (Seppälä & Hakanen, 2017).

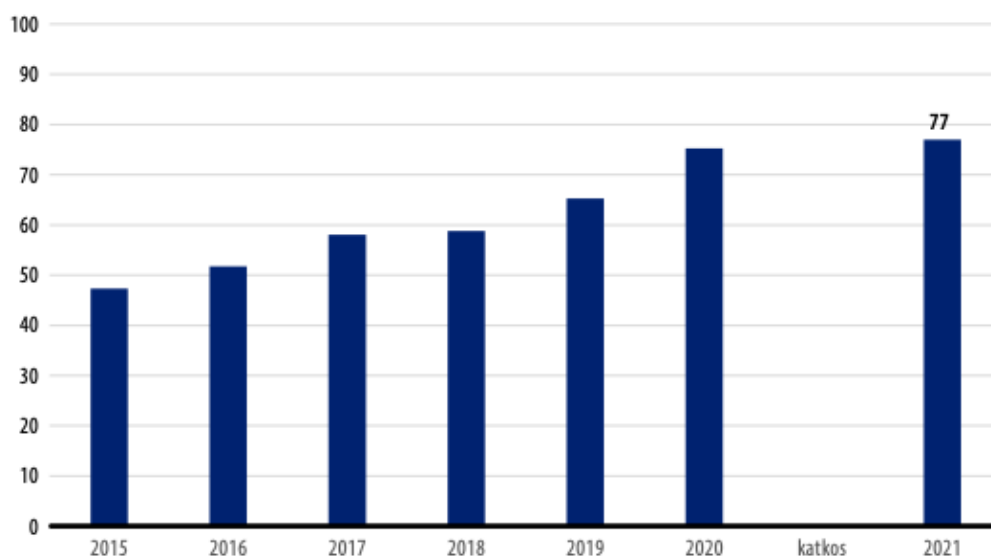
## 4. Ammatillinen sosiaalisen median käyttö

Erityisesti koronapandemia kiihdytti työelämän digitalisaatiota ja uusien sosiaalisten viestintäteknologioiden käyttöönottoa. Vuoden 2020 keväällä väestön siirtyessä laajalti etätöihin pikaviestimet ja työhön soveltuvat sosiaalisen median sovellukset tulivat monelle tutuiksi. (Oksa, ym., 2023) Työpaikoilla hyödynnetäänkin yhä aktiivisemmin erilaisia sosiaalisen median alustoja ja pikaviestimiä, jotka mahdollistavat työskentelyn työpaikan fyysisten tilojen ulkopuolella ja osin aikariippumattomasti. (Oksa, ym., 2023) Sosiaalinen media ei ole organisaatioille vain viestinvälityskanava, vaan se on alusta, jossa vuorovaikutus tapahtuu. Erona perinteisiin vuorovaikutuksen tapahtumapaikkoihin, kuten toimistotiloihin, konferensseihin ja käytäviin, sosiaalinen media tuo digitaalisuutensa vuoksi osallistumisen keskusteluun kaikille mahdolliseksi ajasta ja paikasta riippumatta. (Leonardi ym., 2013.)

Sosiaalista mediaa käytetään organisaatioissa pääasiassa kahteen tarkoitukseen: ulkoiseen viestintään ja sisäiseen vuorovaikutukseen. Ulkoisessa viestinnässä viesti kohdistuu asiakkaisiin ja muihin sidosryhmiin. Ulkoisessa viestinnässä hyödynnetään osin perinteisiäkin sosiaalisen median alustoja, kuten Facebookia ja X:ää (ent. Twitter). Sisäinen viestintä on tiedon jakamista, mutta myös vuorovaikutusta organisaation sisällä. Sisäisessä viestinnässä organisaatiot käyttävät usein integroituja sosiaalisen median alustoja, jotka mahdollistavat monipuolisen viestinnän ja tiedonjakamisen. Näillä perusteilla Paul M. Leonardi, Marleen Huysman ja Charles Steinfield (2013) määrittelevätkin yrityksen sosiaalisen median (*Enterprise social media, ESM*) verkkopohjaisiksi alustoiksi, jotka mahdollistavat monenlaisia viestintätoimia ja jotka tallentavat viestinnän, jotta se on nähtävissä tulevaisuudessakin. Sosiaalisella medially on nykyään rooli työelämässä myös organisaatioiden ulkopuolella, sillä sitä käytetään lisäksi työntekijäidentiteetin ja henkilöbrändin kehittämiseen ja tunnetuksi tekemiseen. Sosiaalisessa mediassa on myös mahdollista osallistua erilaisten ammatillisten yhteisöjen toimintaan. (Leidner, ym., 2018.)

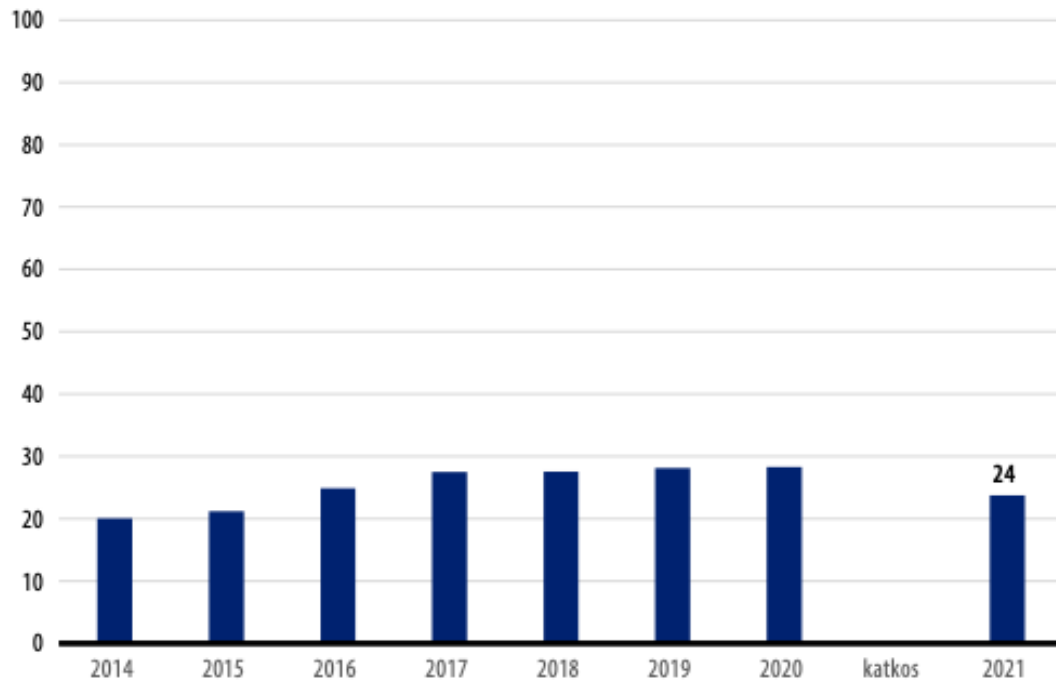
## 4.2 Käytön määrä ja käyttäjät

Vuoden 2021 Työolobarometri osoittaa, että yhdeksän kymmenestä palkansaajasta käytti digitaalisia välineitä työssään (Kuvio 2). Näitä välineitä ovat teknologiaa hyödyntävät laitteet, sovellukset, palvelut ja ohjelmistot. Digitaaliset laitteet ovat käytössä lähes kaikilla toimihenkilöillä, mutta työntekijäryhmässä laitteet ovat käytössä vain noin 72 %:lla. Digitaalisten laitteiden käyttö on myös yleisempää isommilla työpaikoilla kuin pienemmissä organisaatioissa. (Lyly-Yrjänäinen, 2022b, 21.) Työolobarometrissa on selvitetty myös, käyttäkö digitaalisia välineitä työssään käyttävä vastaaja sähköisiä työtiloja tai pikaviestintävälineitä tai sosiaalista mediaa. Pikaviestimillä tarkoitetaan tässä yhteydessä alustaa, jossa voidaan keskustella, jakaa tietoja ja tehdä yhteistyötä virtuaalisesti. Barometrissa selviää, että sähköisten työtilojen ja pikaviestimien käyttö yleistyi nopeasti vuosina 2015–2020. Vuonna 2021 sähköisiä työtiloja tai pikaviestintävälineitä käytti työssään 77 % niistä vastaajista, jotka kertoivat käyttävänsä työssään digitaalisia välineitä. 25–44-vuotiailla käyttö oli yleisintä, kun taas alle 25-vuotiailla käyttö oli vähäisintä. Lähes jokainen ylempi toimihenkilö käytti työssään sähköisiä työtiloja tai pikaviestintävälineitä, toimihenkilöillä osuus oli 78 % ja työntekijöillä 46 %. (Lyly-Yrjänäinen, 2022b, 21–22.)



Kuvio 1. Sähköisten työtilojen tai pikaviestintävälineiden käyttö työssä, 2015–2020 ja 2021 (%). (Lyly-Yrjänäinen, 2022b).

