

Senni Aalto

TYÖUUPUMUS: YRITTÄJIEN JA PALKAN- SAAJIEN VERTAILU

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Kandidaatintutkielma

Huhtikuu 2025

TIIVISTELMÄ

Senni Aalto: Työuupumus: Yrittäjien ja palkansaajien vertailu

Kandidaatintutkielma

Tampereen yliopisto

Yhteiskuntatutkimuksen tutkinto-ohjelma

Huhtikuu 2025

Tämän kandidaatintutkielman tavoitteena oli tarkastella, onko yrittäjien ja palkansaajien välillä eroa työuupumuksen riskiryhmiin kuulumisessa ja onko iällä merkitystä tässä yhteydessä. Tässä tutkielmassa työuupumusta tutkittiin neljän ydinoireen avulla, jotka olivat uupumusasteinen väsymys, kyynistyminen, kognitiiviset häiriöt sekä tunteiden hallinnan häiriöt. Työuupumusta käsiteltiin kokonaistyöuupumuksena ja se jaettiin kolmeen riskiryhmään: ei työuupumusoireita, kohonnut työuupumusriski ja todennäköinen työuupumus. Tutkielman teoreettisena viitekehysenä toimi työn vaatimusten ja voimavarojen teoria.

Tutkimusaineistona käytettiin keväällä 2024 kerättyä *Työuupumuksen alkulähteillä* -tutkimushankkeen kyselyaineistoa ($n = 13\,235$). Työuupumusta arvioitiin *Burnout Assessment Tool* eli BAT-12 -kyselymenetelmän ja työuupumuksen riskiryhmien raja-arvojen perusteella. Tutkielmassa tilastollisina analyysimenetelminä hyödynnettiin ristiintaulukointia.

Tulokset osoittivat eroja palkansaajien ja yrittäjien työuupumuksen riskiryhmiin kuulumisessa. Tulosten perusteella havaittiin, että yrittäjät kuuluivat palkansaajia tyypillisemmin ryhmään, jossa ei koettu työuupumusoireita, kun taas palkansaajat kuuluivat yrittäjiä todennäköisemmin kohonneen työuupumusriskin ja todennäköisen työuupumusriskin ryhmiin. Yrittäjien yliedustus ei työuupumusoireita-ryhmässä voi selittyä työn vaatimusten ja voimavarojen teorian mukaan yrittäjien vahvemmillä työn voimavaroilla, kuten autonomialla sekä mahdollisuudella vaikuttaa omaan työnkuvaan. Lisäksi tutkielmassa havaittiin, että 18–34-vuotiaat kuuluivat tyypillisemmin todennäköinen työuupumus-ryhmään kuin vanhempiin ikäryhmiin kuuluvat, ja sama ilmiö havaittiin niin yrittäjien kuin palkansaajien parissa.

Tutkielman tulokset nostavat esiin tarpeen tarkastella eri ammatti- ja ikäryhmien työhyvinvointia, jotta tukitoimia voidaan kohdentaa tehokkaammin. Tuloksissa korostui erityisesti nuorten aikuisten ja etenkin nuorten palkansaajien työpahoinvointi, jota tulee tukea. Yrittäjyyden kasvavan kiinnostuksen vuoksi tulee kiinnittää huomiota myös yrittäjien työhyvinvointiin, sillä yrittäjyydellä on keskeinen rooli Suomen taloudessa. Yrittäjien yliedustuksesta ei työuupumusoireita-ryhmästä voidaan ottaa oppia myös palkansaajien keskuudessa, esimerkiksi painottamalla työn tukevia voimavaroja.

Avainsanat: työuupumus, työpahoinvointi, työhyvinvointi, yrittäjät, palkansaajat, työn vaatimukset ja voimavarat, ikä

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

TEKOÄLYN KÄYTTÖ OPINNÄYTTEESSÄ

Opinnäytteessäni on käytetty tekoälysovelluksia:

- Ei
- Kyllä

Ilmoitukseni mukaan olen käyttänyt opinnäytteessäni tutkielmaprosessin aikana seuraavia tekoälysovelluksia: ChatGPT

Tekoälysovellusten nimi ja versio: ChatGPT-4o

Käyttötarkoitus: Tutkielman kirjoitusprosessin aikana tekoälyä on käytetty tukena kielenhuollossa, yksittäisten lauseiden kieliopin tarkistamisessa ja yksittäisten englanninkielisten lauseiden kääntämisavussa englannista suomeksi. Lisäksi tekoälyn avulla on tarkistettu lähdeviitteiden muotoilu lähdeluettelossa. Tekoälyllä ei ole tuotettu uutta tekstiä tutkielmaan.

Osiot, joissa tekoälyä on käytetty: Johdanto, tutkimusasetelma, pohdinta ja lähdeluettelo

Olen tietoinen siitä, että olen täysin vastuussa koko opinnäytteeni sisällöstä, mukaan lukien tekoälyllä tuotetut osat, ja hyväksyn vastuun mahdollisista eettisten ohjeiden rikkomuksista.

Sisällysluettelo

1	Johdanto	1
1.1	Työuupumus käsitteenä	2
1.2	Työn vaatimusten ja voimavarojen teoria	4
1.3	Työuupumus palkansaajilla	6
1.4	Työuupumus yrittäjillä	7
1.5	Työuupumus eri ikäryhmissä	9
1.6	Tutkimuskysymykset ja hypoteesit	10
2	Tutkimusasetelma	11
2.1	Tutkimusaineisto	11
2.2	Aineiston kyselymenetelmät ja muuttujat	11
2.3	Tilastolliset analyysimenetelmät	13
2.4	Tutkimusetiikka	15
3	Analyysin tulokset	16
3.1	Kuvailevat tulokset	16
3.2	Palkansaajien ja yrittäjien erot työuupumuksessa	16
3.3	län yhteys työuupumukseen palkansaajilla ja yrittäjillä	18
4	Pohdinta	20
4.1	Tutkimuksen arviointi ja jatkotutkimusehdotukset	22
4.2	Johtopäätökset	24
5	Lähteet	25

1 Johdanto

Työelämän kuormittavuus ja työuupumus ovat olleet viime vuosina yhä enemmän esillä julkisessa keskustelussa. Jo vuoden 2003 nuorisobarometrin mukaan useampi kuin kaksi kolmesta 15–29-vuotiaasta nuoresta näki työelämän vaativan paljon työntekijöiltä ja ajatteli vaatimusten johtavan useamman ihmisen loppuunpalamiseen ja työuupumukseen (Hakanen, 2005, 22; Saarela, 2003). Vuonna 2019 alkaneen koronapandemian jälkeen todennäköistä työuupumusta kokevien suomalaisten määrä lähti nousuun, ja vuoden 2024 alussa todennäköisestä työuupumuksesta kärsi arviolta noin 10 % suomalaisista (Suutela, Kaltiainen & Hakanen, 2025). Työterveyslaitoksen *Miten Suomi voi?* -tutkimushankkeen (Suutela ym., 2025) mukaan työuupumuksen kasvu pysähtyi loppuvuodesta 2024, mutta suomalaisten työkyky on yhä heikompi kuin ennen pandemiaa. Työuupumusta voidaan siis pitää merkittävänä yhteiskunnallisena ongelmana, mikä vaikuttaa yksilöiden elämänlaatuun, kansantalouteen sekä aiheuttaa huomattavan kansanterveydellisen ongelman (Kausto, Vuorento, Salminen, Hakanen, Sauni & Mäkikangas, 2024, 119). Työuupumus voi johtaa vakaviin ja pitkäaikaisiin terveysongelmiin, vaikuttaa työyhteisöön ja sen resursseihin sekä aiheuttaa kustannuksia työnantajan lisäksi koko yhteiskunnalle (Hakanen & Schaufeli, 2012, 415–416; Tanskanen, 2022).

Työuupumus on työhyvinvoinnin kielteinen kuvaaja, joka on pitkittyneen työstressin seurauksena kehittynyt häiriötila (Mäkikangas & Hakanen, 2017, 72). Tässä tutkielmassa hyödynnetään Schaufelin ja De Witten määritelmää työuupumuksesta, jossa työuupumuksen ydinoireina nähdään krooninen väsymys, kyynistyminen, kognitiivisten toimintojen häiriöt sekä tunteiden hallinnan häiriöt (Schaufeli, De Witte & Desart, 2020, 27; ks. myös Hakanen & Kaltiainen, 2022, 14–15.). Työuupumuksen tarkastelussa hyödynnän työn vaatimusten ja voimavarojen teoriaa, joka pyrkii selittämään yksilön työhyvinvointia – tässä tapauksessa työuupumusta – työn aiheuttamien kuormitustekijöiden ja voimavarojen vuorovaikutuksen kautta (ks. Bakker & Demerouti, 2007; Bakker, Demerouti & Sanz-Vergel, 2014).

Tämän tutkielman tavoitteena on tarkastella, onko yrittäjien ja palkansaajien välillä eroja työuupumuksen riskiryhmiin kuulumisessa, sekä selvittää, onko heidän riskiryhmiinsä kuulumisessa eroja ikäryhmien välillä. Vaikka työuupumusta on tutkittu vuosien varrella paljon, on tutkimus usein keskittynyt palkansaajien näkökulmaan jättäen yrittäjien näkökulman lähes huomiotta. Viime vuosina yrittäjyyskasvatuksen merkitys on lisääntynyt ja yrittäjyyskasvatusta on

sisällytetty jopa peruskoulujen tarjontaan. Opetusministeriön (2009) mukaan yrittäjyyskasvatuksen avulla yrittelijäisyys ja yrittäjämäinen asenne lisääntyy yhteiskunnassa sekä luo parhaimmillaan uutta yritystoimintaa ja uusia työpaikkoja. Yrittäjämäisen asenteen korostaminen yhteiskunnassa edellyttää lisäksi yrittäjien työhyvinvoinnin huomioimista.

Aihe on ajankohtainen, sillä yritysten määrä on viime vuosina ollut maltillisesti kasvussa (Suomen virallinen tilasto, 2023). Samaan aikaan yrittäjien kokonaismäärä on kuitenkin ollut laskussa, ja erityisesti yksinyrittäjien määrä väheni vuonna 2023. Valtaosa yrittäjistä on yksinyrittäjiä (Suomen virallinen tilasto, 2024), joten heidän työhyvinvointinsa tarkastelu ja tukeminen on olennaista. Samalla kun yrittäjien määrä on pienessä laskussa, nuorten kiinnostus yrittäjyyttä kohtaa on kuitenkin kasvanut. Nuorten tulevaisuusraportin mukaan yli kolmannes nuorista voisi kuvitella toimivansa tulevaisuudessa yrittäjinä ja yrittäjyys näyttäytyy heille houkuttelevana uravaihtoehtona (NYT Nuorten Tulevaisuusraportti, 2024). Onkin tärkeää tarkastella, miten ikä vaikuttaa tutkimuksen vertailuryhmien, eli palkansaajien ja yrittäjien, työuupumuksen yhteyteen. Ymmärtämällä eri ammattiryhmien työuupumuksen eroja voidaan tunnistaa keinoja, joiden avulla työssä jaksamista voitaisiin tukea paremmin.

