

Miten Suomi voi? Tuloksia yhteisöllisyydestä työssä

Janne Kaltiainen, erikoistutkija
Jari Hakanen, tutkimusprofessori
Sampo Suutala, tutkija

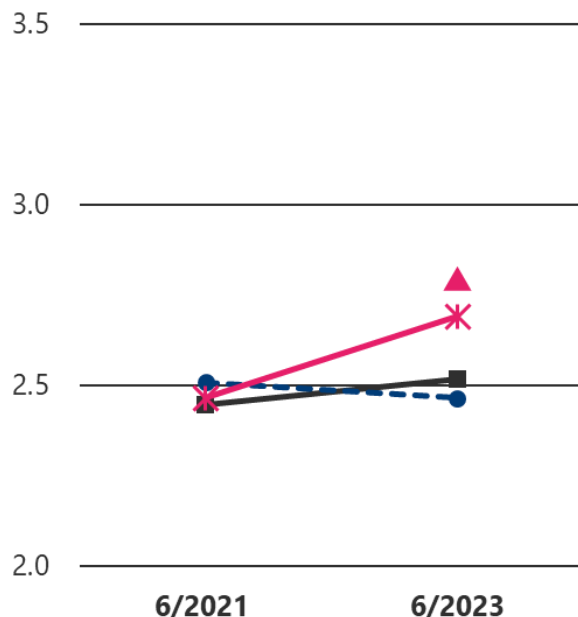
30.5.2024

Aiemmin havaittua: kokoaikaisessa etätyössä yleinen yksinäisyys on kasvanut 2021-2023



YKSINÄISYYS

(asteikko 1-5)



- Lähityössä
- -●- Hybridityössä (etänä 1/4, 1/2 tai 3/4 työajasta)
- *— Etänä suunnilleen koko työajan

- Kesällä 2023 yksinäisyyttä työssäkäyvässä väestössä koki:
 - Lähityössä 28 %
 - Hybridityössä 25 %
 - Pelkästään etätyötä tehneistä: 32 %
- Kun yleinen yksinäisyys on näin tyypillinen kokemus, on tärkeää tutkia, miten yhteisöllisyyttä koetaan työssä.



LISÄTIETOA
JA AIEMMAT
TULOKSET:
[TTL.FI/MITEN-SUOMI-VOI](https://ttl.fi/miten-suomi-voi)

Aineisto ja menetelmät

Tuloskoosteen menetelmä: seuranta-aineisto kesä 2023 ja loppuvuosi 2023

Tulokset perustuvat väestökyselyaineistoon, joka kerättiin kahdessa vaiheessa samoilta vastaajilta: kesällä 2023 ja loppuvuonna 2023.

- Molempiin kyselyihin vastasi yhteensä 1843 työssäkäyvää 18–65-vuotiasta suomalaista.
 - Kesällä 2023 tutkimukseen kutsuttiin osallistumaan henkilöitä satunnaisesti väestörekisteristä sekä Taloustutkimuksen internetpaneelistä (vastausprosentti noin 14 %).
 - Loppuvuoden 2023 kyselyyn kutsuttiin vastaamaan ne, jotka vastasivat kesän 2023 kyselyyn ja antoivat luvan jatkokutsun lähettämiseksi (vastausprosentti noin 67 %).
- Tilastollisten analyysien tulokset ovat painotettuja iän, sukupuolen ja asuinalueen mukaan tulosten edustavuuden vahvistamiseksi.

Tutkimukseen vastanneet

Taustatiedot	Vastasi 6/2023 ja 12/2023
Työssäkäyviä vastaajia	N=1843
Naisia / miehiä	53 / 47 %
Ikä (keskiarvo)	46 vuotta
Alle 36-vuotiaat / 36-vuotiaat ja yli	23 / 77 %
Koulutus: perus- tai keskiaste / muu korkea aste / yliopisto	26 / 43 / 31 %
Lähityössä / hybridi / vain etänä	54 / 34 / 12 %
Viikkotyötunnit (keskiarvo)	36,5 tuntia
Esihenkilö- tai johtoasemassa / työntekijä	15 / 85 %
Vakituisessa työsuhteessa / muu työsuhde	89 / 11 %
Työskentelysektori: julkinen / yksityinen / muu sektori	38 / 55 / 7 %
Asuu Uudellamaalla / muualla Etelä-Suomessa / Länsi-Suomessa /Pohjois- tai Itä-Suomessa	35 / 21 / 23 / 20 %

Työssä koetun yhteisöllisyyden tutkiminen

- Yhteisöllisyyden kokemus on tunnistettu yhdeksi ihmisten psykologisista perustarpeista itsenäisyyden ja pystyvyyden ohella. Ne kaikki edistävät hyvinvointia ja sisäistä motivaatiota.
- Tutkimme yhteisöllisyyttä työssä esittämällä vastaajille kolme väittämää (Brien ym., 2012*):
 - 1. Tunnen tulevani ymmärretyksi työyhteisössäni.**
 - 2. Koen tulevani kuulluksi työyhteisössäni.**
 - 3. Koen, että voin luottaa ihmisiin työyhteisössäni.**
- Näihin väittämiin vastaajat ottivat kantaa vastausasteikolla 1= täysin eri mieltä, 2= melko eri mieltä, 3= ei samaa eikä eri mieltä, 4= melko samaa mieltä, 5= täysin samaa mieltä.
- Tulokset esitellään väittämäkohtaisesti ja näistä kolmesta väittämästä muodostetun summamuuttujan keskiarvojen perusteella, joissa suurempi arvo = vahvempi yhteisöllisyys.
- Väittämien ns. sisäinen reliabiliteetti oli korkea (Cronbachin alpha oli .89 molempina ajankohtina), mikä tuki summamuuttujan muodostamista kyseisistä väittämistä.