Vuoden 2021 Työolobarometri osoittaa, että sosiaalisen median käyttö työssä on vähäisempää kuin sähköisten työtilojen ja pikaviestimien, mutta sen käyttö on ollut kasvussa erityisesti vuosien 2014–2017 aikana (Kuvio 3). Viime vuosina käytön kasvu on kuitenkin tasaantunut. Vuonna 2021 neljännes palkansaajista käytti sosiaalista mediaa työssään. Naiset käyttivät sosiaalista mediaa miehiä useammin, ja ikäryhmittäin käyttö oli yleisintä 35–44- ja 45–54-vuotiailla. Myös sosiaalista mediaa käyttää enemmän työssään ylemmät toimihenkilöt (35 %) ja alemmat toimihenkilöt (22 %) kuin työntekijät (12 %). Toisin kuin pikaviestimiä tai sähköisiä työtiloja, sosiaalista mediaa käytetään useimmiten pienissä työpaikoissa kuin isoissa. (Lyly-Yrjänäinen, 2022b, 23.)



Kuvio 2. Sosiaalisen median käyttö työssä, 2014–2020 ja 2021 (%). (Lyly-Yrjänäinen, 2022b).

### 4.3 Ammatillisen sosiaalisen median käyttö ja työuupumus

Ammatillisen sosiaalisen median käytön yhteyttä työhyvinvointiin on tutkittu erilaisilla koeasetelmilla. Tutkimuksissa ammatillisen sosiaalisen median käytön on havaittu parantavan työhyvinvointia, työssä viihtymistä sekä lisäävän työn imua. Sosiaalisen median käytön positiiviset vaikutukset liittyvät sen parantamaan mahdollisuuteen aika- ja paikkariippumattomaan työhön, joka osaltaan voi edesauttaa työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista (Leonardi ym., 2013). Tämän lisäksi ammatillinen sosiaalinen media mahdollistaa tehokkaan verkostoitumisen, mikä voi johtaa uusiin yhteistyömahdollisuuksiin ja tukea ammatillista kehittymistä. Sosiaalisen median kautta voi osallistua alan keskusteluihin, seurata ajankohtaisia trendejä ja oppia uutta (Mäntymäki & Riemer, 2016), mikä voi vahvistaa omaa osaamista ja ammatillista identiteettiä. Joissain tutkimuksissa ammatillisen sosiaalisen median käytön on havaittu olevan yhteydessä myös parempaan tuottavuuteen ja innovaatiokykyyn (Leftheriotis & Giannakos, 2014; Scutto ym., 2017). Esimerkiksi asiantuntijaryhmien ja kollegojen nopea tavoitettavuus voi edistää ongelmanratkaisua ja tiedon jakamista, mikä voi parantaa työn laatua ja tehokkuutta. Lisäksi sosiaalisen median käyttö voi edistää luovuutta ja ideointia, kun työntekijät saavat uusia näkökulmia ja inspiraatiota muiden jakamista sisällöistä (Leonardi ym., 2013).

Ammatillisen sosiaalisen median käytön haittapuoliakin on löydetty. Siinä missä käyttö voi helpottaa työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista, se voi myös hämärtää niiden välistä rajaa ja aiheuttaa näin pitkittyneitä työpäiviä tai hankaluutta päästä irti työasioista (Ayyagari ym., 2011). Ammatillisen sosiaalisen median jatkuva käytön onkin havaittu olevan yhteydessä lisääntyneeseen työuupumuksen riskiin, koska se edisti työn ja vapaa-ajan välistä rajan hämärtymistä ja loi paineen olla jatkuvasti tavoitettavissa (Smith & Doe, 2020). Tämä voi johtaa työuupumukseen ja heikentää yleistä hyvinvointia. Sosiaalisen median ja viestintäkanavien ilmoitukset koetaan usein keskeyttävän työtä ja sitä kautta kuormittavan työntekoa. Jatkuvat keskeytykset voivat vähentää keskittymiskykyä ja heikentää työn laatua ja lisäksi jatkuva tarve olla saatavilla ja reagoida nopeasti voi lisätä painetta ja stressiä. Tutkimuksissa onkin todettu, että ammatillisen sosiaalisen median käyttö voi häiritä keskittymiskykyä ja lisätä kognitiivista

kuormitusta, mikä osaltaan voi johtaa työuupumukseen. Jatkuvat keskeytykset ja tarve vastata viesteihin nopeasti voivat häiritä syvää työskentelyä ja lisätä tunnetta siitä, että työntekijä ei saa mitään valmiiksi. (Ayyagari ym., 2011.)

Ammatillisen sosiaalisen median käytön on havaittu olevan yhteydessä myös teknostressiin (Oksanen ym., 2020), joka tarkoittaa vaikeuksia selvitä teknologian käyttöön liittyvistä vaatimuksista. Teknologian nopea kehitys ja jatkuva tarve pysyä ajan tasalla voivat aiheuttaa stressiä ja ahdistusta. Vaikka ammatillisen sosiaalisen median käyttö voi itsestään kohottaa työntekijän suorituskykyä (Leftheriotis & Giannakos, 2014), on sosiaalisen median mahdollistama tiedon saatavuus ja loputtomuus sekä tavoitettavuus myös kääntynyt suorituskykyä alentavaksi (Ayyagari ym., 2011). Tiedon ylikuormitus voi johtaa keskittymisvaikeuksiin ja päätöksentekokyvyn heikkenemiseen (Ayyagari ym., 2011).

## 5. Tutkimuskysymykset

Tutkimukseni tarkoituksena on selvittää ammatillisen sosiaalisen median käytön ja työuupumuksen välistä yhteyttä. Nykyajan työelämässä sosiaalinen media on merkittävässä roolissa tiedon jakamisen, verkostoitumisen ja ammatillisen identiteetin rakentamisen välineenä. Tutkimukseni keskeisenä tavoitteena on tuoda esiin, kuinka sosiaalisen median käyttö ammatillisessa kontekstissa saattaa vaikuttaa työuupumusoireiluun.

Tutkimus vastaakin kysymyksiin:

- 1) Onko ammatillisella sosiaalisen median käytöllä yhteyttä työuupumukseen?
- 2) Onko käytetyllä sosiaalisen median alustalla merkitystä työuupumuksen kannalta?

Aiemman tutkimustiedon perusteella on oletettavissa, että ammatillisen sosiaalisen median käyttö on yhteydessä työuupumukseen (Smith & Doe, 2020; (Ayyagari ym., 2011).

H1: Ammatillisen sosiaalisen median käyttö on yhteydessä työuupumusoireiluun.

Tämän tutkimuksen avulla pyritään tuottamaan uutta tietoa, joka voi auttaa organisaatioita ja työntekijöitä hyödyntämään sosiaalista mediaa työssä kestävästi ja työhyvinvointia tukevalla tavalla.

## 6. Aineisto ja menetelmä

### 6.1 Tutkimusaineisto

Käytän tutkielmassani aineistona *TyöSome – Sosiaalinen media työelämässä* -kyselyaineistoa (jatkossa TyöSome). Aineisto on osa Tampereen yliopiston *Emerging Technologies Lab* -hankekokonaisuutta, jota johtaa sosiaalipsykologian professori Atte Oksanen (ks. (<https://projects.tuni.fi/tyosome/>)). Hankkeeseen sisältyy laadullisia haastatteluaineistoja sekä pitkittäiskyselyitä. Tässä tutkimuksessa käytän hankkeen määrällistä aineistoa, tarkemmin sen yhdeksättä aikapistettä, joka on kerätty maaliskuuhun 2023. Kyseessä on kansallinen pitkittäiskysely, joka on kerätty tähän asti kymmenessä aikapisteessä, joista ensimmäinen on maaliskuuhun 2019 ( $N = 1817$ ). (Oksanen ym. 2020). Oksanen ja hänen kollegoidensa (2020) mukaan kyselyaineisto edustaa kattavasti suomalaista työväestöä.

Tämän tutkimuksen aineistoksi valikoitui TyöSome -kyselyaineiston yhdeksäs aikapiste, sillä se oli pro gradu -tutkimukseni aloitushetkellä tuorein valmistunut aineisto. Uusimman aineiston käyttö on perusteltua työelämän nopean muuttumisen sekä digitalisaation kehittymisen vuoksi. Lisäksi tätä yhdeksättä aikapistettä ei ole vielä käytetty vastaavanlaiseen tutkimusasetelmaan.