1.1 Työuupumus käsitteenä

Seuraavaksi esitellään työuupumuksen käsite sekä tarkastellaan työuupumusta palkansaajien ja yrittäjien parissa työn vaatimusten ja voimavarojen teorian (ks. Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001; Bakker & Demerouti, 2007) ja aikaisemman tutkimuksen pohjalta. Luvun lopussa esitetään vielä aiempaan tutkimukseen ja kirjallisuuteen pohjautuvat tutkimuskysymykset sekä hypoteesit.

Työuupumus on esiintynyt laajasti julkisessa keskustelussa ja työuupumusta on kirjallisuudessa määritelty monin eri tavoin. Lääketieteellisestä näkökulmasta työuupumus on pitkittyneen työstressin vaikutuksesta kehittynyt häiriötila (Uusitalo-Arola & Tuisku & Rossi, 2022). Vaikka työuupumusta ei luokitella Suomessa sairaudeksi, siihen sisältyy merkittävä riski sairastua muun muassa uni- ja ahdistushäiriöihin sekä masennukseen (ks. Kausto ym., 2024). Pitkittynyt työuupumus lisää riskiä pitkiin sairauspoissaoloihin, työkyvyttömyyseläkkeeseen sekä tuki- ja

liikuntaelinsairauksiin (Mäkikangas & Hakanen, 2017, 117; Uusitalo-Arola ym., 2022). Työuupumus vaikuttaa siis merkittävästi yksilön kykyyn suoriutua työtehtävistä ja se kuormittaa koko työorganisaatiota (Hakanen & Schaufeli, 2012, 415–416).

Perinteisesti työuupumustutkimuksessa on nojaututtu Christina Maslachin ja Michael Leiterin määritelmään (Kausto ym., 2024, 74; Schaufeli ym., 2020, 1) työuupumuksesta, jonka mukaan työuupumus koostuu kolmesta ydin ulottuvuudesta: uupumusasteisesta väsymyksestä, kyynistyneisyydestä ja ammatillisen itsetunnon laskusta (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001, 402–403). Näiden kolmen ydinoireen arvioimiseksi on laadittu *Maslach Burnout Inventory* eli MBI-kyselymenetelmä, jota on hyödynnetty paljon työuupumustutkimuksessa. MBI-määrittelyn ja siihen pohjautuvan kyselyn suhteen on kuitenkin todettu puutteita, esimerkiksi on havaittu erotusdiagnostiikan suhteessa masennusoireisiin olevan haastavaa (Schaufeli ym., 2020, 2). MBI-kyselymenetelmän rinnalle on noussut viime vuosina uusi määritelmä, jota operationalisoidaan *Burnout Assessment Tool* -kyselymenetelmän (BAT) avulla (Schaufeli ym., 2020).

Tässä tutkielmassa työuupumuksen käsitteenä hyödynnetään Wilmar Schaufelin ja Hans De Witten (2020, 1; ks. myös Hakanen & Kaltiainen, 2022, 14–15) määritelmää, jonka mukaan työuupumusta kuvaa neljä ydinoiretta. Ensimmäinen työuupumuksen ydinoire on krooninen väsymys (ekshaustio). Toinen oire on henkinen etäännyminen työstä, jota voidaan kutsua myös kyynistymiseksi. Tällöin yksilön kiinnostus omaa työtään kohtaan laskee ja hän voi kokea työnteen jopa vastenmielisenä (Schaufeli ym., 2020, 27; ks. Hakanen & Kaltiainen, 2022, 14–15). Kolmas ydinoire on kognitiivisen toiminnan häiriöt, kuten keskittymisvaikeudet ja muistihäiriöt työnteossa. Neljättä ja viimeistä työuupumuksen ydinoiretta kuvataan tunteiden hallinnan heikentymiseksi, joka voi näkyä esimerkiksi äkillisinä tai hallitsemattomina tunnereaktioina (Schaufeli ym., 2020, 27; ks. Hakanen & Kaltiainen, 2022, 14–15). Emotionaalisen ja kognitiivisen toimintakyvyn heikentymien johtuu Schaufelin ja De Witten (2020, 35) mukaan kroonisesta väsymyksestä, koska se voi hankaloittaa yksilön kognitiivisten prosessien säätelyä, sillä väsyneenä yksilön on haastavampaa hallita omia tunteitaan ja ajatuksiaan.

On tärkeää huomioida, että työuupumuksessa kaikki neljä ydinoiretta ovat läsnä, mutta työuupumuksen oireet voivat esiintyä myös itsenäisesti. Neljän ydinoireen lisäksi Schaufeli ja De Witte erottivat kaksi toissijaista oiretta, joita olivat psykologinen pahoinvointi sekä psykosomaattiset oireet. Näitä toissijaisia oireita esiintyy lisäksi muissakin psyykkisissä ja fyysisissä

häiriöissä, joten nämä eivät ole yksinään tyypillisiä työuupumukselle (Schaufeli ym., 2020, 35; Hakanen ym., 2022, 63).

Tässä tutkielmassa työuupumuksen arvioinnissa hyödynnetään Burnout Assesment Toolin suomenkielistä yleistä versiota (Hakanen & Kaltiainen, 2022). Tutkielmassa hyödynnetään BAT:in kliinisesti validoituja raja-arvoja, joiden mukaan työuupumuksen taso voidaan jakaa kolmeen luokkaan: ei oireita, kohonnut työuupumuksen riski ja todennäköinen työuupumus (Hakanen & Kaltiainen, 2022).

1.2 Työn vaatimusten ja voimavarojen teoria

Tässä tutkielmassa hyödynnetään Demeroutin, Bakkerin, Nachreinerin ja Schaufelin (2001) työn vaatimusten ja voimavarojen teoriaa (engl. *Job Demands-Resources Theory, JD-R*) tarkastellessa palkansaajien ja yrittäjien kokemuksia työuupumuksesta. Jatkossa puhuttaessa teoriasta käytetään sen englanninkielistä lyhennettä JD-R. Teorian keskiössä ovat työn vaatimukset ja voimavarat.

Työn vaatimukset ovat työn psyykkisiä, fyysisiä tai organisatorisia piirteitä, jotka vaativat työntekijältä ponnisteluja ja voivat kuormittaa työntekijää. Työn vaatimukseen kuuluvat esimerkiksi aikapaineet, vuorotyö, työn fyysisyys, vastuu tai työtehtävien kuormittavuus (Bakker & Demerouti, 2007, 312; Schaufeli & Bakker, 2004, 295–296). Työn vaatimukset eivät ole itsessään kielteisiä, mutta jos vaatimusten suorittaminen ja tavoittelu vaatii jatkuvaa ponnistelua, ne voivat muuttua stressitekijöiksi, jotka voivat johtaa työuupumukseen (Schaufeli & Bakker, 2004, 296). Työn vaatimukset voidaan jakaa vielä este- ja haastevaatimukseen (engl. *hindrance and challenge job demands*). Estevaatimuksilla tarkoitetaan tekijöitä, jotka voivat rajoittaa työntekijän edistymistä työtehtävissä sekä lisäävät työkuormitusta ja työuupumuksen riskiä. Tällaisia estevaatimuksia ovat esimerkiksi työn rooliristiriidat, resurssien puute tai ylikuormitus (LePine, LePine & Jackson, 2004, 883; Seppälä & Hakanen, 2017, 152). Haastevaatimukset puolestaan voivat sopivissa määrin sitouttaa ja motivoida työntekijöitä sekä auttavat pitämään työtehtävät mielenkiintoisina. Haastevaatimuksia voivat olla esimerkiksi vastuu- tai ongelmanratkaisutehtävät (LePine ym., 2004, 883). Tulee kuitenkin huomioida yksilölliset eroavaisuudet sekä työntekijän voimavarat, sillä jos yksilöllä ei ole riittävästi voimavaroja voivat motivoivat haastevaatimukset muuttua esteiksi (Seppälä & Hakanen, 2017, 152–153).

Työn voimavarat ovat puolestaan työn psyykkisiä, fyysisiä tai organisatorisia piirteitä, jotka auttavat saavuttamaan työn tavoitteita, helpottavat työn kuormittavuutta ja vaatimuksia sekä edistävät yksilön kehittymistä ja oppimista (Demerouti ym., 2001, 501). Esimerkkejä työn voimavaroista ovat työn vaikutusmahdollisuudet, esihenkilön ja työyhteisön tuki, kannustava ilmapiiri, palaute, palkka sekä osallistumismahdollisuudet päätöksentekoon (Bakker & Demerouti, 2007, 312; Schaufeli & Bakker, 2004, 295–296). Työn voimavarat tukevat yksilön henkilökohtaista kasvua ja oppimista sekä tukevat työntekijän kyvykkyyttä, itsenäisyyttä ja yhteisöllisyyttä (Demerouti, 2025, 2). Tutkimusten mukaan työn voimavarat ovat myös yhteydessä työhyvinvointiin ja organisaation tuloksellisuuteen (Bakker, Demerouti & Sanz-Vergel, 2014, 399).

JD–R-teorian perusoletuksena on, että liialliset työn vaatimukset yhdessä vähäisten työn voimavarojen kanssa voivat heikentää terveyttä ja työkykyä, johtaen lopulta työuupumukseen. Sen sijaan riittävät työn voimavarat voivat johtaa parempiin yksilöllisiin ja organisatorisiin vaikutuksiin, kuten vahvempaan työsuoritukseen ja sitoutumiseen (Schaufeli & Taris, 2014, 44–45). Työn vaatimukset ja voimavarat -teoria voidaan jakaa kahteen polkuun. Tilannetta, jossa pitkittyneet työn korkeat vaatimukset johtavat työuupumukseen ja lopulta huonontuneeseen terveydentilaan sekä työkykyyn, kutsutaan energiapoluksi (engl. *energy-driven process*) (Bakker & Demerouti, 2007, 315–316; Hakanen, 2004, 255). Motivaatiopolulla (engl. *motivation-driven process*) taas työn voimavarat tukevat yksilön työssä suoriutumista ja jaksamista johtaen vahvistuneeseen organisaatioon sitoutumiseen ja työn imuun (engl. *work engagement*) (Bakker & Demerouti, 2007, 315–316; Hakanen, 2004, 255). Työn imuksi kutsutaan työhön liittyvää myönteistä tunnetilaa, jota kuvaa tarmokkuus, omistautuminen sekä työhön uppoutuminen (Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2002, 74).

JD–R-teorian mukaan työhyvinvointi muodostuu siis työn vaatimusten ja voimavarojen tasapainosta (Bakker & Demerouti, 2007, 314). Työuupumus voi johtua liian korkeista ja pitkäkestoisista työn vaatimuksista sekä vähäisistä työn voimavaroista (Hakanen & Schaufeli, 2012, 416–417). JD–R-teoria antaa viitekehyksen, jonka avulla voidaan tarkastella, miksi tietyissä ammateissa riski työuupumukselle on suurempi ja miten työn vaatimusten ja voimavarojen määrä voi vaikuttaa koettuun työuupumukseen. Seuraavaksi esitellään aikaisempia tutkimuksia eri ammattiryhmien työuupumuskokemuksista.