*Brien, M., Forest, J., Mageau, G. A., Boudrias, J.-S., Desrumaux, P., Brunet, L., & Morin, E. M. (2012). The Basic Psychological Needs at Work Scale: Measurement Invariance between Canada and France. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 4(2), 167-187. doi: 10.1111/j.1758-0854.2012.01067.x

Analyysikuvaus: yhteisöllisyyteen työssä mahdollisesti vaikuttavat tekijät

- Tarkasteltiin kesällä 2023 mitattujen arvioiden ja kokemusten tilastollisia yhteyksiä yhteisöllisyyteen loppuvuonna 2023 osittaiskorrelaatioanalyysillä. Analyysissä vakioitiin taustatekijöitä: sukupuoli dikotomisena, ikä, koulutustaso, työsuhteen laatu (vakituinen/määräaikainen), työntekijä / johtaja - asema ja tehdyn etätyön osuus työajasta.
- Kalvoilla visualisoidaan edellä mainituissa analyysissä havaittuja tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä ($p < .05$) kuvaamalla yhteisöllisyyden keskiarvot loppuvuonna 2023 kolmessa kesällä 2023 mitatun selittävän muuttujan vastaajaluokassa. Näitä visualisointeja varten yllä mainituissa analyysissä käytetyt jatkuva-asteikolliset selittävät muuttujat (asteikkojen vaihtelu 1-5 ja 0-6) muokattiin kolmiluokkaisiksi.
- Esimerkiksi visualisoinneissa väittämään ”Yleensä minua kohdellaan reilusti työpaikallani” annetut vastaukset koodattiin seuraavasti:
 - Eri mieltä olevat: jos vastasi 1=täysin eri mieltä tai 2=melko eri mieltä
 - Siltä väliltä: jos vastasi 3=ei samaa eikä eri mieltä
 - Samaa mieltä: jos vastasi 4=melko samaa mieltä tai 5=täysin samaa mieltä.

Analyysikuvaus: työssä koetun yhteisöllisyyden mahdolliset vaikutukset

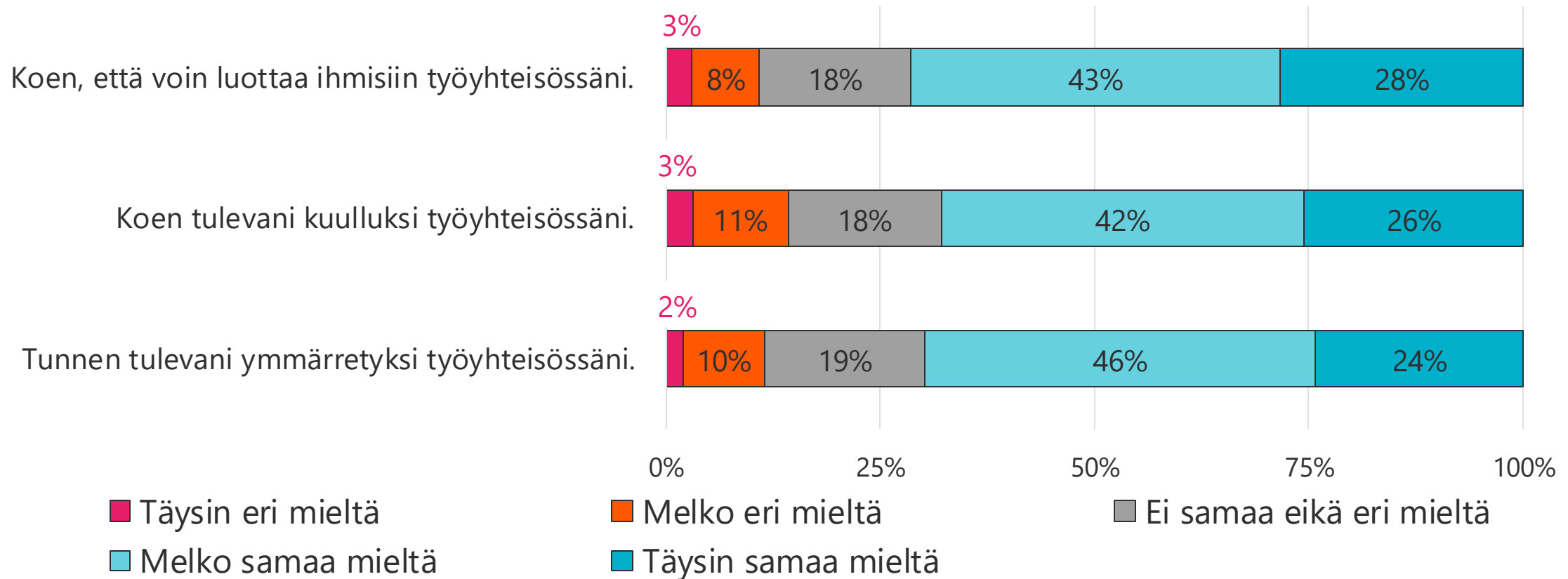
- Tarkasteltiin kesällä 2023 mitatun yhteisöllisyyden tilastollisia yhteyksiä arvioihin ja kokemuksiin loppuvuonna 2023 osittaiskorrelaatioanalyysillä. Analyysissä vakioitiin taustatekijöitä: sukupuoli dikotomisena, ikä, koulutustaso, työsuhteen laatu (vakituinen/määräaikainen), työntekijä / johtaja -asema ja tehdyn etätyön osuus työajasta.
- Kalvoilla visualisoidaan edellä mainituissa analyyseissa havaittuja tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä ($p < .05$) kuvaamalla arvioiden ja kokemusten keskiarvot loppuvuonna 2023 kolmessa kesällä 2023 mitatun yhteisöllisyyden vastaajaluokassa. Näitä visualisointeja varten 1–5-vastausasteikollinen "yhteisöllisyys työssä" -summamuuttuja muokattiin kolmiluokkaiseksi.
- Mikäli yhteisöllisyys summamuuttujan arvo oli välillä 1–2.49, luokiteltiin vastaaja luokkaan "Ei ole yhteisöllisyyttä". Vastaajat arvoilla 2.5–3.49 luokiteltiin luokkaan "Siltä väliltä" ja arvoilla 3.5–5 luokkaan "On yhteisöllisyyttä".

Keskeisiä tuloksia

Noin joka neljäs koki vahvaa yhteisöllisyyttä työssä. Osa-aikaisilla ja yksin asuvilla yhteisöllisyyttä oli vähiten. Yhteisöllisyys heikkeni erityisesti vähäistä yhteisöllisyyttä kokeneilla, määräaikaisilla, johtajilla ja nuorilla aikuisilla.

Noin joka neljäs koki vahvaa yhteisöllisyyttä työssä

Yhteisöllisyys työssä loppuvuonna 2023



Osa-aikaisilla sekä yksin asuvilla oli vähiten yhteisöllisyyttä työssä

- Tutkituista vastaajaryhmistä vähiten yhteisöllisyyttä loppuvuonna 2023 työssään kokivat:
 - **Osa-aikaisesti tai satunnaisesti työssä olleet** (summamuuttujan keskiarvo 3,59 mitta-asteikolla 1–5) myös verrattuna täysipäiväisesti työssä olleisiin (3,84; ryhmien välinen ero $p < .05$).
 - **Yksin asuvat** (3,63) myös verrattuna muiden kanssa asuneisiin (3,87; $p < .05$).
 - **Naiset** (3,72) myös verrattuna miehiin (3,89; $p < .05$).
 - **Matalasti koulutetut** (perus- ja keskiaste; 3,73) myös verrattuna korkeammin koulutettuihin: mitä matalampi koulutus, sitä vähäisempi yhteisöllisyys, $p < .05$. Esimerkiksi yliopistokoulutuksen saaneilla 3,92.
 - **Vain lähityötä tehneet** (3,73), joiden yhteisöllisyys oli vähäisempää kuin hybridityötä tehneillä (3,94; $p < .05$), mutta ei eronnut pelkästään etätyötä tehneiden yhteisöllisyydestä (3,81).
 - **Nuoret aikuiset eli alle 36-vuotiaat** (3,76). Viite siitä, että mitä nuorempi, sitä hieman heikompi yhteisöllisyys työssä ($p = .058$).