Tutkimuksen taustalla on koronapandemian kiihdyttämä työn digitalisaatio, mikä on lisännyt sosiaalisen median viestintäteknologioiden, kuten MS Teamsin, Skypen ja WhatsAppin, käyttöä työpaikoilla. Sosiaalisen median vaikutukset työntekijöiden hyvinvointiin ovat moninaiset, ja siihen liittyy sekä positiivisia että negatiivisia ilmiöitä. Hankkeessa pyritäänkin selvittämään sosiaalisen median käytön yhteyttä työhyvinvointiin ja -pahoinvointiin. Yhteyttä selvitetään ennen, keskellä ja jälkeen koronapandemian. Pitkittäisaineiston ansiosta hanke onnistuu hahmottamaan kokonaiskuvaa sosiaalisen median vaikutuksista työelämässä eri aikoina. (Oksanen ym., 2020.)

Alkuperäisen aineiston keräämisen yhteydessä Tampereen alueen ihmistieteiden eettinen toimikunta on arvioinut, ettei tutkimuksessa ole eettisiä esteitä. Kaikki osallistujat ovat antaneet suostumuksensa ja heitä on informoitu tutkimuksen tavoitteista sekä siihen liittyvistä tietosuojakysymyksistä. Kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista, ja kerättyä aineistoa on käsitelty niin, että yksittäisten henkilöiden tunnistaminen ei ole mahdollista. Tutkimuksen raportoinnissa on noudatettu hyvää tieteellistä käytäntöä, ja aineiston käytöstä on sovittu kahdensuuntaisella salassapitosopimuksella. (Oksanen ym., 2020, 17.)

## 6.2 Muuttujat

### 6.2.1 Taustamuuttujat

Taustatietoina tutkimuksessa on kysytty vastaajien sukupuolta, ikää, maakuntaa, suuraluetta, kuntaryhmää, kuntamuotoa ja sitä, onko vastaaja työelämässä. Taulukosta 1 huomataan, että vastaajat ovat iältään 22–69-vuotiaita eli työikäisiä. Kyselyyn vastanneista huomattava osuus (89,44 %) on työelämässä. Kyselyyn vastanneista hieman yli puolet (55,17 %) ovat miehiä. Taustatietojen lisäksi on kysytty perustietoja, joista tämän tutkimuksen kannalta olennaisimmat kysymykset ovat ammattiryhmä ja työnantajan suuruus. Nämä kysymykset ovat tutkimusasetelman kannalta mielenkiintoisia, koska kuten aiemmin todettu, vuoden 2021 Työolobarometri osoittaa, että ammattiryhmällä ja yrityksen koolla on merkitystä sosiaalisen median ja pikaviestimien käytön määrään työssä (Lyly-Yrjänäinen, 2022b, 21).

**Taulukko 1.** Tausta- ja perusmuuttujat.

<b>Muuttujat</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>Keskiarvo</b>	<b>Keskihajonta</b>	<b>Vaihteluväli</b>
Ikä			48,63	11,18	22–69
Sukupuoli					
Mies	491	55,17			
Nainen	399	44,83			
Oletko työelämässä?					
Kyllä	796	89,44			
Ei	94	10,56			
Ammattiryhmä					
Ylempi toimihenkilö	246	27,64			
Alempi toimihenkilö	270	30,34			
Työntekijä	318	35,73			
Työnantajan koko					
1–49 henkilöä	210	26,38			
50–249 henkilöä	125	15,70			
250–yli 10 000 henkilöä	461	57,92			

Taustamuuttujien tarkastelun perusteella voidaan todeta, että aineistolla on mahdollista mitata halutun kaltaista tutkimusasetelmaa. Olennaista on, että iso osa vastaajista (89,44 %) on työelämässä ja työskentelee joko ylempänä tai alempana toimihenkilönä (yhteensä 57,98 %) sekä suuryrityksissä (57,92 %). Yrittäjät on jätetty tarkastelun ulkopuolelle. Käytän lineaarisen regressioanalyysin kontrollimuuttujina vastaajan ikää ja asemaa työyhteisössä (työntekijä, alempi toimihenkilö ja ylempi toimihenkilö). Kontrollimuuttujien tarkoitus on varmistaa, että selittävän ja selitettävän muuttujan välillä on todellisuudessa korrelaatio (Kaakinen & Ellonen).

### 6.2.2 Ammatillinen sosiaalisen median käyttö

Tutkimukseni tarkoituksena on tarkastella sitä, vaikuttaako ammatillisen sosiaalisen median käyttö työuupumukseen. Koeasetelman vuoksi selittävänä muuttujana toimii kysymys, Kuinka usein käytät seuraavia sosiaalisen median palveluita työtarkoitukseen. Kysymyksessä on pyydetty arvioimaan kutakin sosiaalisen median käyttöä erikseen vastausvaihtoehdoilla en käytä, harvemmin kuin viikoittain, viikoittain, päivittäin ja useita kertoja päivässä. Sosiaalisen median kanavina kyselyssä on mainittu Facebook, Facebook Messenger, Workplace by Facebook, Twitter, LinkedIn, Instagram, Pinterest, WhatsApp, Muut pikaviestimet (esim. Signal, Telegram), Snapchat, YouTube, Periscope, MS Teams, Yammer, Skype, SlideShare, Slack, Smarp, Trello, Blogipalvelut (esim. Tumblr), Wiki-sivustot, Keskustelufoorumit (esim. Suomi24, Reddit) ja Jokin muu sosiaalisen median palvelu.

Muuttuja on luonteeltaan järjestysasteikollinen muuttuja. Järjestysasteikollisen muuttujan arvot voidaan laittaa järjestykseen, joka määräytyy jonkin ominaisuuden mukaan. Järjestysasteikolliseen muuttujaan ei vaadita tarkkaa mittayksikköä, jolla välimatkoja mitattaisiin. (Mittaaminen). Valitsemani selittävä muuttuja mittaa numeraalisen mittaamisen sijaan sanallista sosiaalisen median käyttöä. Jotta muuttujaa voidaan käyttää hyödyksi lineaarisessa regressioanalyysissä, on se koodattava kaksiaasteiseksi dummy-muuttujaksi (Jokivuori & Hietala, 2007). Sosiaalisen median käyttöä mittaava muuttuja onkin luokiteltu uudelleen dummy-muuttujaksi niin, että vastausvaihtoehdot En käytä [0] ja Harvemmin kuin viikoittain [1] saavat uudessa muuttujassa arvon 0 [Harvoin] ja vastausvaihtoehdot Viikoittain [2] Päivittäin [3] ja Useita kertoja päivässä [4] saavat dummy-muuttujassa arvon 1 [Usein].

Taulukko 2 osoittaa, että työtarkoitukseen käytettävistä sosiaalisen median alustoista selvästi useiten eli päivittäin tai useita kertoja päivässä käytössä olleet alustat ovat MS Teams ja WhatsApp. Seuraavaksi useiten käytettyjä ovat olleet Facebook, Yammer, Skype, Slack ja Wiki-sivustot sekä muut pikaviestimet. Jos taulukosta erottelee omakseen pikaviestimet, voi huomata, että niitä käytetään tiheämmin kuin muita sosiaalisen median alustoja (Taulukko 3). Taulukkoon 3 pikaviestimiksi on luokiteltu

Facebook Messenger, Twitter, WhatsApp, Snapchat, MS Teams, Yammer, Skype, Slack, keskustelufoorumit sekä muut pikaviestimet. Jaottelu perustuu työolobarometrin luokitteluun, jonka mukaan pikaviestimillä voi keskustella reaaliaikaisesti, jakaa tietoa ja tehdä yhteistyötä (Lyly-Yrjänäinen, 2022b). Myös Taulukon 3 muuttujista on tehty kaksiluokkainen dummy-muuttuja, jossa vastausvaihtoehdot En käytä [0] ja Harvemmin kuin viikoittain [1] saavat uudessa muuttujassa arvon 0 [Harvoin] ja vastausvaihtoehdot Viikoittain [2], Päivittäin [3] ja Useita kertoja päivässä [4] saavat dummy-muuttujassa arvon 1 [Usein].