1.3 Työuupumus palkansaajilla

Työuupumustutkimuksen alkuaikoina ajateltiin, että työuupumusta koettiin vain ammateissa, joissa oltiin ihmisten kanssa tekemisissä (Maslach & Jackson, 1981, 99), mutta nykyisin tiedetään, että työuupumusta voidaan kokea kaikissa ammattiryhmissä. Esimerkiksi Edú-Valsanian ja kumppaneiden (2022) tekemässä työuupumuksen tutkimuskatsauksessa tarkasteltiin työuupumusta laukaisevia tekijöitä ja ammattikohtaisia eroja. Mahdolliset riskitekijät jaettiin tutkimuksessa kahteen osaan. Organisaatiotekijöitä (engl. *organizational factors*) kuvasivat esimerkiksi työkuorma tai työn emotionaaliset vaatimukset ja yksilöllisiä tekijöitä (engl. *individual factors*) esimerkiksi yksilön persoonallisuus (Edú-Valsania, Laguía & Moriano, 2022, 7). Kuormittavien organisaatiotekijöiden havaittiin lisäävän työuupumuksen riskiä, ja lisäksi työtehtävien epäselvyys, epäoikeudenmukaisuus sekä itsenäisyyden ja vaikutusmahdollisuuksien puute toimivat työuupumuksen riskitekijöinä (Edú-Valsania ym., 2022, 7–8). Tutkimuksen mukaan emotionaalinen työ, tunteiden hallinta tai aitojen tunteiden piilottaminen työympäristössä ovat yhteydessä työuupumuksen kehitykseen, etenkin esimerkiksi opettajien ja henkilöstöhallinnon työntekijöiden keskuudessa (Edú-Valsania ym., 2022, 8).

Kalinien ja kumppaneiden (2024, 2) havaintojen mukaan lääkäreillä ja sairaanhoitajilla esiintyi runsaasti työuupumusoireita. Syitä heidän työuupumusoireidensa takana ovat tutkimuksen mukaan muun muassa työn korkeat vaatimukset, kuten pitkät työvuorot ja ylityöt, emotionaalinen kuormitus sekä alhaiset työn vaikutusmahdollisuudet (Kalinieni ym., 2024, 6–7). Myös opettajilla on havaittu työuupumusta, sillä heitä kuormittavia työn vaatimustekijöitä ovat muun muassa suuret työmäärät ja vapaa-ajan ristiriidat (Kalinieni ym., 2024, 6–7; Shoman ym., 2021, 8). Tutkittaessa opettajia, sairaanhoitajia, lääkäreitä ja poliiseja havaittiin, että liialliset työn vaatimukset, kuten suuri työmäärä, runsaat aikapaineet ja stressi sekä työn voimavarojen vähäisyys ovat merkittävimpiä työuupumuksen riskitekijöitä (Shoman ym., 2021, 5, 9–11). Tämän tutkielman aineistona käytettävässä Työuupumuksen alkulähteillä -tutkimuksessa havaittiin työuupumusoireilun olevan korkeampaa palvelu- ja kaupan aloilla sekä teollisuuden parissa. Keskimääräistä vähemmän työuupumusta taas koettiin uskonnollisissa yhteisöissä, seurakunnissa sekä rakentamisen aloilla (Mäkikangas, Snellman, Mäkinieniemi, Mauno & Sauni, 2025).

Työhyvinvointia tukevia tekijöitä ovat tutkineet muun muassa Shoman kumppaneineen (2021, 11–12), joiden tutkimuksessa havaittiin, että etenkin sosiaalinen tuki työssä, joustavat työstrategiat sekä palauttava vapaa-aika tukivat työntekijöiden työhyvinvointia. Edellistä löydöstä tulee myös (Kaliniene ym., 2024, 7–8) havainto, jonka mukaan johtoasemassa olevilla tai esihenkilöillä oli tutkittavista matalin työuupumuksen taso. Tämän nähtiin johtuvan siitä, että johtoasemassa tai esihenkilöillä olevilla oli parhaimmat vaikutusmahdollisuudet työhönsä, hyvä taloudellinen turva sekä joustavat työmahdollisuudet (Kaliniene ym., 2024, 8). Työuupumus ei siis rajoitu vain tiettyihin ammattiryhmiin tai työtehtäviin, mutta työuupumuksen taustalla olevat ilmenemismuodot ja syyt vaihtelevat ammattiryhmittäin. Aikaisemman tutkimuksen perusteella vähäiset työn vaikutusmahdollisuudet voivat lisätä työuupumuksen riskiä, kun taas joustavuus, vaikutusmahdollisuudet ja sosiaalinen tuki näyttävät toimivan tukevinä voimavaroina.

1.4 Työuupumus yrittäjillä

Yrittäjyydellä tarkoitetaan yksilöiden valintaa tehdä työtä itselleen, omalla kustannuksella ja riskillä. Parhaimmillaan yrittäjät luovat työpaikkoja ja tukevat talouden kasvua, vaikka samalla yrittäjänä toimiminen nähdään yhtenä stressaavimmista ammateista (Stephan, 2018, 290–291). Yrittäjyys voi näyttäytyä stressaavana, sillä yrittäjät voivat kohdata työssään palkansaajia enemmän epävarmuutta, vastuuta, aikapaineita sekä pidempiä työaikoja (Lazarus & Folkman, 1984). Toisaalta yrittäjillä on mahdollisuus vaikuttaa työnkuvaansa enemmän ja autonomian ansiosta he pystyvät säädellä työaikaansa sekä lievittää aikapaineita (Stephan, 2018, 293). Yrittäjät jaetaan usein tutkimuksissa kahteen eri ryhmään. Ensinnäkin mahdollisuusyrittäjät (engl. *opportunity entrepreneurs*) hakeutuvat yrittäjiksi omasta valinnastaan, ja he haluavat tavoitella yrittäjyyden tarjoamia mahdollisuuksia, kun taas välttämättömyisyrittäjät (engl. *necessity entrepreneurs*) ovat ajautuneet yrittäjiksi esimerkiksi vähäisten työllistymismahdollisuuksien takia (Stephan, 2018, 295; Wiklund ym., 2019, 582). Mahdollisuusyrittäjät kokevat tutkimusten mukaan parempaa psyykkistä hyvinvointia, kuten korkeampaa työtyytyväisyyttä ja vähempää kuormittuneisuutta verrattuna välttämättömyisyrittäjiin (Stephan, 2018, 295).

Baronin, Franklinin ja Hmieleskin tutkimuksessa (2016) havaittiin yrittäjien kokeman stressin tason olevan usein matalampi verrattuna palkansaajiin. Yrittäjien psyykkistä hyvinvointia tarkastellessa tulee huomioida myös persoonallisuuspiirteiden vaikutus. Tutkimuksen mukaan yrittäjille ominaiset persoonallisuuspiirteet, kuten ekstroversio eli ulospäin suuntautuneisuus ja

avoimuus (Leutner, 2014, 59, 61) sekä psykologinen pääoma (engl. *psychological capital*) voivat selittää yrittäjien alhaisempaa stressitasoa (Baron ym., 2016, 759). Psykologisella pääomalla viitataan yksilön toimintaa ja hyvinvointia tukevaksi voimavaraksi, joka koostuu neljästä ominaisuudesta: itseluottamuksesta, toivosta, optimismista ja resilienssistä (Peterson ym., 2011, 430). Psykologisen pääoman on havaittu tukevan työssä suoriutumista, työtyytyväisyyttä ja sitoutumista organisaatioon (Peterson ym., 2011) sekä sen on havaittu olevan negatiivisesti yhteydessä yksilön kokemaan stressiin (Baron ym., 2016, 747).

Työuupumuksen esiintymistä yrittäjillä on tutkittu muun muassa Obschonkan ja kumppaneiden (2023, 2–3) tutkimuksessa, jossa havaittiin, että yrittäjät kokivat työuupumusta palkansaajia vähemmän. Yrittäjien matalampaa työuupumuksen tasoa selitetään heidän paremmilla mahdollisuuksilla vaikuttaa itse työnsä voimavaroihin, kuten työaikaan- tai paikkaan ja työtehtäviin (Obschonka ym., 2–3, 20). Aiempien tutkimusten perusteella yrittäjiä suojaa työuupumukselta työn voimavarat, kuten korkea autonomia, sisäinen motivaatio, sosiaaliset verkostot ja lähipiirin tuki, taloudellinen turva sekä työn ja vapaa-ajan tasapainoisuus (Lerman, Munyon & Williams, 2019, 389; Stephan, Rauch & Hatak, 2023, 568–569; Wiklund ym., 2019, 583–585). Tutkimusten perusteella yrittäjien työuupumukseen voivat kuitenkin olla yhteydessä korkeat työn vaatimukset, kuten pitkät työpäivät, kokonaisvaltainen vastuu yrityksestä, päätöksenteon paineet, taloudellinen epävarmuus, yksinäisyys sekä työn ja vapaa-ajan tasapainon puute (Stephan ym., 2023, 563; Torrès & Thurik, 2019, 314–315). On kuitenkin syytä huomata, että työstressi ei ole aina pelkästään haitallista, vaan se voi jopa parantaa suorituskykyä ja lisätä työmotivaatiota. Esimerkiksi työn vaatimuksista haastevaatimukset (ks. LePine ym., 2004) kuten, ongelmanratkaisutilanteet tai työn vastuullisuus, edistävät tutkimusten mukaan yrittäjien suorituskykyä (Lerman, Munyon & Williams, 2019, 381, 389).

Obschonkan ja kumppaneiden (2023, 21) tutkimuksessa yksinyrittäjien todettiin kokevan vähemmän stressiä ja työuupumusta kuin työnantajina toimivien yrittäjien, minkä nähtiin johtuvan paremmasta mahdollisuudesta vaikuttaa työn voimavaratekijöihin ja työn itsenäisyyteen. Torrès ja Thurik (2019, 311–312) painottavat kuitenkin, että yksinyrittäjien ja pienten yritysten omistajien terveydentila on kriittinen yrityksen pärjäämisen kannalta, sillä yrittäjän sairastuminen voi pahimmillaan johtaa liikevaihdon laskuun tai konkurssiin, kun taas suuryritysten johtajilla on mahdollisuus työtehtävien delegointiin. Työuupumuksen tutkiminen sekä yrittäjien että palkansaajien näkökulmasta tarjoaa arvokasta tietoa työhyvinvoinnin tukemiseksi eri työ-

tehtävissä ja ammattiasemissa. Yrittäjillä ja palkansaajilla on työssään sekä vaatimus- että voimavaratekijöitä, ja koska yrittäjyyteen panostaminen on keskeistä Suomen talouskasvun kannalta, on tärkeää tuottaa ajantasaista vertailutietoa palkansaajien ja yrittäjien mahdollisista eroista yhteydestä työuupumukseen – asia, joka onkin tämän tutkimuksen keskiössä.