Yhteisöllisyyden kehityksessä viitteitä polarisaatiosta

- Kaikkien vastaajien tasolla yhteenkuuluvuudessa oli viitteitä hyvin lievistä laskutrendistä kesän ja loppuvuoden 2023 välillä: keskiarvossa laskua $3.84 \rightarrow 3.81$ (asteikolla 1-5; noin 1 %), joka lähes tilastollisesti merkitsevä: $p = .053$.
- Mitä heikompaa yhteisöllisyys oli kesällä, sitä enemmän se näytti laskeneen loppuvuoteen 2023 tultaessa. Tutkimusaineistosta nousi esille viisi erilaista ryhmää:
 - Noin neljänneksellä (26 % vastaajista) yhteisöllisyys oli erittäin korkealla tasolla ja kasvoi entisestään ($4,6 \rightarrow 4,7$, $p < .05$)
 - Suurimmalla osalla (43 %), yhteisöllisyys oli vahvaa ja säilyi samalla tasolla (4,0)
 - Noin joka viidennellä (19 %) yhteisöllisyys oli keskiarvoa heikompaa ja heikentyi lievästi ($3,3 \rightarrow 3,2$; $p < .05$)
 - Joka kymmenes (10 %) puolestaan kuului matalan ja selkeästi heikentyvän yhteisöllisyyden ryhmään ($2,9 \rightarrow 2,4$, $p < .05$)
 - Lisäksi n. 3 % vastaajista kuului ryhmään, joissa yhteisöllisyys oli huomattavan vähäistä ja heikentyi selkeästi entisestään ($2,1 \rightarrow 1,7$, $p < .05$)

Yhteisöllisyys heikkeni erityisesti määräaikaisessa työsuhteessa olevilla, johtajilla ja nuorilla aikuisilla

- Yhteisöllisyyden heikentymistä havaittiin erityisesti:
 - **Määräaikaisessa työsuhteessa olevilla** ($-3,5\%$, $p < .05$)
 - Heikentyi myös vakituksessa työsuhteessa olevia enemmän kuin ryhmien välinen ero muutoksissa: $p < .05$.
 - **Esihenkilöillä ja johtajilla** ($-2,75\%$, $p < .05$)
 - Viite, että heikentyi vastinryhmäänsä (työntekijät) enemmän: $p = .067$
 - **Nuorilla aikuisilla eli alle 36-vuotiailla** ($-2,0\%$, $p < .05$)
 - Viite, että heikentyi vastinryhmäänsä (36-vuotiaat ja vanhemmat) enemmän: $p = .086$
 - **Yksityisellä sektorilla** ($-1,5\%$, $p < .05$)
 - Viite, että heikentyi vastinryhmäänsä (julkinen sektori) enemmän: $p = .077$

Erityisesti reilu kohtelu ja palveleva johtaminen voivat edistää yhteisöllisyyttä. Suurimpina riskeinä yhteisöllisyydelle havaittiin työssä koettu eettinen stressi ja roolikonfliktit.

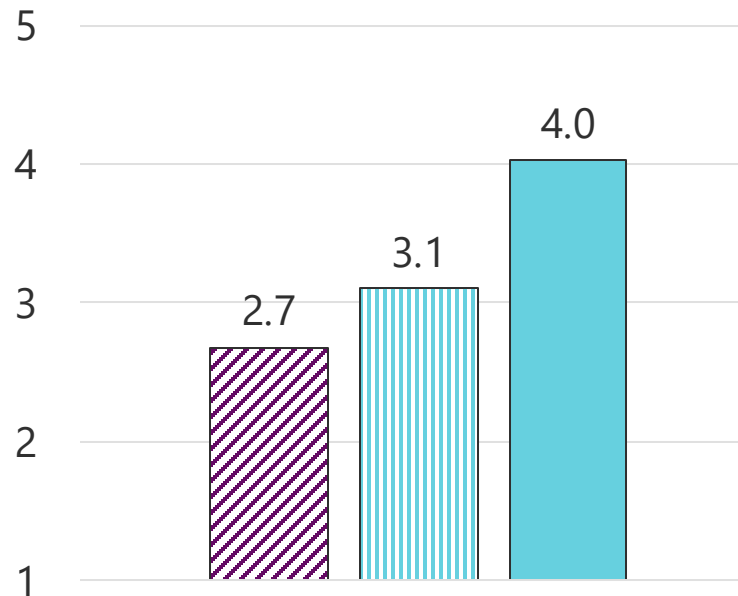
Reilu kohtelu ja palveleva johtaminen voivat vahvistaa yhteisöllisyyttä työssä

Yhteisöllisyys työssä loppuvuonna 2023

(mitä korkeampi
palkki, sitä
parempi tilanne)



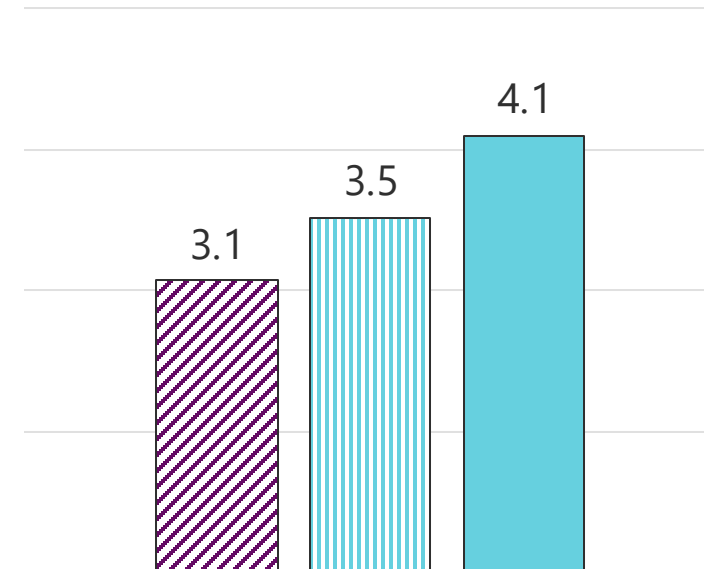
Kokemus
kesällä 2023:



■ Ei koe reilua kohtelua

■ Siltä väliltä

■ Kokee reilua kohtelua



■ Ei ole palvelevaa johtamista

■ Siltä väliltä

■ On palvelevaa johtamista

Esim. "Esihenkilöni rohkaisee
minua hyödyntämään kykyjäni."