**Taulukko 2.** Sosiaalisen median eri alustojen käyttö työtarkoitukseen (*N*).

Sosiaalisen median alusta	Harvoin		Usein	
	<i>N</i>	%	<i>N</i>	%
Facebook	848	95,28	42	4,72
Facebook Messenger	873	98,09	17	1,91
WorkPlace	874	98,2	16	1,8
Twitter	881	98,99	9	1,01
LinkedIn	863	96,97	27	3,03
Instagram	864	97,08	26	2,92
Pinterest	883	99,21	7	0,79
WhatsApp	710	79,78	180	20,22
Snapchat	889	99,89	1	0,11
Youtube	868	97,53	22	2,47
Periscope	889	99,89	1	0,11
MS Teams	664	74,6	226	25,39
Yammer	870	97,75	20	2,25
Skype	866	97,31	24	2,69
SlideShare	886	99,55	4	0,45
Slack	871	97,87	19	2,13
Smarp	888	99,77	2	0,23
Trello	888	99,77	2	0,23
Blogipalvelut	888	99,77	2	0,23
Wiki-sivustot	869	97,64	21	2,36
Keskustelufoorumit	887	99,66	3	0,34
Jokin muu sosiaalisen median palvelu	880	98,87	10	4,67
Muut pikaviestimet	858	96,42	32	3,58

**Taulukko 3.** Sosiaalisen median alustojen käyttö jaettuna pikaviestimiin ja muihin alustoihin (*N*).

	Harvoin		Usein	
	<i>N</i>	%	<i>N</i>	%
Pikaviestimet	184	23,12	612	76,88
Muut sosiaalisen median alustat	422	53,02	374	46,98

### 6.2.3 Maslach Burnout Inventory

Selitetävänä muuttujana analyysissä on Maslachin työuupumusmittari. Käyttämässäni aineistossa on käytetty indikaattorin yleistä muotoa ja virallista suomenkielistä versiota *Maslach Burnout Inventory-General Survey* (MBI-GS), jonka on havaittu soveltuvan kaikille ammattialoille (Maslach ym. 1996). Mittarilla voidaan mitata työuupumuksen kolme alakategoriaa, joita ovat uupumusasteinen väsymys (*exhaustion*), kynnistyminen, (*cynicism*) ja ammatillisen itsetunnon heikentyminen (*reduced professional efficacy*). Työuupumusta mitataan kuudellatoista erilaisella väittämällä, joista väittämät 1–4 ja 6 mittaavat uupumusasteista väsymystä, väittämät 8,9 sekä 13–15 mittaavat kynnistymistä, ja väittämät 5, 7, 10, 11, 12 ja 16 mittaavat ammatillista itsetuntoa. Jokainen väittämä saa arvon välillä ”en koskaan” (0) – ”päivittäin” (6). (Em. 1996.) Uupumusasteisen väsymyksen ja kynnistymisen osalta suurempi pistemäärä kertoo vastaajan kokevan kyseistä työuupumusoiretta usein, kun taas ammatillisen itsetunnon heikentymisen alhainen pistemäärä kertoo itsetunnon heikentymisestä ja korkeammasta työuupumuksen tasosta (em., 1996; Mäkikangas ym., 2012).

Maslachin ja hänen kollegoidensa (1996) mukaan on tarkoituksenmukaisempaa analysoida kaikki kolme mittarin osa-aluetta erillisinä muuttujina sen sijaan, että ne yhdistettäisiin yhdeksi työuupumusmuuttujaksi. Tässä tutkimuksessa mittaria onkin lähetty tarkastelemaan Cronbachin alpha -testillä, joka kertoo mittarin luotettavuudesta. Ennen testin tekemistä muuttujista on poistettu tyhjät vastaukset. Jotta muuttujista on voitu tehdä kutakin aihepiiriä kuvaava summamuuttuja, on kysymyksistä tarkastettu Cronbachin alpha. Ennen Cronbachin alpha -testin tekemistä ammatillista itsetuntoa mittaavien kysymysten kohdalla kyseinen muuttuja on kuitenkin rekoodattu, jotta se mittaa työuupumusta samansuuntaisesti kuin muut muuttujat (Mäkikangas ym., 2012). Uupumusasteista väsymystä kuvaavien kysymysten alpha on 0,9374, kynnistymistä mittaavien kysymysten 0,8328 ja ammatillista itsetuntoa mittaavien kysymysten 0,9119. Cronbachin alpha -testin jälkeen jokaisesta osa-alueesta on luotu oma summamuuttujansa, jonka perusteella on saatu kolme erillistä muuttujaa: uupumusasteinen väsymys, kynnistyminen ja ammatillinen itsetunto.

Vaikka Maslachin työuupumusmittari on maailman käytetyin, se on saanut osakseen myös kritiikkiä. Mittarista on kritisoitu etenkin sen faktorirakenteen kattavuutta ja rakennevaliditeettia (Hakanen & Kaltiainen, 2022, 11–12). Toisaalta on kuitenkin havaittu, että mittarin käyttäminen kolmiasteisena faktorina lisää sen luotettavuutta ja ajallista pysyvyyttä (Mäkinen, ym., 2012). MBI-GS mittarin kritiikki kohdistuu myös puutteellisiin kliinisiin raja-arvoihin, mikä on vaikeuttanut työuupumuksen tason arviointia ja toisaalta johtanut myös työuupumuksen yliagnostointiin. (Hakanen & Kaltiainen, 2022, 11–12.) Kliinisten raja-arvojen puutteellisuus näkyy myös mittarin henkilöitymisenä, sillä pisteytystä ei voi käyttää sellaisenaan kaikissa tapauksissa (Schaufeli ym., 2020). MBI-GS mittarin käyttäminen tässä tutkimuksessa on kuitenkin perusteltua, sillä tutkimuksella ei ole tarkoitus tarkastella tai arvioida yksittäisen vastaajan työuupumusoireilua, vaan tutkia laajemmin pikaviestimien ja sosiaalisen median käytön yhteyttä työuupumukseen.

Ennen mittarin käyttöä lineaarisessa regressioanalyysissä, siitä on poistettu puuttuvat vastaukset, joita oli yhteensä 1021 ( $N=1021$ ).

### 6.3 Lineaarinen regressioanalyysi

Analyysimenetelmänä käytän lineaarista regressioanalyysia. Lineaarisen regressioanalyysin avulla voidaan tutkia kahden tai useamman muuttujan välistä yhteyttä toisiinsa. Menetelmää käytetään usein tutkimusasetelmissa, joissa halutaan ymmärtää, miten yksi tai useampi muuttuja vaikuttaa toiseen muuttujaan. Menetelmän etuna on monen selittävän muuttujan yhtäaikainen tarkastelu suhteessa selitettävään muuttujaan. (Kaakinen & Ellonen.)

Lineaarisen regressioanalyysin edellytyksenä on, että tarkasteltavat muuttujat ovat vähintään välimatka-asteikollisia. Vähintään välimatka-asteikollisista muuttujista puhuttaessa tarkoitetaan yleensä muuttujia, joiden arvot ovat säännöllisen välimatkan päässä toisistaan, kuten syntymävuosi kalenterissa. Välimatka-asteikolla mitatessa arvoille on määriteltävä etäisyys toisistaan, mutta ei absoluuttista nolapistettä, toisin kuin suhdeasteikolla, joilla on absoluuttinen nolapiste, kuten celsius-asteikon lämpötila nolla. (Kaakinen & Ellonen.) Tutkimusnäyttöön perustuen on kuitenkin perusteltua käyttää myös järjestysasteikollisia muuttujia, mutta niistä on ensin tehtävä kaksiluokkaisia dummy-muuttujia (Jokivuori & Hietala, 2007). Lineaarisen regressioanalyysin edellytyksenä on myös tarpeeksi laaja aineisto, joka käsittää vähintään 20-50 havaintoa (Nummenmaa, 2009).

Lineaariseen regressioanalyysiin liittyy oletuksia, joiden täyttyessä analyysin tulokset ovat luotettavia. Todellisuudessa analyysin oletukset tuskin koskaan täyttyvät täysin ja malli kestääkin jonkin verran poikkeavuuksia näistä oletuksista. Lineaarinen regressionanalyysi perustuu ensisijaisesti oletukseen siitä, että muuttujien väliset yhteydet ovat lineaarisia. Tämä tarkoittaa, että muuttujien välistä suhdetta voidaan kuvata suoralla linjalla tai tasolla, eikä esimerkiksi käyränä. Joissain tapauksissa lineaarisella regressioanalyysillä voidaan kuitenkin mallintaa myös epälineaarisia suhteita. (Kaakinen & Ellonen.)

Selitysaste  $R^2$  osoittaa, kuinka suuren osan selitettävän muuttujan vaihtelusta selittävät muuttujat yhdessä pystyvät selittämään.  $R^2$  arvo voi vaihdella nolasta yhteen, ja mitä lähempänä se on yhtä, sitä paremmin malli selittää selitettävän muuttujan vaihtelua. Tässä tutkimuksessa käytetään korjattua selitysastetta, joka ottaa huomioon malliin lisättyjen selittävien muuttujien määrän. Näin pelkkä muuttujien lisääminen ei automaattisesti nosta selitysastetta. Selitysaste ei kuitenkaan ole tutkimuksen keskeisin osa, sillä se ei osoita, mikä selittää vaihtelua (Nummenmaa, 2009).

Sen sijaan selittävän muuttujan arvon vaikutusta selitettävään muuttujaan kuvataan regressiokertoimella B. Tämä kertoo, kuinka paljon riippuvan muuttujan arvo muuttuu, kun riippumattoman muuttujan arvo kasvaa yhdellä yksiköllä. Regressiokerroin B voi olla joko positiivinen tai negatiivinen. Positiivisen kertoimen tapauksessa x-muuttujan arvojen kasvu yhdellä yksiköllä johtaa y-muuttujan arvojen kasvuun, kun taas negatiivisen kertoimen tapauksessa x-muuttujan arvojen kasvu yhdellä yksiköllä johtaa y-muuttujan arvojen laskuun. Mitä lähempänä nolaa regressiokerroin B on, sitä vähemmän selittävä muuttuja vaikuttaa selitettävän muuttujan vaihteluun (Nummenmaa 2009).