1.5 Työuupumus eri ikäryhmissä

Miten Suomi voi? -tutkimuskoosteen (Suutela ym., 2024) mukaan nuoret aikuiset eli alle 36-vuotiaat kokivat enemmän työuupumusoireita – erityisesti enemmän kyynistyneisyyttä sekä kognitiivisia häiriöitä – verrattuna yli 36-vuotiaisiin. Vuosien 2019–2024 aikana alle 36-vuotiaiden keskuudessa todennäköisestä työuupumuksesta kärsivien määrä oli kaksinkertaistunut (Suutela ym., 2024). Nuorten aikuisten lisääntyneen työuupumusoireilun vuoksi tässä tutkimuksessa tarkastellaan myös iän yhteyttä työuupumukseen yrittäjillä ja palkansaajilla.

Baronin, Franklinin ja Hmieleskin (2016, 757) tutkimuksen mukaan psykologisen pääoman stressiä lieventävä vaikutus oli vanhemmilla yrittäjillä nuoria yrittäjiä voimakkaampi. Yhtenä selityksenä tälle nähtiin yksilön iän myötä kasvava parempi itsetuntemus sekä kehittynyt kyky hallita stressiä (Baron ym., 2016, 749). Marchandin ja kumppaneiden (2018) tutkimuksessa taas havaittiin, että työuupumus ei kasva lineaarisesti iän mukaan, vaan se vaihtelee elämänvaiheittain. Tutkimuksen mukaan miehillä työuupumusoireet ovat harvinaisempia iän myötä, kun taas naisilla työuupumuksen yhteys oli bimodaalinen eli kaksihuippuinen. Työuupumus korostui siis 20–35-vuotiailla sekä yli 55-vuotiailla naisilla (Marchand ym., 2018, 408–409). Nuorten aikuisten yleisemmin esiintyviä työuupumusoireita perusteltiin työuran alun haastavuudella, kokemattomuudella sekä vapaa-ajan ja perheen yhdistämisen haasteilla. Etenkin nuoret naiset kokivat haasteita työn ja perheen välisten ristiriitojen kanssa (Marchand ym., 2018, 408–409). Työuupumuksen tason vähenemistä iän myötä Marchand ja kumppanit selittävät myös sillä, että iän myötä yksilön työkokemus ja osaaminen vahvistuvat, jolloin myös itseluottamus paranee. Lisäksi ikääntyessä mahdollisen perheen ja työn yhdistäminen voi olla helpompaa, kun lapset kasvavat (Marchand ym., 2018, 409). Aikaisempaan tutkimukseen pohjautuen on olennaista tarkastella, onko ikä yhteydessä yrittäjien ja palkansaajien työuupumuksen tasoon.

1.6 Tutkimuskysymykset ja hypoteesit

Tässä tutkielmassa tarkastellaan, onko yrittäjien ja palkansaajien välillä eroja yhteydessä työuupumukseen. Tarkentaakseni tutkimusta tarkastelen eroja myös eri ikäryhmissä. Esittelen seuraavaksi tutkielmani tutkimuskysymykset sekä aiempaan kirjallisuuteen sekä JD–R-teoriaan pohjautuvat hypoteesini.

Tutkimuskysymykseni ovat:

1. Onko yrittäjien ja palkansaajien välillä eroja työuupumuksen riskiryhmiin kuulumisessa?
2. Onko yrittäjien ja palkansaajien työuupumuksen riskiryhmiin kuulumisessa eroja ikäryhmien välillä?

Hypoteesit ovat aikaisempaan tutkimukseen ja teoriaan pohjautuvia olettamuksia tutkittavien välisistä suhteista ja ne ovat testattavissa aineiston avulla (Heikkilä, 2017, 180). Obschonkan ja kumppaneiden (2023) tutkimuksessa kumottiin stereotyyppinen ajatus siitä, että yrittäjät koki-sivat työuupumuksen oireita palkansaajia todennäköisemmin ja todettiin yrittäjyyden sisältävän työhyvinvointia tukevia työn voimavaroja. Yrittäjät voivat todennäköisesti vaikuttaa paremmin työnsä voimavaroihin kuin palkansaajat. JD–R-teorian perusteella yrittäjien vahvemmillä vaikutusmahdollisuuksilla he voivat kulkea motivaatiopolkua, joka johtaa työn imuun ja parempaan työsuoritukseen (Bakker & Demerouti, 2007, 316). Näiden perusteella ensimmäinen hypoteesi on:

H1: Palkansaajat kokevat yrittäjiä enemmän työuupumusta.

Suomalaisen työhyvinvoinnin selvityksessä (Suutela ym., 2024) ilmeni, että työuupumusoireilu oli hieman yleisempää nuoremmissa ikäryhmissä. Samoin Marchandin ja kumppaneiden tutkimuksessa (2018) havaittiin, että työuupumuksen kokemukset vähenivät iän myötä ja eniten työuupumuksen kokemuksia todettiin 20–35-vuotiailla. Aikaisempien tutkimusten pohjalta toinen hypoteesi muotoutuu seuraavasti:

H2: Sekä yrittäjien että palkansaajien keskuudessa nuoremmilla ikäryhmillä on todennäköisemmin työuupumuksen oireita kuin vanhemmilla ikäryhmillä.

2 Tutkimusasetelma

Seuraavaksi esitellään tutkimusaineisto ja käytetyt kyselymenetelmät, joiden yhteydessä esitellään myös selitettävän muuttujan ja selittävät muuttujat. Lopuksi käydään läpi tilastolliset analyysimenetelmät sekä tutkimusetiikka.

2.1 Tutkimusaineisto

Tutkimusaineistona toimii vuoden 2025 alussa päättyneen Työuupumuksen alkulähteillä -tutkimushankkeen kyselyaineisto. Tutkimushanke on toteutettu Tampereen yliopistolla Työelämän tutkimuskeskuksessa (WRC). Tutkimushankkeen johtajalta Anne Mäkikankaalta on saatu lupa aineiston käyttöön. Tutkimushankkeen tavoitteena oli tutkia nykyajan työuupumuksen syytekijöitä. Hankkeessa kerättiin kaksi aineistoa, joista toinen oli laadullinen haastatteluai-aineisto ja toinen tässä tutkielmassa käytettävä kyselyaineisto (Mäkikangas ym., 2025). Kyselyaineisto kerättiin keväällä 2024, helmi- ja toukokuun välissä. Sähköinen kyselyaineisto toteutettiin LimeSurvey-ohjelmistolla ja se kohdennettiin kahden työttömyyskassan sekä 23 ammattiliiton jäsenille. Työttömyyskassat ja ammattiliitot välittivät jäsenistölleen itse kyselyn joko uutiskirjeen tai sähköpostin välityksellä. Vastaajia muistutettiin kertaalleen kyselyyn vastaamisesta (Mäkikangas ym., 2025).

Kyselyyn vastasi yhteensä 13 235 henkilöä ja vastausprosentit vaihtelivat välillä 0,1–26 % ammattiliitoittain ja työttömyyskassoittain. Vastaajista enemmistö (84 %) oli naisia. Vastaajista miehiä oli 15 % ja muita 1 %. Vastaajista valtaosilla (92 %) oli pysyvä työsuhde, kun taas vain 8 % oli määräaikaisessa työsuhhteessa. Aineistoon vastaajat jakaantuivat suhteellisen tasaisesti, kunta- tai valtiosektorilla työskenteli 49 % vastaajista, kun taas 51 % työskenteli yksityisellä sektorilla. Aineistossa palkansaajia oli 12 367 (93,4 %) vastaajista, kun taas yrittäjiä tai yksityisiä ammatinharjoittajia oli yhteensä 403 henkilöä (3 %). Kyselyyn vastanneet jakautuvat 22 eri toimialalle, kuitenkin valtaosa vastaajista toimii terveys- ja sosiaalipalveluissa, julkisessa hallinnossa, rakentamisessa tai teollisuuden parissa (Mäkikangas ym., 2025).

2.2 Aineiston kyselymenetelmät ja muuttujat

Työuupumuksen alkulähteillä -tutkimushankkeen kyselyssä vastaajien työuupumuksen tilaa arvioitiin BAT-menetelmän kyselyllä. BAT-menetelmästä on luotu erilaisia versioita, joista

BAT-23 on laajin versio sisältäen 23 väittämää. Se soveltuu tutkimus- ja työuupumuksen riskitasojen arviointikäyttöön, kun halutaan saada tietoa kattavasti (Hakanen ym., 2022, 44). BAT-23 koostuu kahdeksasta kroonisen väsymyksen väittämästä ja viidestä henkisen etäännyksen, kognitiivisen toiminnan häiriöiden sekä tunteiden hallinnan häiriöiden väittämästä (Schaufeli ym., 2020). Väittämien vastausvaihtoehdot ovat Likert-asteikolla (1= ei koskaan, 5 = aina). BAT-menetelmän kysymykset viittaavat työssäoloon, minkä vuoksi on kehitetty yleinen BAT-kysely (engl. *General BAT*), joka ei viittaa suoraan työhön. Tällöin yleiseen kyselyyn voivat vastata myös he, jotka eivät ole sillä hetkellä työelämässä esimerkiksi sairausloman vuoksi (Schaufeli ym., 32). Yleinen BAT-menetelmä sisältää 22 kysymystä, sillä henkiseen etäännykseen liittyvä kysymys (*”Työssäni en ajattele paljoakaan ja toimin kuin automaattiohjauksella”*) on poistettu (Schaufeli ym., 2020, 32–33). Tutkielman aineistossa on hyödynnetty yleistä BAT-menetelmää.

Tutkielmassa selitettävänä eli riippuvana muuttujana toimi koettu työuupumus, joka operationalisoitiin keskiarvosummamuuttujaksi, joka muodostettiin BAT-12 sisältämästä kahdestatoista väittämästä. Tutkielman aineistossa työuupumusta arvioitiin BAT-22 yleisen version kautta, mutta tässä tutkielmassa hyödynnetään sen 12-osioista versiota. BAT-12 sisältää yhteensä 12 väittämää työuupumuksesta, kolme väittämää jokaisesta ulottuvuudesta, eli kroonisen väsymyksen, henkisen etäännyksen, kognitiivisen toiminnan häiriöiden kuin myös tunteiden hallinnan häiriöiden ulottuvuudesta. BAT-12 saadut tulokset korreloivat erittäin voimakkaasti BAT-23 tuloksiin, mikä kertoo, että eri pituiset kyselymenetelmät arvioivat samaa asiaa (Schaufeli ym., 2020, 99). Muuttuja oli mitta-asteikoltaan järjestysasteikollinen eli ordinaalias-teikollinen muuttuja (ks. Tähtinen ym., 2020, 30–34; Nummenmaa, 2023, 40–44). Summamuuuttujan reliabiliteetti oli 0,888, mikä voidaan tulkita hyväksi ja johdonmukaiseksi tulokseksi. Väittämät korreloivat myös hyvin keskenään ($r = 0,284–0,717$). Vastaajia oli 12 245, joista 990:ltä puuttui tietoja. Summamuuuttujan keskiarvo oli 2,601 ja keskihajonta 0,593.