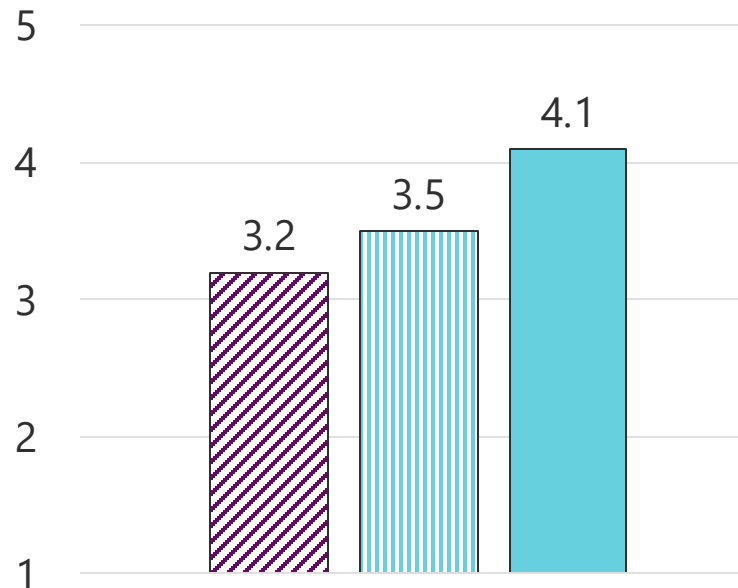
Arvojen yhteensopivuus ja työn myönteinen vaikutus muihin ihmisiin voivat vahvistaa yhteisöllisyyttä työssä

Yhteisöllisyys työssä loppuvuonna 2023

(mitä korkeampi
palkki, sitä
parempi tilanne)



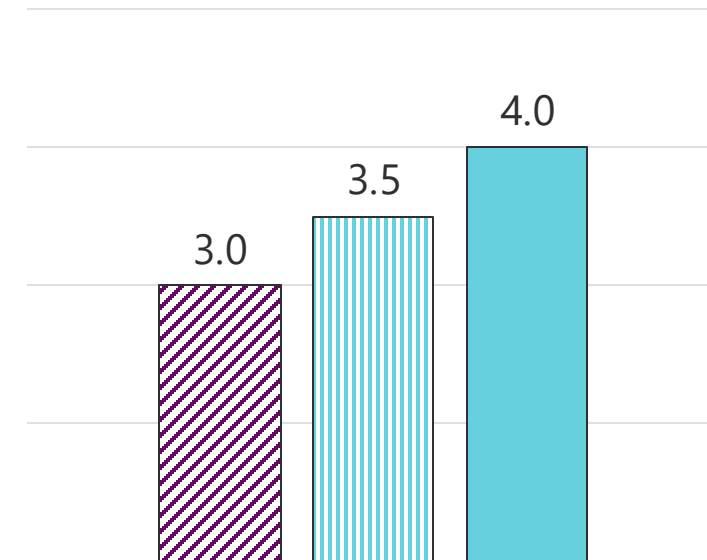
Kokemus
kesällä 2023:



■ Työpaikan arvot eivät sovi yhteen omien arvojen kanssa

■ Siltä väliltä

■ Työpaikan arvot sopivat yhteen omien arvojen kanssa



■ Työllä ei ole myönteistä vaikutusta muihin

■ Siltä väliltä

■ Työllä on myönteinen vaikutus muihin

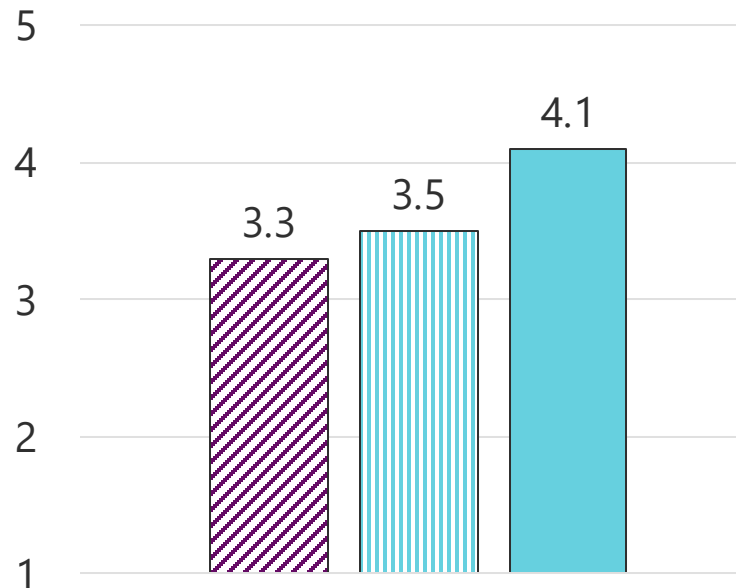
Eettinen stressi ja roolikonfliktit voivat heikentää yhteisöllisyyttä työssä

Yhteisöllisyys työssä loppuvuonna 2023

(mitä korkeampi palkki, sitä parempi tilanne)



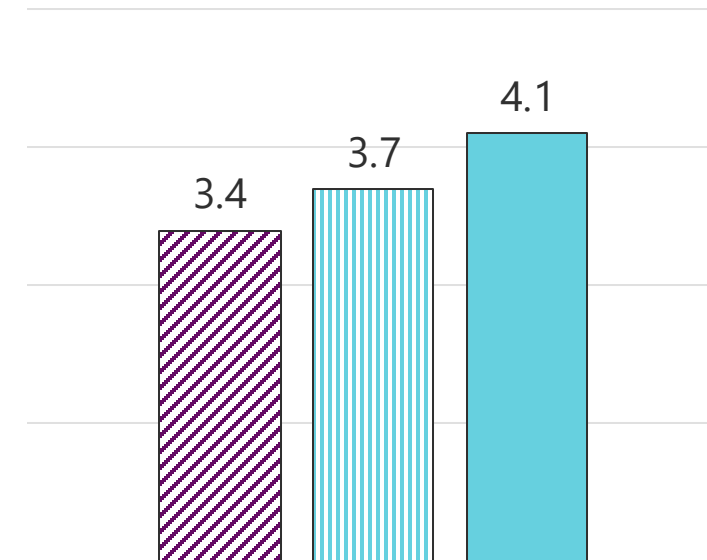
Kokemus kesällä 2023:



■ Ei voi toimia työssään oikeaksi katsomallaan tavalla

■ Siltä väliltä

■ Voi toimia työssään oikeaksi katsomallaan tavalla



■ Kohdistuu ristiriitaisia odotuksia

■ Siltä väliltä

■ Ei kohdistu ristiriitaisia odotuksia

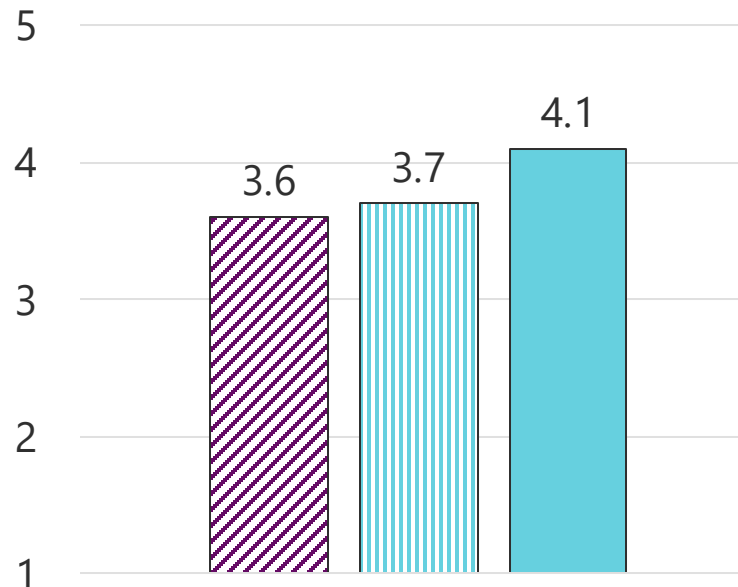
Byrokratian kuormittavuus ja tunnetyö voivat heikentää yhteisöllisyyttä työssä

Yhteisöllisyys työssä loppuvuonna 2023

(mitä korkeampi
palkki, sitä
parempi tilanne)



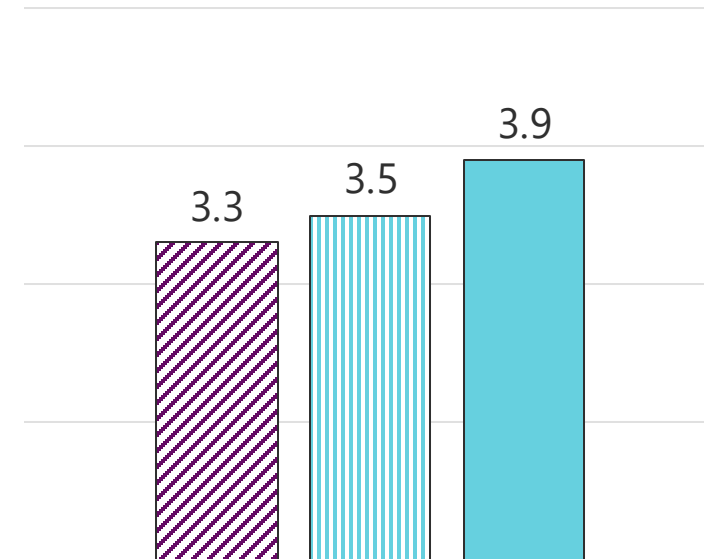
Kokemus
kesällä 2023:



■ Kankeat toimintatavat haittaavat
tehokasta työskentelyä

■ Siltä väliltä

■ Toimintatavat eivät haittaa
tehokasta työskentelyä



■ Näytettävä työssä usein tunteita,
jotka eivät vastaa todellisia

■ Siltä väliltä

■ Ei tarvitse näyttää usein tunteita,
jotka eivät vastaa todellisia

Erot työoloissa voivat selittää osa-aikaisten, naisten, matalammin koulutettujen ja nuorten heikompa yhteisöllisyyttä

- **Osa-aikaiset** kokevat heikompa yhteisöllisyyttä työssä mahdollisesti osin siksi, että he kokevat työssään vakituisia vähemmän reilua kohtelua, palvelevaa johtamista, omien ja työpaikan arvojen yhteensopivuutta, itsenäisyyttä sekä enemmän eettistä stressiä ja tunnetyötä.
- **Naiset raportoivat miehiä vähemmän** työssään itsenäisyyttä ja enemmän tunnetyötä. Nämä voivat selittää naisten alhaisempaa yhteisöllisyyttä työssä.
- **Matalammin koulutettujen kokemus** vähäisemmästä yhteisöllisyydestä voi johtua osin siitä, että he raportoivat korkeammin koulutettuja vähemmän työssään reilua kohtelua, palvelevaa johtamista, omien ja työpaikan arvojen yhteensopivuutta, itsenäisyyttä sekä enemmän eettistä stressiä ja tunnetyötä.
 - Samat tekijät selittävät myös sitä, miksi lähityötä tehneet kokevat vähemmän yhteisöllisyyttä kuin vähintään jonkin verran etätöitä tehneet. Lähityötä tekevillä onkin keskimäärin etätöitä tekeviä matalampi koulutus.
- **Nuorempien matalampi yhteisöllisyys** voi osin johtua siitä, että he raportoivat iäkkäämpiä enemmän eettistä stressiä ja tunnetyötä.

Erot työolojen kehityksessä osin selittää, miksi tietyissä ryhmissä yhteisöllisyys heikentyi

- **Koko aineistossa havaittua yhteisöllisyyden lievää heikentymistä** voi selittää palvelevassa johtamisessa havaittu mahdollinen lievä heikentyminen (noin $-1,0\%$, $p = .059$).
- **Määräaikaisessa työsuhteessa olevien yhteisöllisyyden heikentymistä voi selittää tunnetyön lisääntyminen** ($+6,3\%$). Vastaavaa muutosta ei havaittu vakituksessa työsuhteessa olevilla (erot määräaikaisten kehitystrendiin $p < .05$).
- **Esihenkilöillä ja johtajilla yhteisöllisyyden heikentymistä voi selittää yhteensopivuuden heikentyminen omien ja työpaikan arvojen välillä** ($-4,5\%$). Vastaavanlaisia muutoksia ei havaittu työntekijöillä (erot johtajien kehitystrendeihin $p < .05$).
- **Nuorten aikuisten (alle 36 v.) yhteisöllisyyden heikentyminen voi johtua yhteensopivuuden heikentymisestä omien ja työpaikan arvojen välillä** ($-3,0\%$) ja **tunnetyön kasvusta** ($+3,0\%$). Vastaavanlaisia muutoksia ei havaittu iäkkäämmillä (erot nuorten aikuisten kehitystrendeihin $p < .05$).
- **Yksityisellä sektorilla yhteisöllisyyden heikentymistä voi selittää palvelevan johtamisen lievä heikentyminen** ($-1,4\%$, skaalalla 1-6 laskua $-0,07$). Vastaavaa muutosta ei havaittu julkisen sektorin vastaajilla (ero yksityisen sektorin kehitystrendiin $p < .05$).