Regressiotaulukossa esitetään myös F-testin tulokset, jotka osoittavat, voivatko analyysissä olevat muuttujat selittää selitettävän muuttujan vaihtelua. F-testin tuottamat p-arvot tulkitaan valitun riskitason perusteella, joka tutkimuksissa on yleensä 5 % tai 1 %. Tässä tutkimuksessa käytetään 5 % riskitasoa, mikä tarkoittaa, että tulos on 95 %

varmuudella pätevä tutkimuksen perusjoukossa. Virheen todennäköisyys on tällöin 5 %. Tulososiossa p-arvot merkitään tähdillä: yksi tähti, jos p-arvo on alle 0,05; kaksi tähteä, jos se on alle 0,01; ja kolme tähteä, jos se on alle 0,001, mikä osoittaa tilastollisesti erittäin merkitsevän tuloksen (Kaakinen & Ellonen).

On kuitenkin huomattava, että vaikka 5 % ja 1 % riskitasot ovat yleisesti käytettyjä tieteellisessä tutkimuksessa, ne ovat sopimuksenvaraisia. Tilastotieteen teoriasta ei löydy erityistä perustelua näille tasoille, vaan ne ovat vakiintuneet käytännöiksi ajan

myötä (Kaakinen & Ellonen). Tässä tutkimuksessa onkin merkitty myös tarkat p-arvot tähtimerkintöjen lisäksi.

Lineaarisessa regressioanalyysissä oletetaan, että selittävät muuttujat korreloivat ainakin osittain selitettävän muuttujan kanssa, mutta taustamuuttujien ei tulisi korreloida liian voimakkaasti keskenään. Jos näin tapahtuu, puhutaan multikollineaarisuudesta, joka voi heikentää tulosten tarkkuutta. Siksi tutkimuksessa tarkastellaan myös taustamuuttujien korrelaatiota. Tuloksissa esitetään muuttujien välinen korrelaatio Pearsonin korrelaatiokertoimen avulla. Multikollineaarisuuden varalta voidaan lisäksi tarkistaa VIF-arvo, joka osoittaa, kuinka paljon muuttujan keskivirheet kasvavat multikollineaarisuuden seurauksena. Tälle ei ole selkeää yleisesti hyväksyttyä raja-arvoa, mutta tyypillisesti raja-arvona käytetään arvoa 5–6. (Kaakinen & Ellonen.)

Regressioanalyysin keskeisin rajoitus on se, että se kertoo muuttujien välisistä yhteyksistä, mutta kausaalisuhteita ei voida todentaa. Toisin sanoen regressiomalli ei kerro vaikutussuhteen suuntaa (vaikuttaako muuttuja X muuttujaan Y vai toisin päin). Tästä johtuen regressioanalyysi onkin hyvä pohjata teoriaan ja aiempaan tutkimukseen. Käytännössä siis selittävä ja selitettävä muuttuja valitaan teoreettisen ymmärryksen perusteella. (Kaakinen & Ellonen.)

## 7. Tulokset

Tässä kappaleessa esitellään lineaarisen regressioanalyysin tulokset aloittaen ensin muuttujien välisten korrelaatioiden tarkastelusta Pearsonin korrelaatiokertoimen avulla.

### 7.1 Pearsonin korrelaatiokertoimet

Taulukko 4 osoittaa, että uupumusasteisen väsymyksen kanssa korreloi heikon positiivisesti pikaviestimien käyttö sekä muiden sosiaalisen median alustojen käyttö. Molemmat löydökset ovat tilastollisesti merkitseviä. Iällä ja ammattiryhmällä on heikko negatiivinen korrelaatio uupumusasteisen väsymyksen kanssa. Iän ja uupumusasteisen väsymyksen yhteys on tilastollisesti erittäin merkitsevä.

Taulukko 4. Pearsonin korrelaatiokertoimet uupumusasteinen väsymys.

	1	2	3	4	5
1. Uupumusasteinen väsymys	-				
2. Pikaviestimet	0,07*	-			
3. Muut sosiaalisen median alustat	0,11**	0,36***	-		
4. Ikä	-0,17***	-0,07*	-0,04	-	
5. Ammattiryhmä	-0,08*	-0,25***	-0,27***	0,02	-

\*p<,05 \*\*p<,01 \*\*\*p<,001.

Taulukko 5 osoittaa, että muiden sosiaalisen median alustojen käyttö työssä korreloi heikosti kyynistymisen kanssa. Löydös on tilastollisesti merkittävä. Kyynistymisellä ja iällä on heikko negatiivinen korrelaatio ja löydös on tilastollisesti erittäin merkitsevä.

Taulukko 5. Pearsonin korrelaatiokertoimet kyynistyminen.

	1	2	3	4	5
1. Kyynistyminen	-				
2. Pikaviestimet	0,02	-			
3. Muut sosiaalisen median alustat	0,07*	0,36***	-		
4. Ikä	-0,13***	-0,07*	-0,41	-	
5. Ammattiryhmä	-0,01	-0,25***	-0,27***	0,02	-

\*p<,05 \*\*p<,01 \*\*\*p<,001.

Taulukko 6 osoittaa, että pikaviestimien työkäytöllä ja ammatillisen itsetunnon heikentymisellä on heikko negatiivinen korrelaatio. Löydös on tilastollisesti merkitsevä. Muiden sosiaalisen median alustojen käytöllä on myös negatiivinen yhteys ammatillisen itsetunnon heikentymiseen, mutta tämä löydös ei ole tilastollisesti merkitsevä. Iällä ja ammatillisen itsetunnon heikentymisellä on tilastollisesti erittäin merkitsevä negatiivinen yhteys.

Taulukko 6. Pearsonin korrelaatiokertoimet ammatillisen itsetunnon heikkeneminen.

	1	2	3	4	5
1. Ammatillisen itsetunnon heikentyminen	-				
2. Pikaviestimet	-0,11*	-			
3. Muut sosiaalisen median alustat	-0,07	0,36***	-		
4. Ikä	-0,15***	-0,07*	-0,41	-	
5. Ammattiryhmä	0,06	-0,25***	-0,27***	0,01	-

\* $p < 0,05$  \*\* $p < 0,01$  \*\*\* $p < 0,001$ .

## 7.2 MBI-GS -muuttujien vertailu

Taulukko 7 esittää lineaarisen regressioanalyysin tulokset Maslachin yleisen työuupumusmittarin (MBI-GS) muuttujien osalta. Muuttujat ovat siis uupumusasteinen väsymys, kynnistyminen ja ammatillisen itsetunnon heikkeneminen. Sarake B kertoo standardoimattoman regressiokertoimen, SE B standardoimattoman regressiokertoimen keskivirheen,  $\beta$  standardoidun regressiokertoimen ja  $p$  muuttujien  $p$ -arvon. Jokaisesta muuttujasta esitetään myös analyysin F-tulos,  $R^2$  sekä korjattu  $R^2$ .

Uupumusasteisen väsymyksen mallin korjattu  $R^2$ - luku on 0,04 eli malli selittää uupumusasteisen väsymyksen ilmenemistä heikosti, toisin sanoen 4 % uupumusasteisen väsymyksen kokemisesta selittyy mallin muuttujilla. Kynnistymisen osalta vastaava luku on 0,02 eli 2 % kynnistymisen kokemisesta selittyy mallin muuttujilla. Ammatillisen itsetunnon kohdalla korjattu  $R^2$ -luku on 0,04 eli 4 % ammatillisen itsetunnon heikkenemisen kokemisesta selittyy mallin muuttujilla.

Ennen lineaarisen regressioanalyysin tekemistä ammatillista sosiaalisen median käyttöä kuvaavat muuttujat on jaettu pikaviestimiin ja muihin sosiaalisen median alustoihin sekä muutettu kaksiluokkaisiksi dummy-muuttujiksi. Jos henkilö käyttää työssään ammatillista sosiaalista mediaa harvemmin kuin viikoittain, saa se arvon 0. Mikäli henkilö käyttää ammatillista sosiaalista mediaa työtarkoituksessa viikoittain tai useammin, saa se arvon 1. Dummy-muuttujien tulkinnassa olennaista on, että niitä tulkitaan sen kertoimen avulla (Kaakinen & Ellonen). Kerroin on negatiivinen pikaviestimien osalta kynnistymistä ja ammatillista itsetuntoa tarkastellessa ja tarkoittaa sitä, että pikaviestimien käyttäminen viikoittain tai useammin vähentää kynnistymisen ja ammatillisen itsetunnon heikkenemisen kokemista. Kynnistymisen osalta löydös ei ole tilastollisesti merkitsevä ( $B = -0,24$ ,  $p = 0,72$ ), mutta ammatillisen itsetunnon heikkenemisen osalta on ( $B = -1,75$ ,  $p = 0,01$ ). Sen sijaan uupumusasteiseen väsymykseen pikaviestimien käyttö näyttää vaikuttavan lisäävästi, mutta löydös ei ole tilastollisesti merkitsevä ( $B = 0,34$ ,  $p = 0,64$ ).