Tutkielmassa hyödynnettiin työuupumuksen arvioinnissa BAT-menetelmään perustuvaa liikennevalomallia (Hakanen & Kaltiainen, 2022, 16), jossa työuupumuksen riskiä arvioidaan ennalta määriteltujen raja-arvojen perusteella. Työuupumus jaetaan tutkielmassa siis kolmeen eri luokkaan työuupumuksen liikennevalomallin mukaan: (1) ei työuupumusoireita, (2) kohonnut riski työuupumukseen sekä (3) todennäköinen työuupumus. Käytän tutkielmassani jatkossa liikennevalomallista nimitystä *työuupumuksen riskiryhmät*. Työuupumuksen riskiryhmille on

määritelty raja-arvot työuupumuksen riskille ja todennäköiselle työuupumukselle ROC-analyysin avulla vertailemalla väestö- ja potilasryhmien vastauksia. Määrittely tehtiin Belgian, Hollannin ja Suomen työväestöä edustavien aineistojen avulla ja raja-arvot olivat samat kaikissa kolmessa maassa (Hakanen & Kaltiainen, 2022, 47). Tässä tutkielmassa käytetään BAT-12:n tehtyjä raja-arvoja. Ei työuupumusoireita luokan raja-arvo on 1–2,53, kohonneen työuupumusriskin 2,45–3,03 ja raja-arvo todennäköiselle työuupumukselle, joka myös haittaa työn lisäksi yksilön muuta elämää, on 3,04–5 välillä (Hakanen & Kaltiainen, 2022, 51).

Tutkielman selittävänä muuttujana toimii ammattiryhmät eli yrittäjät ja palkansaajat. Aineistossa ammattiryhmää tiedusteleavan kysymyksen vastausvaihtoehtoina oli joko (1) palkansaaja, (2) yrittäjä tai yksityinen ammatinharjoittaja sekä (3) muu. Yksityisellä ammatinharjoittajalla tarkoitetaan henkilöä, joka harjoittaa elinkeinotoimintaa itsenäisesti omissa nimissään, eli hän toimii toiminimiyrittäjänä. Jatkossa tässä tutkielmassa yksityiset ammatinharjoittajat luetaan yrittäjien joukkoon ja heitä kaikkia kutsutaan termillä yrittäjät. Aineiston vastaajista valtaosa (96,8 %) oli palkansaajia ja vähemmistö (3,2 %) oli yrittäjiä. Muita kuin palkansaajia tai yrittäjiä aineistoon vastanneista oli yhteensä 114 vastaajaa, mutta nämä vastaajat jätettiin analyysissä huomiotta, jotta voidaan tarkastella vain yrittäjiä tai palkansaajia. Ammattiryhmä on luokittelusteikollinen eli nominaalinen muuttuja.

Taustamuuttujana tutkielmassa toimii ikä. Yrittäjien ja palkansaajien työuupumukseen yhteyden tarkastelun jälkeen yhteyttä tutkitaan vielä taustamuuttujan, eli iän, kautta. Tutkitaan, onko ikä yhteydessä työuupumuksen kokemuksiin eri ammattiryhmissä eli palkansaajien ja yrittäjien välillä. Aineiston vastaajien iän keskiarvo on 48 vuotta, ja vastaajien ikäjakauma on 18-vuotiaista aina 71-vuotiaisiin saakka. Ikämuuttujan mediaani oli 49 ja keskihajonta 11,197. Ikämuuttuja uudelleenluokiteltiin ryhmitellen ikä eri luokkiin, jolloin siitä tuli järjestysasteikollinen muuttuja. Ikä jaettiin kolmeen ryhmään elämänvaiheiden perusteella: 18–34-vuotiaat (15,4 %), 35–54-vuotiaat (48,5 %) ja 55–71-vuotiaat (36,1 %).

2.3 Tilastolliset analyysimenetelmät

Tutkielmassa käytetään kvantitatiivisia eli määrällisiä tilastomenetelmiä. Tutkielmassa analysoidaan Työuupumuksen alkulähteillä -tutkimushankkeen kyselyaineistoa SPSS-ohjelmiston

(Statistical Package for the Social Sciences) avulla. Tutkielmassa käytetyt menetelmät ovat summamuuttujan luonti, ristiintaulukointi ja sen merkitsevyystarkastelu sekä elaborointi.

Muodostamalla aineiston samankaltaisia ominaisuuksia mittaavia kuvaavia muuttujia yhteen luodaan keskiarvosummamuuttuja, jonka avulla voidaan tiivistää aineiston muuttujia helpommin käsiteltävään muotoon (Nummenmaa, 2023, 160; Tähtinen, Laakkonen, Broberg, 2020, 80–81). Ennen summamuuttujan muodostamista tulee tarkistaa reliabiliteetti, jonka avulla voidaan tarkastella, miten yhdenmukaisesti väittämät arvioivat samaa ilmiötä (Tähtinen, 2020, 84). Tarkastelen reliabiliteettia SPSS-ohjelmassa Cronbachin alfan avulla. Reliabiliteettikerroin muodostuu välille 0–1 ja saadun reliabiliteettikertoimen tulisi olla vähintään yli 0,7. Mitä suurempi saatu arvo on, sitä paremmin väittämät arvioivat samaa ilmiötä (Heikkilä, 2017, 178).

Tutkittavien muuttujien välistä yhteyttä eli riippuvuutta voidaan analysoida ristiintaulukoinnalla, jolloin tarkastellaan muuttujien jakautumista sekä muuttujien välillä esiintyviä riippuvuuksia (Tietoarkisto, 2021; Tähtinen ym., 2020, 165). Ristiintaulukointia hyödynnetään luokitteluasteikollisten ja järjestysasteikollisten muuttujien välisten yhteyksien tarkasteluun ja kategoristen muuttujien analysointiin (Tähtinen ym., 2020, 165–166). Ristiintaulukoinnin analyysia voidaan laajentaa elaboroimalla, jolloin nähdään, miten taustamuuttujan lisääminen vaikuttaa kahden muuttujan väliseen yhteyteen. Ristiintaulukoinnin merkitsevyyttä voidaan testata khiin neliö-testin (χ^2) avulla, jota käytetään riippumattomuustestinä tarkasteltaessa, onko muuttujien välillä yhteyttä (Tähtinen ym., 2020, 166–167). Khiin neliö-testin lähtökohtana pidetään oletuksia, että enintään 20 % frekvensseistä saa olla alle 5 sekä jokaisen tulee olla vähintään 1 (Tähtinen ym., 2020, 167). Tutkielmassa tarkastellaan tilastollisesti merkitseviä tuloksia lisäksi standardoitujen residuaalien eli jäännösten (engl. *adjusted standardized residuals*) avulla. Standardoitujen jäännösten avulla voidaan nähdä, kuinka paljon frekvenssit poikkeavat odotetuista arvoista (Tähtinen ym., 2020, 176–177). Myönteinen standardoitu jäännös kertoo, että saatu tulos esiintyy useammin kuin odotettiin, kun taas kielteinen standardoitu jäännös viittaa harvempaan esiintyvyyteen. Standardoitu jäännös tukee tuloksen merkitsevyyttä, kun sen arvo on pienempi kuin -2 tai suurempi 2 (Sharpe, 2015, 3–4). Tutkielmassa tarkastellaan ristiintaulukoinnin avulla palkansaajien ja yrittäjien kuulumista työuupumuksen riskiryhmiin. Taustamuuttujana toimii ikämuuttuja, jolla tarkennetaan analyysia elaboroinnin avulla.

2.4 Tutkimusetiikka

Tutkimusetiikka on merkittävä osa tutkimusprosessia, ja oikein toteutettuna se takaa, että tutkimuksen tulokset ovat luotettavia (Tähtinen ym., 2020, 57–58). Vastuu hyvän tieteellisen käytännön noudattamisesta ja ylläpitämisestä kuuluu koko tiedeyhteisön jäsenille ja tutkijoille. Tässä tutkielmassa noudatetaan hyvää tieteellistä käytäntöä (HTK), joka perustuu rehellisyyteen, luotettavuuteen, vastuunkantoon sekä arvostukseen (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2024).

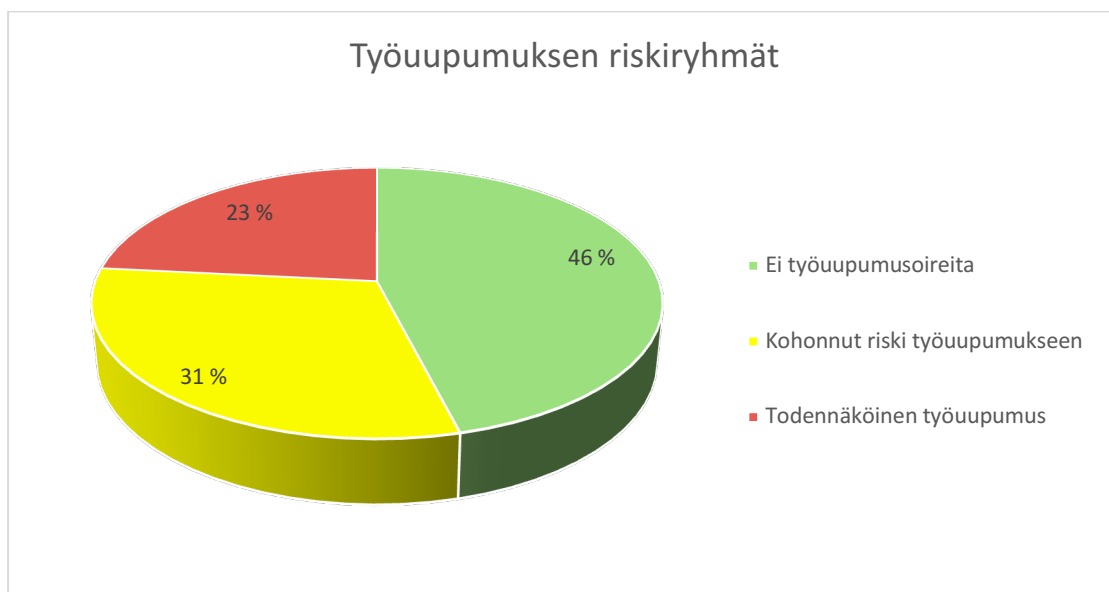
Tutkielmassa käytettävälle Työuupumuksen alkulähteillä -tutkimushankkeelle on myönnetty Tampereen alueen ihmistieteiden eettisen toimikunnan puoltava lausunto (Mäkikangas ym., 2025). Olen allekirjoittanut aineiston käyttösopimuksen, jonka yhteydessä olen sitoutunut säilyttämään ja käsittelemään aineistoa sopimuksen ja Tampereen yliopiston tietoturvaohjeiden mukaisesti. Tutkielman valmistumisen jälkeen käytetty aineisto hävitetään asianmukaisesti.