Yhteisöllisyyden vahvistaminen on tärkeää, koska se voi edistää työhyvinvointia, pystyvyyttä ja työpaikkaan sitoutumista sekä torjua yleistä yksinäisyyttä.

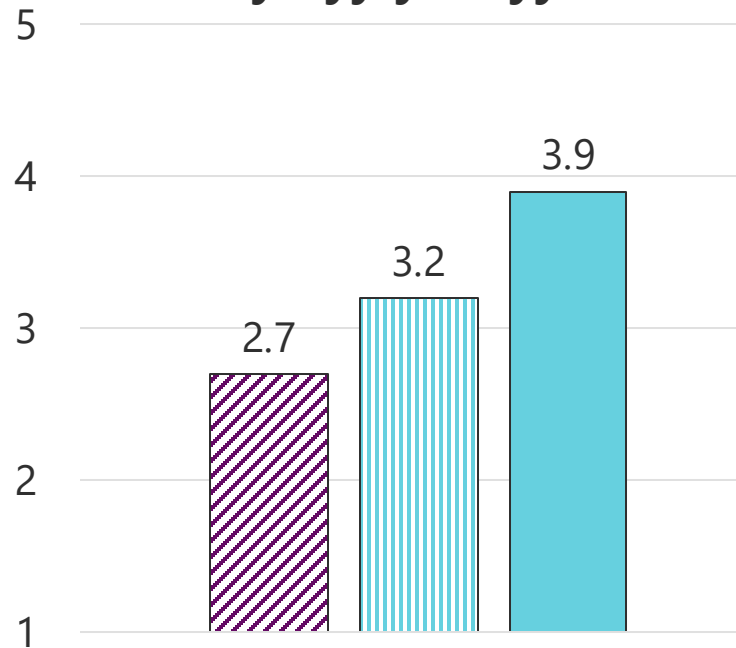
Yhteisöllisyys työssä voi lisätä työtyytyväisyyttä ja työn imua

Kokemus
loppuvuonna
2023:
(mitä korkeampi
palkki, sitä
parempi tilanne)



Yhteisöllisyyden
taso työssä
kesällä 2023:

Työtyytyväisyys

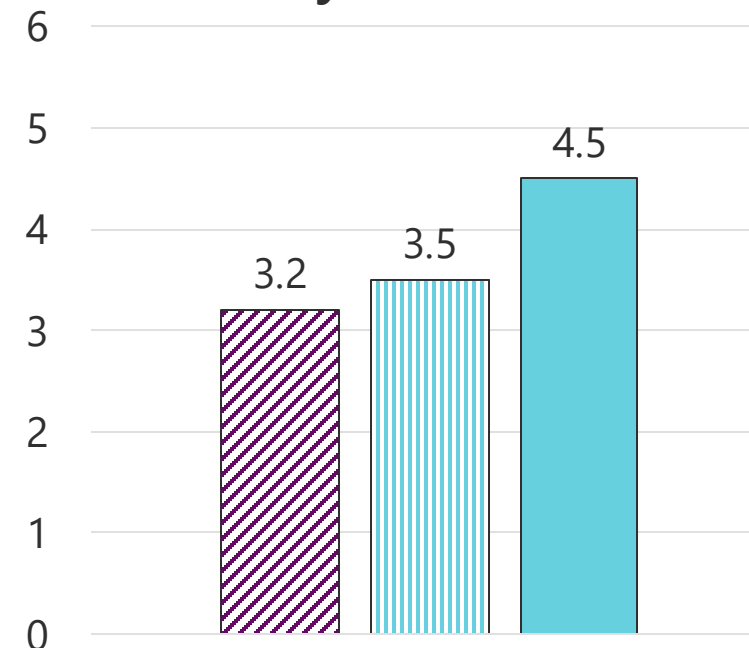


■ Ei ole yhteisöllisyyttä

■ Siltä väliltä

■ Koetaan yhteisöllisyyttä

Työn imu



■ Ei ole yhteisöllisyyttä

■ Siltä väliltä

■ Koetaan yhteisöllisyyttä

Yhteisöllisyys työssä voi lisätä pystyvyyden kokemusta ja toivoa

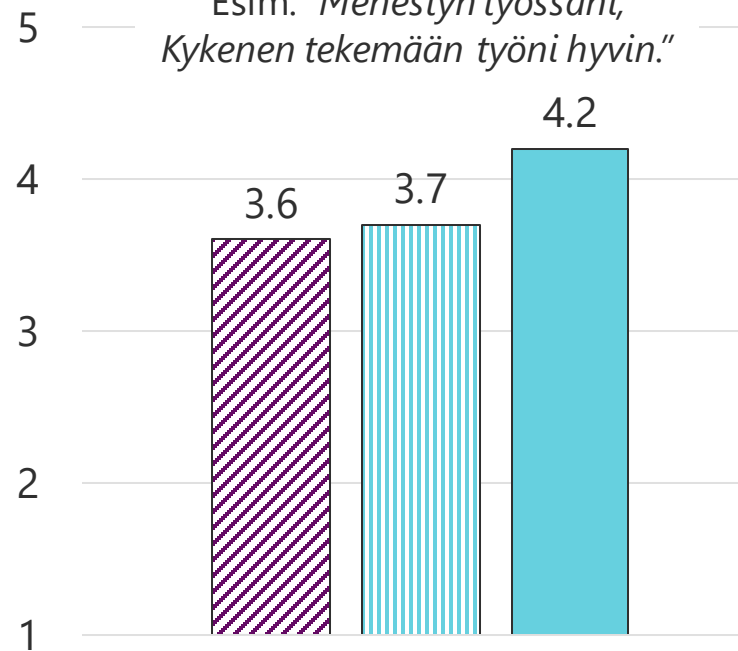
Kokemus
loppuvuonna
2023:
(mitä korkeampi
palkki, sitä
parempi tilanne)



Yhteisöllisyyden
taso työssä
kesällä 2023:

Pystyvyys työssä

Esim. "Menestyn työssäni;
Kykenen tekemään työni hyvin."