Muiden sosiaalisten median alustojen kuin pikaviestimien käyttö työelämässä näyttää tulosten valossa hieman erilaiselta. Uupumusasteinen väsymys ja kynnistyminen näyttää kasvava niillä henkilöillä, jotka käyttävät työssään sosiaalista mediaa. Uupumusasteisen väsymyksen osalta löydös on tilastollisesti merkitsevä ( $B = 1,3$ ,  $p = 0,03$ ) ja kynnistymisen osalta lähes tilastollisesti merkitsevä ( $B = 1,12$ ,  $p = 0,05$ ). Ammatillisen itsetunnon heikkenemiseen ei löytynyt tilastollisesti merkitsevää yhteyttä ( $B = -0,44$ ,  $p = 0,43$ ).

Tutkimuksen alussa asetettu hypoteesi siitä, että ammatillisen sosiaalisen median käyttö on yhteydessä korkeampaan työuupumusoireiluun, toteutuu siis tämän analyysin perusteella osittain. Erityisesti muiden kuin pikaviestimien käyttö on tilastollisesti merkitsevä selittäjä uupumusasteisen väsymyksen ja kynnistymisen selittäjänä.

Taulukko 7. Lineaarisen regressioanalyysin tulokset. Selitettävänä muuttujana Maslach Burnout Inventoryn (MBI-GS) muuttujat.

Ennustavat tekijät	B	SE B	$\beta$	p
<b>Uupumusasteinen väsymys</b>				
Pikaviestimet	0,34	0,72	0,02	0,64
Muut sosiaalisen median alustat	1,3	0,62	0,08	0,03
Ikä	-0,13	0,03	-0,16	<0,001
Ammattiryhmä (työntekijä, ylempi ja alempi toimihenkilö)	-0,43	0,32	-0,05	0,18
F	8,65 (p=0,00)			
R <sup>2</sup>	0,05			
Korjattu R <sup>2</sup>	0,04			
N	796			
<b>Kyynistyminen</b>				
Pikaviestimet	-0,24	0,67	-0,01	0,72
Muut sosiaalisen median alustat	1,12	0,27	0,08	0,05
Ikä	-0,09	0,02	-0,12	<0,001
Ammattiryhmä (työntekijä, ylempi ja alempi toimihenkilö)	0,05	0,3	0	0,86
F	4,24 (p=0,00)			
R <sup>2</sup>	0,02			
Korjattu R <sup>2</sup>	0,02			
N	796			
<b>Ammatillisen itsetunnin heikkeneminen</b>				
Pikaviestimet	-1,75	0,65	-0,1	0,01
Muut sosiaalisen median alustat	-0,44	0,55	-0,03	0,43
Ikä	-0,11	0,02	-0,16	<0,001
Ammattiryhmä (työntekijä, ylempi ja alempi toimihenkilö)	0,22	0,29	0,03	0,44
F	7,78 (p=0,00)			
R <sup>2</sup>	0,04			
Korjattu R <sup>2</sup>	0,03			
N	796			

B= Standardoimaton regressiokerroin, SE B= Standardoimattoman regressiokertoimen keskivirhe,  $\beta$  = Standardoitu regressiokerroin, R<sup>2</sup>= mallin selitysaste.

## 8. Pohdinta

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, onko ammatillisen sosiaalisen median käytöllä yhteyttä työuupumukseen. Ammatillisen sosiaalisen median käytön yhteyttä työuupumukseen tarkasteltiin verrattuna kolmeen työuupumuksen keskeisimpään oireeseen: uupumusasteiseen väsymykseen, kynnistymiseen ja ammatillisen itsetunnon laskuun. Tutkimuksessa haluttiin tarkastella myös sitä, onko käytetyn sosiaalisen median alustalla merkitystä työuupumusoireiluun ja siksi sosiaalisen median alustat jaettiin pikaviestimiin ja muihin sosiaalisen median alustoihin. Analyysi toteutettiin lineaarisella regressioanalyysillä.

Aiemman tutkimustiedon valossa hypotesina tutkimusta tehdessä oli, että ammatillisen sosiaalisen median käyttö on yhteydessä työuupumukseen. Tässä tutkimuksessa tehdyn analyysin perusteella voidaan sanoa, että ammatillisen sosiaalisen median käytöllä näyttää olevan yhteys uupumusasteiseen väsymykseen ja kynnistymiseen, mutta ei niinkään ammatillisen itsetunnon heikkenemiseen. Käytetyllä sosiaalisen median alustalla ei tämän tutkimuksen tulosten valossa ole juuri merkitystä työuupumusoireilulle.

Työn vaatimusten ja voimavarojen ydinajatuksena on, että työ ja työolot voivat saada kahdenlaisia työhyvinvoinnille merkityksellisiä piirteitä: vaatimuksia ja voimavaroja (Demerouti ym., 2001). Voimavarat edistävät työhön liittyviä positiivisia tunnetiloja ja vaatimukset altistavat työuupumukselle (Bakker & Demerouti, 2017). Tämän tutkimuksen tuloksia suhteuttaessa työn vaatimusten ja voimavarojen teoriaan, voidaan todeta, että ammatillisen sosiaalisen median käytön voidaan nähdä sijoittuvat molempiin työn piirteisiin. Voimavarana se voi auttaa työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa sekä työn järjestämisen ja vuorovaikutuksen toteuttamisessa. Työn vaatimuksena ammatillinen sosiaalisen median käyttö voi näyttäytyä silloin, kun sen käyttö estevaatimuksena heikentää keskittymistä ja työssä suoriutumista. Alexandra Scholze ja Ahim Hecker (2023) ovat esittäneet työn vaatimusten ja voimavarojen

teoriaan myös täysin uutta laajennusta, joka nimenomaisesti ottaisi huomioon työn digitalisoitumisen ja siihen liittyvät monimuotoiset vaikutukset.

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että ammatillisen sosiaalisen median käytöllä on erilaisia yhteyksiä työuupumuksen eri osa-alueisiin. Keskeinen havainto on, että ammatillisen sosiaalisen median käyttö korreloi sekä positiivisesti että negatiivisesti työuupumuksen eri ulottuvuuksien kanssa riippuen käytön tiheydestä ja käytetystä alustasta.

Ensinnäkin tulokset osoittivat, että muiden sosiaalisen median alustojen kuin pikaviestimien käyttö työssä korreloi heikon positiivisesti sekä uupumusasteisen väsymyksen että kynnistymisen kanssa. Tämä viittaa siihen, että sosiaalisen median laajamittainen käyttö saattaa lisätä työuupumuksen kokemusta, mikä voi selittyä muun muassa liiallisella työkuormalla tai työtehtävien jatkuvalla keskeytymisellä, joka vähentää työntekijän keskittymiskykyä ja työtehokkuutta. Sosiaalisen median käyttö työssä voi myös lisätä stressiä, erityisesti jos se koetaan pakollisena tai ylimääräisenä työnä. Näitä havaintoja tukee myös aiempi tutkimus, jonka perusteella työssä käytettävä sosiaalinen media voi olla yhteydessä työuupumukseen (Ayyagari ym., 2011; Smith & Doe, 2020).

Toisaalta pikaviestinten käyttö työssä korreloi negatiivisesti ammatillisen itsetunnon heikkenemisen kanssa, mikä voi viitata siihen, että pikaviestimet saattavat helpottaa työviestintää ja edistää positiivisia työskentelytapoja, kuten nopeaa tiedonvaihtoa ja yhteistyötä. Tämä saattaa vahvistaa työntekijöiden kokemusta ammattitaidostaan ja vähentää uupumuksen tunnetta. Löydös on linjassa aiempien tutkimusten kanssa, jotka osoittavat, että pikaviestinten avulla tapahtuva viestintä voi tukea työssä jaksamista ja vähentää stressiä, jos käyttö on tarkoituksenmukaista ja työntekijän hallinnassa (Leonardi ym., 2013).

Ikä näyttäytyy tuloksissa merkittävänä selittävänä tekijänä kaikissa työuupumuksen ulottuvuuksissa. Tulokset osoittivat, että iän kasvaessa uupumusasteinen väsymys, kynnistyminen ja ammatillisen itsetunnon heikkeneminen vähenevät. Tämä voi heijastaa ikääntyneiden työntekijöiden kokemusta ja kykyä hallita työkuormaa sekä

työelämän vaatimuksia tehokkaammin. On mahdollista, että iäkkäämmät työntekijät ovat oppineet parempia stressinhallintakeinoja tai että heidän työtehtävänsä eivät vaadi yhtä paljon sosiaalisen median käyttöä kuin nuoremmilla kollegoilla. Tämä havainto on yhdenmukainen aiemman kirjallisuuden kanssa, joka viittaa siihen, että työuupumus saattaa vähentyä työntekijän iän ja kokemuksen myötä (Maslach ym., 2001).