3 Analyysin tulokset

Tässä luvussa esitellään tutkielman tulokset. Ensiksi käydään läpi työuupumuksen riskiryhmien jakautuminen aineistossa, minkä jälkeen esitellään vertailuryhmien ja työuupumuksen riskiluokkien välinen yhteys. Lopuksi esitellään tulokset, joissa on otettu huomioon myös iän yhteys työuupumuksessa.

3.1 Kuvailevat tulokset

Tässä tutkielmassa työuupumuksen esiintymistä tarkasteltiin hyödyntämällä työuupumuksen raja-arvoja. Suurin osa aineiston vastaajista (46 %) ei kokenut työuupumusoireita, kuten voidaan nähdä kuviosta 1. Tulosten perusteella siis lähes puolet vastaajista ei koe työuupumusoireita. Työuupumuksen riskiryhmien raja-arvojen mukaan (ks. Hakanen & Kaltiainen, 2022) vastaajista taas 23 % kokee todennäköisesti työuupumusta ja 31 % asettuu kohonneeseen työuupumuksen riskiryhmään (kuvio 1). Työuupumuksen riskiryhmät ja raja-arvoihin perustuva tarkastelu toimii seuraavaksi esiteltävän ristiintaulukoinnin perustana.



Kuvio 1. Aineiston vastaajien jakautuminen työuupumuksen riskiryhmiin.

3.2 Palkansaajien ja yrittäjien erot työuupumuksessa

Ristiintaulukoinnin avulla tarkasteltiin palkansaajien ja yrittäjien yhteyttä työuupumukseen Burnout Assessment Tool -kyselyn raja-arvojen kautta (Schaufeli ym., 2020; Hakanen ym.,

2022). Seuraavaksi esitellään ristiintaulukointi tutkimuksen vertailuryhmien ja työuupumuksen riskiryhmien välillä (taulukko 1), minkä jälkeen esitellään ristiintaulukko (taulukko 2), joka on elaboroitu ikämuuttujalla.

Taulukko 1. Ristiintaulukointi palkansaajien ja yrittäjien jakautumisesta työuupumuksen riskiryhmiin.

<i>Työuupumuksen riskiryhmät</i>	Palkansaajat		Yrittäjät	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Ei työuupumusoireita	5323	45,2 ^A	256	68,6 ^T
Kohonnut riski työuupumukseen	3632	30,9 ^T	80	21,4 ^A
Todennäköinen työuupumus	2812	23,9 ^T	37	9,9 ^A
<i>Yhteensä</i>	11767	100,0	373	100,0

^A = odotettua pienempi osuus, mukautettu standardoitu jäännös ≤ -2 ,

^T = odotettua suurempi osuus, mukautettu standardoitu jäännös ≥ 2 .

$\chi^2(2, N=12140) = 83,651; p < 0,001$.

Ristiintaulukoinnin merkitsevyyttä testattiin Khiin neliö -testin avulla, jonka arvo oli $\chi^2(2) = 83,651, p < 0,001$. Tulos kertoo siitä, että tutkielman vertailuryhmillä ja työuupumuksen riskiryhmillä oli keskinäistä riippuvuutta. Taulukosta 1 voidaan havaita, että palkansaajat olivat yliedustettuina yrittäjiin verrattuna työuupumuksen riskiryhmissä, eli kohonneessa riskissä työuupumukseen (30,9 %) sekä todennäköisessä työuupumuksessa (23,9 %). Taulukosta 1 ilmenee myös, että yrittäjät olivat yliedustettuina ei työuupumusta kokevien ryhmässä (68,6 %), mutta aliedustettuina kahdessa korkeimmassa työuupumuksen riskiryhmässä. Standardoidun jäännöksen perusteella yrittäjillä, jotka kuuluivat ei työuupumusoireita-ryhmään ilmenee merkittävästi odotettua suurempi osuus (68,6 %), kun taas palkansaajilla odotettua pienempi osuus (45,2 %). Todennäköisen työuupumuksen luokkaan kuului vain 9,9 % yrittäjistä, joka on standardoidun jäännöksen näkökulmasta merkittävästi odotettua pienempi osuus (Taulukko 1). Ristiintaulukoinnin tulokset viittaavat, että yrittäjät sijoittuvat useammin ei työuupumusta kokevien ryhmään ja kokivat palkansaajia harvemmin työuupumusta. Näin ollen H1 saa tukea tutkimuksen tuloksista.

3.3 Iän yhteys työuupumukseen palkansaajilla ja yrittäjillä

Lisäksi selvitettiin yrittäjien ja palkansaajien yhteyttä työuupumuksen riskiryhmiin eri ikäryhmissä. Tämä toteutettiin elaboroimalla ristiintaulukko ikäryhmämuuttujalla.

Taulukko 2. Työuupumuksen riskiryhmien jakaantumien eri ikäryhmissä palkansaajilla ja yrittäjillä.

<i>Työuupumuksen riskiryhmät</i>		Palkansaajat		Yrittäjät	
		<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
18–34-vuotiaat	Ei työuupumusoireita	727	40,6 ^A	27	60,0 ^T
	Kohonnut riski työuupumukseen	554	30,9	10	22,2
	Todennäköinen työuupumus	510	28,5	8	17,8
	<i>Yhteensä</i>	1791	100,0	45	100,0
$\chi^2(2, n=1836) = 6,891;$ $p < 0,05$					
35–54-vuotiaat	Ei työuupumusoireita	2470	43,3 ^A	113	63,5 ^T
	Kohonnut riski työuupumukseen	1781	31,2	44	24,7
	Todennäköinen työuupumus	1453	25,5 ^T	21	11,8 ^A
	<i>Yhteensä</i>	5703	100,0	178	100,0
$\chi^2(2, n=5882) = 31,244;$ $p < 0,001$					
55–71-vuotiaat	Ei työuupumusoireita	2126	49,8 ^A	116	77,3 ^T
	Kohonnut riski työuupumukseen	1297	30,4 ^T	26	17,3 ^A
	Todennäköinen työuupumus	849	19,9 ^T	8	5,3 ^A
	<i>Yhteensä</i>	4272	100,0	150	100,0
$\chi^2(2, n=4422) = 45,749;$ $p < 0,001$					

^A = odotettua pienempi osuus, mukautettu standardoitu jäännös ≤ -2 ,

^T = odotettua suurempi osuus, mukautettu standardoitu jäännös ≥ 2 .

Ikämuuttujalla elaboroidun ristiintaulukon (Taulukko 2) Khiin neliö-testin tulos oli $\chi^2(2) = 83,651, p < 0,001$, mikä viittaa merkitsevään tilastolliseen yhteyteen. Tutkielmassa tarkasteltiin

kolmea eri ikäryhmää, joista nuorimmassa ikäryhmässä yhteys oli tilastollisesti merkitsevä ($\chi^2(2) = 6,891, p < 0,05$). Kahdessa vanhemmassa ikäryhmässä tilastollinen merkitsevyys oli molemmissa voimakkaampi: 35-54-vuotiailla $\chi^2(2) = 31,244, p < 0,001$ ja 55-71-vuotiailla $\chi^2(2) = 45,749, p < 0,001$. Taulukosta 2 voidaan havaita, että ei työuupumusta kokevien ryhmässä ikäryhmän 18-34-vuotiaat yrittäjät olivat yliedustettuina (60 %), kun taas palkansaajat aliedustettuina (40,6 %). Vastaava tulos havaittiin myös kahdessa muussa ikäryhmässä. Ikäryhmissä 35-54 ja 55-71-vuotiaat palkansaajat olivat yliedustettuina todennäköisen työuupumuksen ryhmässä, kun taas yrittäjät olivat aliedustettuina kyseisessä ryhmässä. Lisäksi vanhimmassa ikäryhmässä (55-71) palkansaajat kuuluivat yrittäjiä todennäköisemmin kohonneen työuupumuksen riskin ryhmään (Taulukko 2).

Standardoitu jäännös oli kaikista merkittäväntä 55-71-vuotiaiden, ei työuupumusoireita kokevien kohdalla. Taulukon 2 mukaan palkansaajia esiintyi ryhmässä odotettua vähemmän (49,8 %), kun taas yrittäjiä odotettua enemmän (77,3 %). Taulukon 2 perusteella palkansaajien ja yrittäjien todennäköisen työuupumuksen kokemukset laskevat ikääntymisen myötä. Esimerkiksi todennäköisen työuupumuksen osuus vähenee iän myötä, sillä yrittäjistä 18-34-vuotiaiden todennäköisen työuupumuksen osuus on 17,8 %, 35-54-vuotiailla 11,8 % ja 55-71-vuotiailla vain 5,3 %. Myös palkansaajilla ilmenee sama havainto todennäköisen työuupumuksen osuudesta: nuorista todennäköistä työuupumusta koki 28,5 %, 35-54-vuotiaista 25,5 %, kun taas ikääntyneistä 19,9 %. Ristiintaulukon tuloksien perusteella H2 sai tukea, sillä molemmissa vertailuryhmissä nuoremmat ikäryhmät kokivat enemmän työuupumuksen oireita kuin vanhemmat ikäryhmät.

4 Pohdinta

Tämän tutkielman tavoitteena oli selvittää, onko yrittäjien ja palkansaajien työuupumuksen riskiryhmiin kuulumisessa eroja sekä vaikuttaako ikä riskiryhmiin kuulumisen yhteyteen. Tutkielma toteutettiin määrällisin tilastollisin analyysimenetelmin hyödyntäen ristiintaulukointia. Teoreettisena viitekehyksenä hyödynnettiin työn vaatimusten ja voimavarojen teoriaa (JD–R). Työuupumusta käsitteellistettiin neljän ydinoireen mukaan ja arvioitiin *Burnout Assessment Tool*- eli BAT-12 -kyselymenetelmän avulla. Seuraavaksi esitellään tutkielman päätulokset ja käsitellään tuloksia suhteessa aiempaan tutkimukseen sekä JD–R-teoriaan. Lopuksi pohditaan tutkielman rajoituksia sekä jatkotutkimusehdotuksia.

Tutkielman ensimmäisenä tutkimuskysymyksenä oli selvittää, onko yrittäjien ja palkansaajin välillä eroja työuupumuksen riskiryhmiin kuulumisessa. Saadut tulokset osoittivat, että palkansaajat kuuluivat yrittäjiä todennäköisemmin kohonneen työuupumusriskin ja todennäköisen työuupumusriskin ryhmiin, kun taas yrittäjät olivat yliedustettuina ei työuupumusoireita-ryhmässä. JD–R-teoriaan pohjautuen yrittäjien painottuminen ei työuupumusoireita-ryhmään voidaan nähdä selittyvän esimerkiksi paremmilla työn voimavaroilla. Yrittäjillä oli tutkimusten mukaan hyvät mahdollisuudet oman työn hallintaan sekä vahva autonomia (ks. Stephan, 2018; Stephan ym., 2023; Wiklund ym., 2019), kun taas palkansaajilla voi olla vastassa työnantajan ja työympäristön vaatimukset sekä vähäisemmät vaikutusmahdollisuudet (ks. Kaliniene ym., 2024; Shoman ym., 2021). Tutkielman toisena tutkimuskysymyksenä oli tutkia, onko yrittäjien ja palkansaajien työuupumuksen riskiryhmiin kuulumisessa eroja ikäryhmien välillä. Saadut tulokset näyttivät siltä, että yrittäjien ja palkansaajien keskuudessa 18–34-vuotiaat kuuluivat vanhempia ikäryhmiä tyypillisemmin todennäköisen työuupumuksen ryhmään. Tutkielman tulokset osoittivat siis, että yrittäjien ja palkansaajien kokemassa yhteydessä työuupumukseen on todella eroja, mutta samankaltaisuutta vertailuryhmissä löytyy ikäryhmien kokemusten osalta. Molemmissa vertailuryhmissä työuupumuksen kokemukset nimittäin painottuivat nuorimmissa ikäryhmissä.

Saadut tulokset olivat linjassa aikaisemman tutkimuksen sekä JD–R-teorian kanssa, jonka mukaan työn voimavarat tukivat yksilön työhyvinvointia ja motivaatiopolkua. Tutkielman tulosten mukaan palkansaajat kokivat yrittäjiä todennäköisemmin todennäköistä työuupumusta ja esimerkiksi Obschonka ja kumppanit (2023) ovat havainneet tutkimuksessaan, että yrittäjät koki-

vat vähemmän työuupumusoireilua verrattuna palkansaajiin. Yrittäjien vähäisempää työuupumusoireilua voi selittää vahvemmat työn voimavarat. Aiemmissa tutkimuksissa on havaittu, että yrittäjyyteen liittyy usein korkea autonomia, laajat vaikutusmahdollisuudet omiin työtehtäviin ja työaikoihin sekä sisäinen motivaatio omaa työtä kohtaan (ks. esim. Stephan, 2018; Stephan ym., 2023; Tahar ym., 2023; Wiklund ym., 2019). Nämä työhön liittyvät voimavarat voivat johtaa JD–R-teorian mukaisesti motivaatiopolulle, joka auttaa ehkäisemään yksilön työuupumusta sekä vahvistaa työhyvinvointia (Bakker & Demerouti, 2007). Työhyvinvoinnin kannalta onkin tärkeää tukea työn voimavaratekijöitä. Toisena mahdollisena selittäjänä yrittäjien vähäisemmälle työuupumusoireilulle voidaan nähdä myös yksilön ominaisuudet aikaisempien tutkimusten perusteella. Esimerkiksi Baron ja kumppanit (2016) havaitsivat, että yrittäjien kokeman stressin taso oli palkansaajia matalampi, mitä voidaan selittää muun muassa yrittäjille tyypillisillä persoonallisuuspiirteillä, kuten ulospäinsuuntautuneisuudella ja avoimuudella (Leutner, 2014) sekä yrittäjillä usein korkealla psykologisella pääomalla, joka tukee työssä suoriutumista ja työtyytyväisyyttä (Baron ym., 2016). Yksilöressurssien ja työn voimavarojen yhdistelmän voidaan nähdä tukevan yrittäjien työhyvinvointia. Vaikka yrittäjyyteen liittyy monia työn voimavaratekijöitä, löytyy yrittäjien työarjesta myös paljon kuormittavia työn vaatimuksia. Esimerkiksi pitkät työpäivät (Lazarus & Folkman, 1984), henkilökohtainen vastuu suurista päätöksistä (Stephan ym., 2023) sekä taloudellinen epävarmuus (Stephan, 2018), voivat aiheuttaa voimakasta kuormitusta. JD–R-teorian mukaisesti pitkittynyt altistuminen työn vaatimuksille ilman työn voimavarojen tukea voi johtaa energiapolulle, joka voi lopulta johtaa työuupumukseen (Bakker & Demerouti, 2007).

Aiemman tutkimuksen perusteella yhtenä merkittävänä tekijänä palkansaajien työuupumusoireilun taustalla oli työn vaatimukset (Shoman ym., 2021). Myös Kalinien ja kumppaneiden (2024) tutkimuksessa havaittiin, että työn vaatimukset, kuten aikapaineet, vähäinen itsenäisyys ja vaikutusmahdollisuudet heikentävät työhyvinvointia. Tässä tutkielmassa havaitun palkansaajien korostuneen edustuksen kohonneen työuupumusriskin-ryhmässä sekä todennäköisen työuupumuksen-ryhmässä voidaan nähdä selittyvän JD–R-teorian energiapolun (Bakker & Demerouti, 2007) mukaisesti, jossa pitkittyneet ja suuret työn vaatimukset ja liian vähäiset voimavarat voivat kuluttaa työntekijän jaksamista ja lisätä työuupumusriskiä. Organisaatiot voisivat pyrkiä tukemaan palkansaajien työhyvinvointia panostamalla yrittäjyydessä korostuneisiin voimavaroihin, kuten korkeampiin vaikutusmahdollisuuksiin, itsenäisyyteen sekä joustavuuteen.

Aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu, että nuoret aikuiset kokevat todennäköisemmin työuupumusta ja työpahoinvointia kuin vanhemmat työntekijät (ks. Marchand ym. 2018; Suutela ym., 2024), mikä on linjassa myös tämän tutkielman tulosten kanssa. Esimerkiksi Marchandin ja kumppaneiden tutkimuksessa (2018, 408–410) selvisi, että työuupumus ei kasva lineaarisesti iän myötä, vaan se vaihtelee elämänvaiheittain, mutta pääsääntöisesti nuoret aikuiset, eli 20–35-vuotiaat kokevat todennäköisesti eniten työuupumusta. Sama tulos näkyy myös tämän tutkielman tuloksissa, sillä 18–34-vuotiaat palkansaajat ja yrittäjät korostuivat todennäköisen työuupumuksen ryhmässä verrattuna vanhempiin ikäluokkiin. Tutkielmassa havaittiin yleisesti, että työuupumuksen kokemukset vaikuttaisivat vähentyvän iän myötä.

4.1 Tutkimuksen arviointi ja jatkotutkimusehdotukset

Tutkielman luotettavuuteen ja yleistettävyyteen voidaan nähdä vaikuttaneen tietyt aineistoon ja käytettyihin menetelmiin liittyvät rajoitteet. Tutkielmassa käytettiin kansainvälisesti validoitua BAT-kyselymenetelmää työuupumuksen tarkastelussa. Tutkielman rajoituksina voidaan nähdä ensinnäkin kyselyn otoksen naisvaltaisuus (84 % vastaajista naisia) sekä vastaajien painottuminen erityisesti sosiaali- ja terveysalalle. Tutkielman rajoitteena oli lisäksi yrittäjien (3,2 %) määrän vähäisyys suhteessa palkansaajiin (96,8 %). Yrittäjien pienestä määrästä huolimatta tutkimuksen tulokset olivat tilastollisesti merkitseviä. Lisäksi vastaajien ikäjakauma painottui yli 35-vuotiaisiin. Vastaajista 35–54-vuotiaita oli 48,5 % ja 55–71-vuotiaita 36,1 %, kun taas nuorempia vastaajia eli 18–34-vuotiaita oli 15,4 %. Jatkossa paremman yleistettävyyden saavuttamiseksi tulisi tarkastella tarkemmin esimerkiksi sukupuolten sekä ammattialojen välisiä eroja.

Rajoitteena tulee huomioida myös kyselyaineistoon vastanneiden ammattiliittojen ja työttömyyskassojen vaihtelevat vastausprosentit (0,1–26 %), vaikkakin aineisto oli suuri ja sisälsi runsaasti eri toimialoja. Lisäksi tulee huomioida, että vastaajajoukot ovat voineet valikoitua. Esimerkiksi on mahdollisuus, että työhyvinvoinnin haasteista kiinnostuneet tai niistä kärsivät olisivat hakeutuneet vastaamaan muita todennäköisemmin. Tulee ottaa myös huomioon, että vertailuryhmien yhteyttä työuupumukseen tarkasteltiin ristiintaulukoinnin avulla. Ristiintaulukointi soveltuu muuttujien välisten yhteyksien tarkasteluun, mutta sen avulla ei voida analysoida syy-seuraussuhteita. Tämän vuoksi tutkielmassa esitetyt tulokset perustuvat aiempaan tutkimuskirjallisuuteen sekä JD–R-teoriaan (ks. Bakker & Demerouti, 2007; Bakker ym., 2014).

Työhyvinvoinnin ja työuupumuksen tutkimus eri ammattiryhmien keskuudessa on tärkeää, jotta saadaan ymmärrystä eri ammattiryhmien välisistä eroista sekä voidaan kohdentaa tarvittavia tukitoimintoja paremmin. Tutkimusta aihepiirin parissa tulee jatkaa, ja tulevaisuudessa olisikin mielekäästä tarkastella työuupumusta erityisesti nuorten ikäryhmien keskuudessa. Tässä tutkielmassa, kuten myös aikaisemmissa tutkimuksissa, työuupumus näyttäytyi yleisempänä nuorten aikuisten (18–34-vuotiaat) keskuudessa. Tulevaisuuden tutkimuksissa voitaisiin esimerkiksi tarkastella, johtuuko nuorten työuupumusoireilu työuran alun aiheuttamasta epävarmuudesta ja paineesta vai onko nuorten työuupumusoireilun taustalla jotain muuta. Lisäksi sukupuolten välisiä eroja työuupumuksen kokemuksissa tulisi selvittää tarkemmin. Tässä tutkielmassa ei huomioitu sukupuolta taustamuuttujana, mutta esimerkiksi Marchandin ja kumppaneiden (2018) tutkimuksessa nousutta naisten työuupumuksen kaksihuipukkuutta tulisi tutkia tarkemmin niin ikäryhmien kuin sukupuolten näkökulmasta, jotta työhyvinvoinnin tukevia toimia pystytään osoittamaan paremmin myös ikääntyville ikäryhmille.

Yrittäjyyden näkökulmasta tulevaisuuden tutkimuksissa kannattaisi kiinnittää huomiota pienyrittäjien ja yksinyrittäjien työhyvinvoinnin ja työuupumuksen tarkasteluun, erityisesti Suomessa, sillä valtaosa suomalaisista yrittäjistä on yksinyrittäjiä. Lisäksi olisi hyödyllistä tehdä yrittäjien työhyvinvointiin ja työuupumukseen liittyvä tutkimus, jossa tarkasteltaisiin tarkemmin erilaisten yrittäjien, kuten pienyrittäjien, omistajayrittäjien ja yksinyrittäjien, tilannetta. Tarkastelemalla erilaisia yrittäjiä voitaisiin nähdä yrittäjien työhyvinvoinnin todellinen tila ja saada syvällisempää tietoa muun muassa siitä, miten erilaiset yrittäjyyden muodot vaikuttavat työhyvinvointiin sekä millaiset tukimuodot voisivat auttaa yrittäjien työhyvinvoinnin tukemisessa.