Yhteenvetona voidaan todeta, että ammatillisen sosiaalisen median käyttö on monimutkainen ilmiö, joka voi sekä lisätä että vähentää työuupumuksen kokemuksia. Tämän tutkimuksen tulokset korostavat tarvetta ymmärtää paremmin sosiaalisen median käytön vaikutuksia työhyvinvointiin ja työuupumukseen. Työnantajien ja organisaatioiden tulisi kiinnittää huomiota sosiaalisen median käytön ohjeistukseen ja tarjota työntekijöilleen mahdollisuuksia oppia ja kehittää tehokkaita ja terveitä tapoja käyttää sosiaalista mediaa työelämässä. Lisäksi jatkotutkimukset voisivat keskittyä sosiaalisen median käytön laadullisiin tekijöihin, kuten käyttötapoihin ja -tarkoituksiin, sekä niiden yhteyksiin työuupumukseen.

## 8.1 Tutkimuksen luotettavuus ja rajoitukset

Lopuksi tarkastellaan tutkimuksen luotettavuutta ja rajoituksia. Vaikka tutkimuksessa käytetty aineisto on riittävän suuri tilastollisten analyysien tekemiseen ja se on valtakunnallisesti kerätty kyselyaineisto, ei se välttämättä edustakoko väestöä tai kaikkia niitä, jotka käyttävät työssään sosiaalista mediaa. Kyselytutkimukset ovat yleisesti käytössä oleva tapa kerätä ja tutkia laajamittaisia aineistoja, mutta ne eivät anna mahdollisuutta syvällisempään kvalitatiiviseen analyysiin, joka paneutuisi enemmän esimerkiksi yksilön kokemuksiin työuupumusoireista. Tutkimuksessa on käytetty vain yhtä aikapistettä, joka luo tutkimukselle tiukan ajallisen rajauksen. Tutkimuksen tulokset kertovatkin vain kyselyn toteuttamisajankohdan tilanteesta ja toimintaympäristöstä. Digitalisaatio, sosiaalinen media ja työuupumus ovat nopeasti muuttuvia ja kehittyviä ilmiöitä, joiden suhde toisiinsa voi vaihdella hyvinkin nopeasti.

Tutkimuksen tulokset osoittavat kuitenkin, että ammatillisen sosiaalisen median käytöllä on merkitystä työuupumuksen kannalta. Tämän tiedon valossa ilmiöiden yhteyttä toisiinsa on syytä tutkia jatkossakin ja siihen on hyvä kiinnittää huomiota organisaatioissa.

## 9. Lähteet

- Ahola, K. (2007). Occupational burnout and health. Helsingin yliopisto.
- Ahola, K., Honkonen, T., Isometsä, E., Kalimo, R., Nykyri, E., Koskinen, S., Aromaa, A., & Lönnqvist, J. (2006). Burnout in the general population. *Social Psychiatry and Psychiatric epidemiology*, 41, 11–17.
- Anttila, T., & Oinas, T. (2017). Kohti 24/7-yhteiskuntaa? Teoksessa P. Pyöriä (toim) *Työelämän myytit ja todellisuus*. Helsinki: Gaudeamus, SN puuttuu.
- Ayyagari, R., Grover, V., & Purvis, R. (2011). Technostress: Technological Antecedents and Implications. *MIS Quarterly*, 35(4), 831–858. <https://doi.org/10.2307/41409963>
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2000). Burnout contagion processes among teachers. *Journal of Applied Social Psychology*, 30, 2289–2308.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2003). The socially induced burnout model. In S. P. Shohov (Ed.), *Advances in psychology research* (Vol. 25, pp. 13-30). New York: Nova Science Publishers.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job Resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*. 10, 170–180.
- Bakker, A. B., Emmerik, H. van, & Euwema, M. C. (2006). Crossover of Burnout and Engagement in Work Teams. *Work and Occupations*, 33(4), 464–489. <https://doi.org/10.1177/0730888406291310>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands-Resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22, 273–285. DOI: 10.1037/ocp0000056
- Blom, V., Richter, A., Hallsten, L., & Svedberg, P. (2018). The associations between job insecurity, depressive symptoms and burnout: The role of performance-based self-esteem. *Economic and Industrial Democracy*, 39(1), 48–63. <https://doi.org/10.1177/0143831X15609118>
- Breevaart, K., Bakker, A. B., Hetland, J., & Hetland, H. (2014). The influence of constructive and destructive leadership behaviours on follower burnout. Teoksessa M. P Leiter, A. B. Bakker & C. Maslach (toim.) *Burnout at Work. A psychological perspective*. New York: Psychology Press, 102–121.

Buunk, B. P., & Schaufeli, W. B. (1993). Burnout: A perspective from social comparison theory. Teoksessa W.B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (Toim.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. Washington, DC: Taylor & Francis, 53–69

Costin, A., Roman, A. F., & Balica, R.-S. (2023). Remote work burnout, professional job stress, and employee emotional exhaustion during the COVID-19 pandemic. *Frontiers in Psychology, 14*, 1193854–1193854. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1193854>

Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology, 95*, 834–848.

Delanoëije, J., & Verbruggen, M. (2020). Between-person and within-person effects of telework: A quasi-field experiment. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 29*(6), 795–808.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 499–512. DOI: 10.1037/0021-9010.86.3.499

Golden, T. D., Veiga, J. F., & Simsek, Z. (2006). Telecommuting's differential impact on work–family conflict: Is there no place like home? *Journal of Applied Psychology, 91*(6), 1340–1350. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1340>

Hakanen, J. (2004). Työuupumuksesta työn imuun: Työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. *Työ ja ihminen*, Tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hakanen, J., Bakker, A. B., & Jokisaari, M. (2011). A 35-Year Follow-Up Study on Burnout Among Finnish Employees. *Journal of Occupational Health Psychology, 16*(3), 345–360. doi: 10.1037/a0022903.

Hakanen, J. (2011b). Työn Imu, Tampere: Tammerprint Oy.

Houkes, I., Winants, Y., Twellaar, M., & Verdonk, P. (2011). Development of burnout over time and the causal order of the three dimensions of burnout among male and female GPs. A three-wave panel study. *BMC Public Health, 11*:240, 1–13.

Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences. *Journal of Applied Psychology, 92*(6), 1524–1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>

Gatchel, R. J., & Kishino, N. (2006). Influence of Personality Characteristics of Pain Patients: Implications for Causality in Pain. *Psychological Knowledge in Court* (pp. 149–162). Springer US. [https://doi.org/10.1007/0-387-25610-5\\_8](https://doi.org/10.1007/0-387-25610-5_8)

Gerber, J., & Wheeler, L. (2009). On Being Rejected: A Meta-Analysis of Experimental Research on Rejection. *Perspectives on Psychological Science*, 4(5), 468–488. <https://doi.org/10.1111/j.1745-6924.2009.01158.x>

Golden, T. (2007). Co-workers who telework and the impact on those in the office: Understanding the implications of virtual work for co-worker satisfaction and turnover intentions. *Human Relations (New York)*, 60(11), 1641–1667. <https://doi.org/10.1177/0018726707084303>

Golden, T., Veiga, J. F. & Dino, R. N. (2008). The Impact of Professional Isolation on Teleworker Job Performance and Turnover Intentions. *Journal of Applied Psychology*, 93 (6), 1412-1421. doi: 10.1037/a0012722.

Hagerty, B. M. K., Lynch-Sauer, J., Patusky, K. L., Bouwsema, M., & Collier, P. (1992). Sense of belonging: A vital mental health concept. *Archives of Psychiatric Nursing*, 6(3), 172–177. [https://doi.org/10.1016/0883-9417\(92\)90028-H](https://doi.org/10.1016/0883-9417(92)90028-H)

Hazan, C., & Shaver, P. R. (1994). Deeper into attachment theory. *Psychological Inquiry*, 5, 68-79

Heiskanen, T., Syvänen, S. & Rissanen T. (toim.) *Mihin työelämä on menossa? – tutkimuksen näkökulmia*. Tampere: *Tampere University Press* 2019, 245–266. <http://urn.fi/urn:isbn:978-952-359-006-9>

Heltti (2021) *Psyykkisistä syistä kirjattuja sairauslomia ensi kertaa fyysisiä enemmän*. <https://heltti.fi/blogi/psyykkisista-syista-kirjattuja-sairauslomia-ensi-kertaa-fyysisia-enemman/>. Viitattu 25.3.2023.

Jokivuori, P. & Hietala, R. (2007). Määrällisiä tarinoita. *Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta*. Helsinki: WSOY.

Kaakinen, M., & Ellonen, N. Regressioanalyysi. Teoksessa *Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. <<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metelmaopetus/>>. [Viitattu 16.3.2024.]

Kalimo, R., & Toppinen, S. (1997). *Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Kalimo, R., Hakanen, J., & Toppinen-Tanner, S. (2006). Maslachin yleinen työuupumuksen arviointimenetelmä MBI-GS. Helsinki: Työterveyslaitos.

Kansaneläkelaitos. (2023). Tilasto sairauspäivärahoista. Kelan tietotarjotin. <<https://tietotarjotin.fi/tilasto/2856248/tilasto-sairauspaivarahoista>>. [Viitattu 16.6.2024.]

Kinnunen, U., & Hätinä, M. (2005). Työuupumus ja jaksaminen työelämässä. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt, S. Mauno (toim.) *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 38–55.

Kinnunen, U. (2017). Työstä palautuminen. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feldt (toim.) *Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS- kustannus, 127–147.

Leftheriotis, I., & Giannakos, M. N. (2014). Using social media for work: Losing your time or improving your work? *Computers in Human Behavior*, 31, 134–142.  
<https://doi.org/10.1016/j.chb.2013.10.016>

+++++

Leidner, D.E., Gonzalez, E., & Koch, H. (2018). An affordance perspective of enterprise social media and organizational socialization. *The Journal of Strategic Information Systems*, 27(2), 117–138. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2018.03.003>

Leonardi, P. M., Huysman, M., & Steinfield, C. (2013). Enterprise social media: Definition, history and prospects for the study of social technologies in Organizations. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 19(1), 1–19.  
<https://doi.org/10.1111/jcc4.12029>

Leonardi, P. M. (2020). COVID-19 and the New Technologies of Organizing: Digital Exhaust, Digital Footprints, and Artificial Intelligence in the Wake of Remote Work. *Journal of Management Studies*, 58(1). 249–253. <https://doi.org/10.1111/joms.12648>

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, 764–775.

Lindblom, K. M., Linton, S. J., Fedeli, C., & Bryngelsson, I-L. (2006). Burnout in the working population: relations to psychosocial work factor. *International Journal of Behavioral Medicine* 13:1, 51–59.

Lundberg, O. (1993). The impact of childhood living conditions on illness and mortality in adulthood. *Social Science & Medicine*, 36, 1047–1052.

Lyly-Yrjänäinen, M. (2022a). Työolobarometri 2021. Ennakkotiedot. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu. *Työelämä*. 2022:23. Helsinki 2022.  
<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/163948>

Lyly-Yrjänäinen, M. (2022b). Työolobarometri. 2021. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu. *Työelämä*. 2022:46. Helsinki 2022.  
[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164237/TEM\\_2022\\_46.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164237/TEM_2022_46.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Lyly-Yrjänäinen, M. (2023). Työolobarometri 2022. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu. *Työelämä*. 2023:13. Helsinki 2023.  
[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164723/TEM\\_2023\\_13.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164723/TEM_2023_13.pdf)

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99–113.

Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). Maslach Burnout Inteventory manual (3 painos.). Palo Alto: *Consulting Psychologists Press*.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). The truth about burnout. How organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>

Mauno, S., & Ruokolainen, M. (2005) Organisaatiokulttuurin yhteys henkilöstön työhyvinvointiin ja työasenteisiin. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.), *Työ leipälajina: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 142–165.

Mauno, S., & Kinnunen, U. (2005). Työn epävarmuus ja organisaatiomuutokset työhyvinvoinnin uhkina. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.), *Työ leipälajina: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 167–199.

Mauno, S., Huhtala, M., & Kinnunen, U. (2017). Työn laadulliset kuormitustekijät. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feldt (toim.) *Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS- kustannus, 73–99.

Mittaaminen. Teoksessa *Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/>. [Viitattu 25.8.2024.]

Mäkikangas, A., Hättinen, M., Kinnunen, U., & Pekkonen, M. (2012). Maslachin yleisen työuupumuksen arviointimenetelmän (MBI-GS) rakenne ja pysyvyys: pitkittäistutkimus kuntoutusasiakkaiden keskuudessa. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti* 2012:49, 60–68.

Mäkikangas, A., & Hakanen, J. (2017). Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feldt (toim.) *Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS- kustannus, 103–125.

Mäkikangas, A., Juutinen, S., Oksanen, A., & Melin, H. (2020). Etätyö ja työn imun muutokset kevään 2020 koronakriisin aikana korkeakouluhenkilöstöllä. *Psykologia*, 55(6), 408–425.

Mäkikangas, A., Juutinen, S., Mäkinen, J.-P., Sjöblom, K., & Oksanen, A. (2022). Work engagement and its antecedents in remote work: A person-centered view. *Work & Stress*, 36, 392–416. <https://doi.org/10.1080/02678373.2022.2080777>

- Mäntymäki, M., & Riemer, K. (2016) Enterprise social networking: A knowledge management perspective. *Int J Inf Manage*, 36(6), 1042-1052 doi: 10.1016/j.ijinfomgt.2016.06.009
- Norlund, S., Reuterwall, C., Höög, J., Lindahl, B., Janlert, U., & Birgander, L. S. (2010). Burnout, working conditions and gender – results from the northern Sweden MONICA Study. *BMC Public Health* 10:326, 1–9.
- Nummenmaa, L. (2009). Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät. Helsinki: Tammi
- Oksanen, A., Oksa, R., Kaakinen, M., Savela, N., Latikka, R., & Ellonen, N. (2020). Sosiaalinen media työelämässä: hyvinvoinnin ulottuvuuksia. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Sardeshmukh, S. R., Sharma, D., & Golden, T. D. (2012). Impact of telework on exhaustion and job engagement: A job demands and job resources model. *New Technology, Work and Employment*, 27(3), 193–207.
- Schaufeli, W. B., & Enzmann, D. (1998). The burnout companion to study and practice: A critical analysis. Lontoo: Taylor & Francis.
- Schaufeli, W. B., Desart, S., & De Witte, H. (2020). Burnout Assessment Tool (BAT – development, validity, and reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), 9495.
- Schneider, A., Hornung, S., Weigl, M., Glaser, J., & Angerer, P. (2017). Does it matter in the long run? Longitudinal effects and interactions in the differentiated job demand-resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26, 741–754.
- Scholze, A, & Hecker, A. (2023). Digital Job Demands and Resources: Digitization in the Context of the Job Demand-Resources Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(16), 6581. <https://doi.org/10.3390/ijerph20166581>
- Scutto, V., Del Giudice, M., della Peruta, M.R., & Tarba, S. (2017). The performance implications of leveraging internal innovation through social media networks: An empirical verification of the smart fashion industry. *Technological Forecasting and Social Change*, 120, 184– 194. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2017.03.021>
- Seppälä, P., & Hakanen, J. (2017). Työn voimavarat, vaatimukset ja niiden tuunaaminen. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feldt (toim.) *Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS- kustannus, 149–167.
- Smith, J., & Doe, A. (2020). The Impact of Professional Social Media Use on Work-Life Balance and Burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(3), 289-302.

Society of Occupational Health Psychology. <https://sohp-online.org/about/awards-and-recognition/>. Viitattu 1.11.2023.

Sutela, H. & Pärnänen, A. (2021). Koronakriisin vaikutus palkansaajien työoloihin. Helsinki: Tilastokeskus.

Swider, B. W., & Zimmerman, R. D. (2010) Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of Vocational Behaviour*, 3(76), 487–506. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.01.003>.

THL. (2023). Työikäisten psyykkinen kuormittuneisuus ja itsemurha-ajatukset ovat lisääntyneet – samaan aikaan lääkärille on yhä vaikeampi päästä. <https://thl.fi/fi/-/tyoikaisten-psykkinen-kuormittuneisuus-ja-itsemurha-ajatukset-ovat-lisaantyneet-samaan-aikaan-laakarille-on-yha-vaikeampi-paasta>. Viitattu 15.11.2023.

Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36, 1–9.

Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behaviour*, 80, 173–186.

Työterveyslaitos. (2023). Stressi ja työuupumus. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus>. Viitattu 21.11.2023.

University of Helsinki. <https://researchportal.helsinki.fi/en/persons/jari-hakanen>. Viitattu 1.11.2023.

Valtioneuvosto. (2020). Hallitus on todennut yhteistoiminnassa tasavallan presidentin kanssa Suomen olevan poikkeusoloissa koronavirustilanteen vuoksi. Valtioneuvoston tiedote 140/2020. <https://valtioneuvosto.fi/-/10616/hallitus-totesi-suomen-olevan-poikkeusoloissa-koronavirustilanteen-vuoksi>. Viitattu 15.11.2023.

Virtanen, A., Kaltiainen, J., & Hakanen, J. (2022). Kimmoiset työntekijät muuttuvassa työelämässä. Tutkimushankkeen loppuraportti. Helsinki: Työterveyslaitos.