Työuupumukseen vaikuttavat tekijät sekä sen ilmenemismuodot voivat vaihdella myös kulttuurisesti ja eri maiden välillä. Esimerkiksi Hollannin ja Yhdysvaltojen sosiaali- ja mielenterveyspalveluissa työskentelevien välillä havaittiin eroja kyynisyyden ja uupumusasteisen väsymyksen tasossa (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001, 408). Kansainvälistyvässä työelämässä on tärkeää huomioida myös kulttuuriset erot, minkä vuoksi työuupumusta tulisi tutkia laajemmin myös kansainvälisesti ja eri kulttuurit huomioiden eikä keskittyä pelkästään länsimaiseen tutkimusperinteeseen.

4.2 Johtopäätökset

Yhteenvedona tutkielman tulokset osoittivat, että palkansaajat kokivat työuupumusta yrittäjiä enemmän. Lisäksi iällä oli selkeä yhteys työuupumuksen kokemuksiin: niin yrittäjien kuin palkansaajien keskuudesta erityisesti nuoret aikuiset kuuluivat todennäköisemmin työuupumuksen riskiryhmiin. Tutkielman havaintojen perusteella voidaan todeta, että olisi tärkeää kehittää erityisesti nuorille palkansaajille ja yrittäjille kohdistuvia työhyvinvoinnin tukitoimia.

Nuoria palkansaajia voitaisiin tukea esimerkiksi tukemalla heidän osaamisensa kehittämistä, tarjoamalla sosiaalista tukea sekä lisäämällä vaikutusmahdollisuuksia oman työnkuvan suhteen. Nuorten yrittäjien työhyvinvointia voitaisiin puolestaan edistää yrittäjyyskasvatuksen lisäksi tarjoamalla mentorointia kokeneemmilta yrittäjiltä ja yrittäjyyden alkutaipaleen tukitoimien avulla – kuten vahvistamalla nuorten psykologista pääomaa ja minäpystyvyyttä. Lisäksi niin organisaatioiden kuin yrittäjienkin tulisi kiinnittää huomiota työhyvinvointia tukeviin työn voimavaroihin. On tärkeää muistaa, että jokainen työntekijä on yksilö ja että työuupumus voi ilmetä eri syistä ja eri tavoin. Siksi työhyvinvointia tarkastellessa ja edistäessä tulisi huomioida yksilölliset sekä rakenteelliset tekijät – niin yrittäjien kuin palkansaajien näkökulmasta.

5 Lähteet

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
<https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD–R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Baron, R. A., Franklin, R. J., & Hmieleski, K. M. (2016). Why Entrepreneurs Often Experience Low, Not High, Levels of Stress: The Joint Effects of Selection and Psychological Capital. *Journal of Management*, 42(3), 742–768.
<https://doi.org/10.1177/0149206313495411>
- 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.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Demerouti, E. (2025). Job demands-resources and conservation of resources theories: How do they help to explain employee well-being and future job design? *Journal of Business Research*, 192, 115296-. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2025.1152961>
- Edú-Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A Review of Theory and Measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1780-. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>
- Hakanen, J. (2004). *Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders*, 141(2), 415–424. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2012.02.043>

Hakanen, J. J. & Kaltiainen, J. (2022). *Työuupumuksen arviointi Burnout Assessment Tool (BAT) -menetelmällä*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Heikkilä, T. (2017). *Tilastollinen tutkimus* (9. uud. p.). Edita Publishing.

Kalinienė, G., Ustinavičienė, R., Lukšienė, D., Žutautienė, R., Kirvaitienė, J., & Vaičiulis, V. (2024). Does the level of burnout differ between occupational groups in Lithuania? *Frontiers in Public Health*, 12, 1364886–1364886.
<https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1364886>

Kausto, J., Vuorento, M., Salminen, S., Hakanen, J., Sauni, R., & Mäkikangas, A. (2024). *Työuupumukseen liittyviä käytäntöjä – selvitys Euroopan 10 eri maassa*. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja, 2024:33.

Laine, P. (2013). *Työhyvinvoinnin kehittäminen. Hyvän kehittämisen reunaehdoja tutkimassa*. Turun yliopiston julkaisuja, sarja – ser. C osa – Tom. 372. Turku: Turun yliopisto

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company

LePine, J. A., LePine, M. A., & Jackson, C. L. (2004). Challenge and Hindrance Stress: Relationships with Exhaustion, Motivation to Learn, and Learning Performance. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 883–891. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.883>

Leutner, F., Ahmetoglu, G., Akhtar, R., & Chamorro-Premuzic, T. (2014). The relationship between the entrepreneurial personality and the Big Five personality traits. *Personality and Individual Differences*, 63, 58–63. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.01.042>

Lerman, M. P., Munyon, T. P., & Williams, D. W. (2021). The (not so) dark side of entrepreneurship: A meta-analysis of the well-being and performance consequences of entrepreneurial stress. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 15(3), 377–402.
<https://doi.org/10.1002/sej.1370>

- Marchand, A., Blanc, M.-E., & Beauregard, N. (2018). Do age and gender contribute to workers' burnout symptoms? *Occupational Medicine (Oxford)*, 68(6), 405–411.
<https://doi.org/10.1093/occmed/kqy088>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422
- Mäkikangas, A. & Hakanen, J. (2017). Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin monet kuvaajat. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. (toim.). *Tykkää työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. (s. 103–125). PS-kustannus.
- Mäkikangas, A., Snellman, M., Mäkinieniemi, J-P., Mauno, S., & Sauni, R. (2025). *Työuupumuksen alkulähteillä -loppuraportti* [Viitattu 5.2.2025]
- Nummenmaa, L. (2023). *Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät* ([Uudistettu laitos]). Tammi.
- Nuorten NYT (2024). *NYT Nuorten Tulevaisuusraportti 2024*. <https://nuortennyt.fi/wp-content/uploads/2024/05/NYT-tulevaisuusraportti-2024-tyoelama-1.pdf> [Viitattu: 21.3.2025].
- Obschonka, M., Pavez, I., Kautonen, T., Kibler, E., Salmela-Aro, K., & Wincent, J. (2023). Job burnout and work engagement in entrepreneurs: How the psychological utility of entrepreneurship drives healthy engagement. *Journal of Business Venturing*, 38(2).
<https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2022.106272>
- Opetusministeriö, koulutus- ja tiedepolitiikan osasto (2009) *Yrittäjyyskasvatuksen suuntaviivat*. Opetusministeriön julkaisuja 2009:7. Viitattu 6.2.2025 <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/78869/opm07.pdf>

- Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Zhang, Z. (2011). Psychological Capital and Employee Performance: A Latent Growth Modeling Approach. *Personnel Psychology*, 64(2), 427-450. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01215>
- Saarela, P. (2003). Tuloksia nuorisobarometrasta. *Työ ja ihminen*, 17, 258–268.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-.
<https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health. In *Bridging Occupational, Organizational and Public Health* (pp. 43–68). Springer Netherlands.
https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4
- Schaufeli, W. B., De Witte, H. & Desart, S. (2020). Burnout Assessment Tool (BAT) - Development, Validity, and Reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), 9495-. <https://doi.org/10.3390/ijerph17249495>
- Seppälä, P. & Hakanen, J. (2017). Työn voimavarat, vaatimukset ja niiden tuunaaminen. Teoksessa: Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. *Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*, (s. 149–167). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Sharpe, D. (2015). Your Chi-Square Test Is Statistically Significant: Now What? *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 20(8).
- Shoman, Y., El May, E., Marca, S., Wild, P., Bianchi, R., Bugge, M., Caglayan, C., Cheptea, D., Gnesi, M., Godderis, L., Kiran, S., McElvenny, D., Mediouni, Z., Mehlum, I., Mijakoski, D., Minov, J., van der Molen, H., Nena, E., Otelea, M., & Guseva Canu, I.

- (2021). Predictors of Occupational Burnout: A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(17), 9188-.
<https://doi.org/10.3390/ijerph18179188>
- Stephan, U. (2018). Entrepreneurs' Mental Health and Well-Being: A Review and Research Agenda. *Academy of Management Perspectives*, 32(3), 290–322.
<https://doi.org/10.5465/amp.2017.0001>
- Stephan, U., Rauch, A., & Hatak, I. (2023). Happy Entrepreneurs? Everywhere? A Meta-Analysis of Entrepreneurship and Wellbeing. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 47(2), 553–593. <https://doi.org/10.1177/10422587211072799>
- Suomen virallinen tilasto (SVT) (2023): *Yritysten rakenne- ja tilinpäätöstilasto*. Viiteajankohta: 2023. ISSN=2342–6217. Helsinki: Tilastokeskus. <https://stat.fi/julkaisu/cln1hydnrwjen0cutu5zdm4gy> [Viitattu: 21.3.2025].
- Suomen virallinen tilasto (SVT) (2024). *Yksinyrittäjien määrä väheni vuonna 2023*. Helsinki: Tilastokeskus. <https://stat.fi/fi/uutinen/yksinyrittajien-maara-vaheni-vuonna-2023> [Viitattu: 21.3.2025].
- Suutela, S., Kaltiainen, J., & Hakanen, J. (2024). *Miten Suomi voi? -tutkimus Työhyvinvoinnin kehittyminen loppuvuoden 2019 ja kesän 2024 välillä*. (2.10.2024). Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi> [Viitattu 31.3.2025]
- Suutela, S., Kaltiainen, J., & Hakanen, J. (2025). *Miten Suomi voi? -tutkimus Työhyvinvoinnin kehittyminen loppuvuoden 2019 ja kesän 2024 välillä*. (11.3.2025) Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi> [Viitattu 31.3.2025]
- Tanskanen, A. (2022). *Sairauspoissaolo maksaa työnantajalle jopa kaksi euroa minuutilta*. <https://ek.fi/ajankohtaista/blogit/sairauspoissaolo-maksaa-tyonantajalle-jopa-kaksi-euroa-minuutilta/> [Viitattu 21.3.2025]
- Tietoarkisto. (2021). Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/> [Viitattu 20.2.2025]

Torrès, O., & Thurik, R. (2019). Small business owners and health. *Small Business Economics*, 53(2), 311–321. <https://doi.org/10.1007/s11187-018-0064-y>

Tutkimustieteellinen neuvottelulautakunta (2024) *Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK)*. <https://tenk.fi/fi/hyva-tieteellinen-kaytanto-htk> [Viitattu 5.2.2025]

Tähtinen, Juhani, Laakkonen, Eero & Broberg, Mari (2020). *Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteita*. Turku: Turun yliopisto.

Uusitalo-Arola, L., Tuisku, K., & Rossi, H. (2022). *Tietoa potilaalle: Työuupumus (burnout)*. Lääkärikirja Duodecim. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00681> [Viitattu 31.1.2025]

Vartiainen, M. (2017). Johdanto: Työpsykologian ja hyvinvointitutkimuksen kehitys Suomessa. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. (toim.). *Tykkää työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. PS-kustannus.

Wiklund, J., Nikolaev, B., Shir, N., Foo, M.-D., & Bradley, S. (2019). Entrepreneurship and well-being: Past, present, and future. *Journal of Business Venturing*, 34(4), 579–588. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2019.01.002>