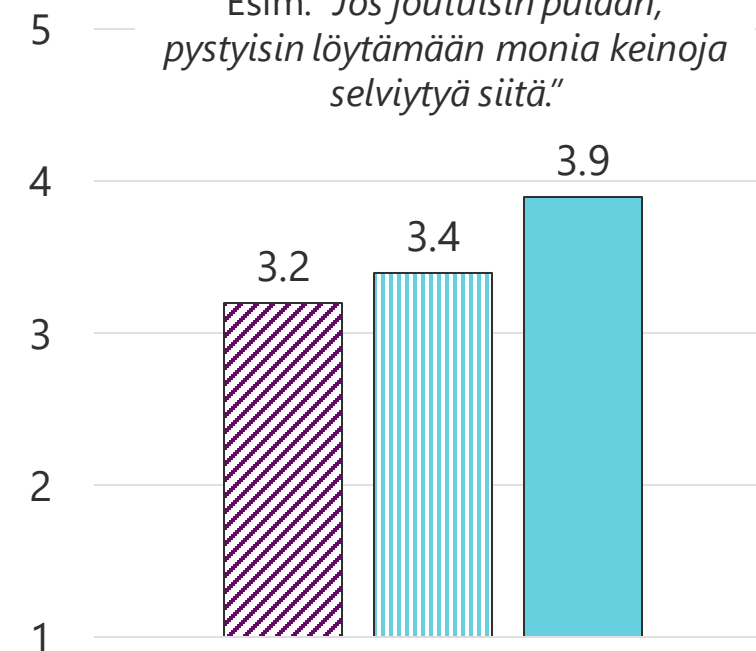
■ Ei ole yhteisöllisyyttä

■ Siltä väliltä

■ Koetaan yhteisöllisyyttä

Toivo

Esim. "Jos joutuisin pulaan,
pystyisin löytämään monia keinoja
selviytyä siitä."



■ Ei ole yhteisöllisyyttä

■ Siltä väliltä

■ Koetaan yhteisöllisyyttä

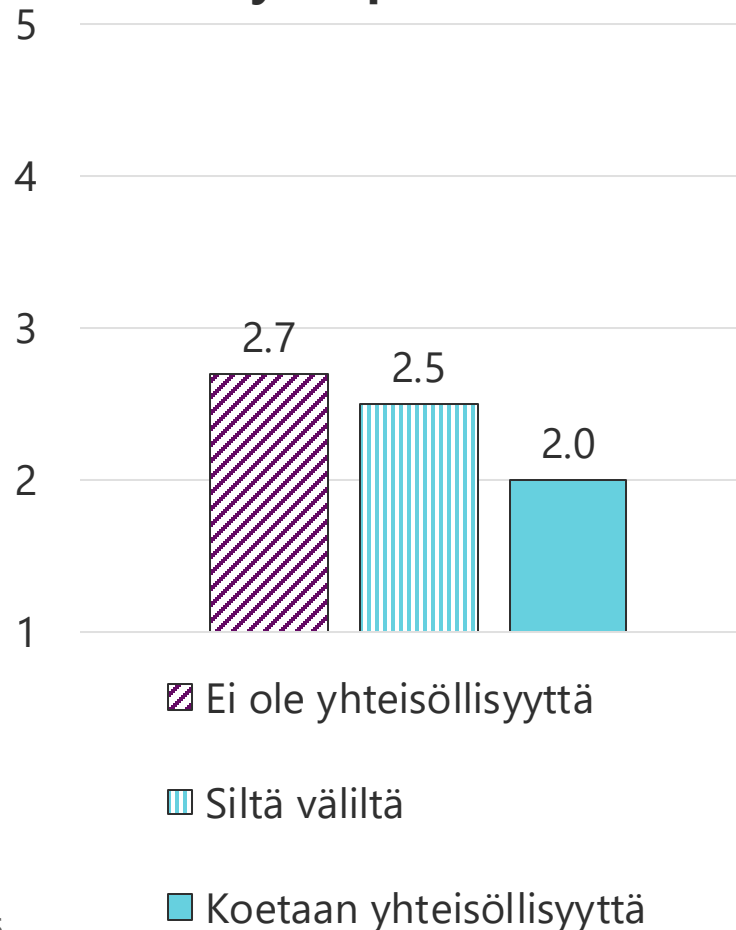
Yhteisöllisyys työssä voi torjua työuupumusta ja työssä tylsistymistä

Kokemus
loppuvuonna
2023:
(mitä matalampi
palkki, sitä
parempi tilanne)

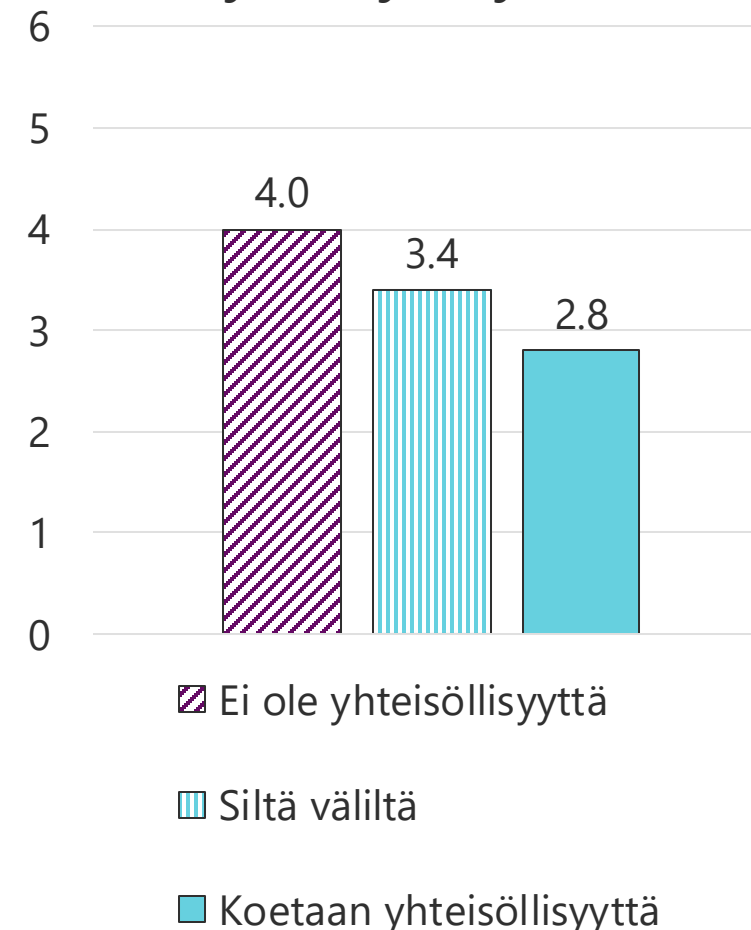


Yhteisöllisyyden
taso työssä
kesällä 2023:

Työuupumusoireilu



Työssä tylsistyminen



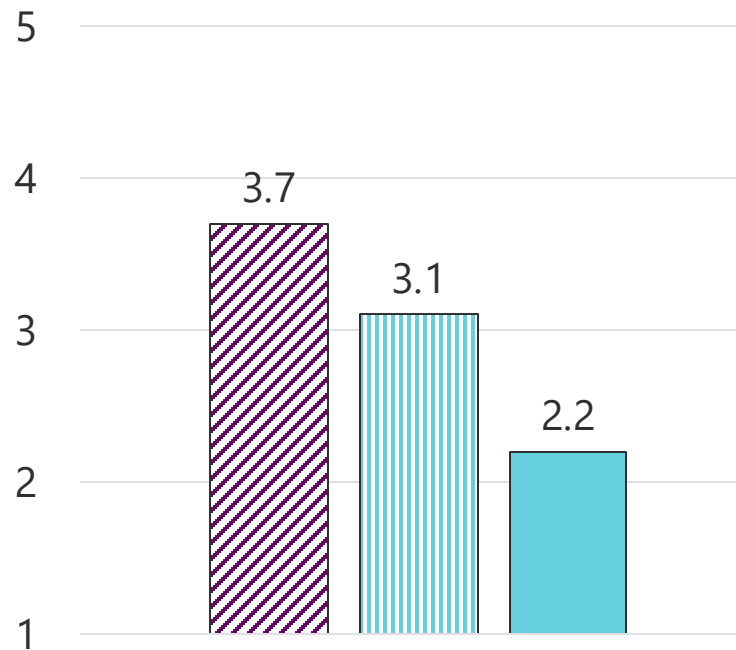
Yhteisöllisyys työssä voi vähentää irtisanoutumisaikeita ja yksinäisyyttä

Kokemus
loppuvuonna
2023:
(mitä matalampi
palkki, sitä
parempi tilanne)



Yhteisöllisyyden
taso työssä
kesällä 2023:

Irtisanoutumisaikeet

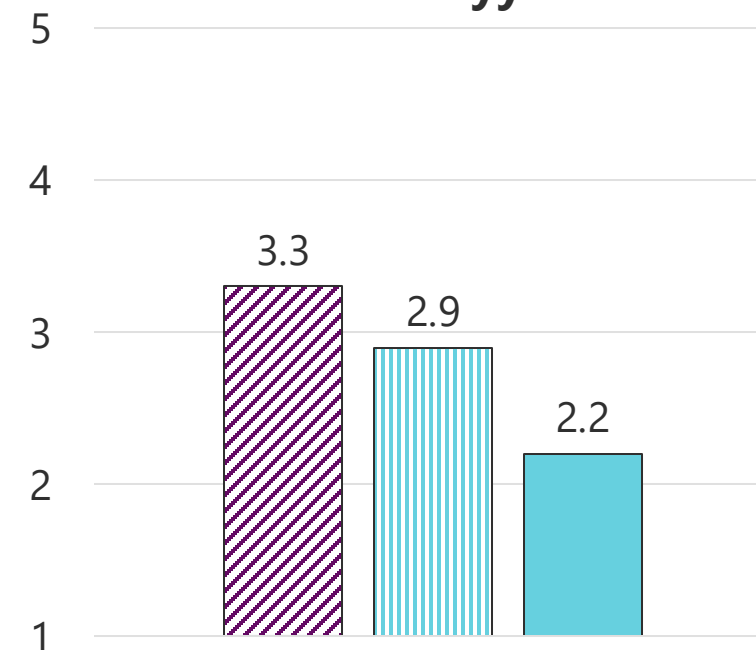


■ Ei ole yhteisöllisyyttä

■ Siltä väliltä

■ Koetaan yhteisöllisyyttä

Yksinäisyys



■ Ei ole yhteisöllisyyttä

■ Siltä väliltä

■ Koetaan yhteisöllisyyttä

Yhteenveto

Miten Suomi voi? Tuloksia yhteisöllisyydestä työssä



Noin joka neljäs kokee vahvaa yhteisöllisyyttä työssä.

Osa-aikaisilla ja yksin asuvilla yhteisöllisyyttä oli vähiten.

Yhteisöllisyys heikkeni erityisesti heillä, joilla se oli jo lähtökohtaisesti vähäistä, määräaikaisilla, johtajilla ja nuorilla aikuisilla.

30.5.2024



Erityisesti reilu kohtelu ja palveleva johtaminen voivat edistää yhteisöllisyyttä.

Suurimpina riskeinä yhteisöllisyydelle havaittiin työssä koettu eettinen stressi ja roolikonfliktit.

©TYÖTERVEYSLAITOS



Yhteisöllisyyden vahvistaminen työssä on tärkeää, koska se voi edistää työhyvinvointia, pystyvyyttä ja työpaikkaan sitoutumista sekä torjua yleistä yksinäisyyttä.

Muita havaintoja

- Sen lisäksi, että työolojen kehittäminen voi vahvistaa ja ylläpitää kaikkien yhteisöllisyyttä työssä, tutkimuksemme perusteella erityisesti:
 - Osa-aikaisten yhteisöllisyyden edistämiseksi olisi tärkeää panostaa oikeudenmukaiseen ja palvelevaan johtamiseen sekä sen mahdollistamiseen, että työssä voisi toimia oikeaksi katsomallaan tavalla.
 - Naisvaltaisilla aloilla työn ja muun elämän tasapainon edistäminen voisi vahvistaa myös yhteisöllisyyttä.
 - Nuorten yhteisöllisyyden vahvistamiseksi edellä mainittujen tekijöiden lisäksi työpaikoilla olisi hyvä tukea nuoria heidän työnsä myönteisten vaikutusten tunnistamisessa, mikä konkareille voi olla helpompaa. Nuorilla havaittua haastetta arvojen yhteensovittamisesta voidaan puolestaan edistää vahvistamalla työoloja (esimerkiksi palveleva johtaminen, oikeudenmukainen kohtelu, uuden oppiminen), jotka mahdollistavat työn suorittamisen mielekkäällä tavalla ja työssä onnistumisen.
 - Myös matalammin koulutetuilla puutteet edellä mainituissa tekijöissä selittivät vähäisempää yhteisöllisyyttä.
- On myös huolestuttavaa, että yhteisöllisyys heikkeni erityisesti johtajilla. Erityisesti johtajia näyttää kuormittavan liiallinen työn määrä (Miten Suomi voi? –tulosraportti 28.2.2024), joka voi estää johtajaa tekemästä työtään toivomallaan ja mielekkäällä tavalla. Kuormittavuuden parempi hallinta voisi vahvistaa kokemusta arvojen yhteensovivuudesta ja siten vahvistaa yhteisöllisyyttä.

Tutkimuksen rajoituksia

- Vaikka aineisto on verrattain laaja (vastaajia 1843), vastaajajoukko on voinut valikoitua, erityisesti kesän 2023 vastausprosentti (14 %) huomioiden. Voi esimerkiksi olla, että hyvinvoinnin haasteista kärsivät olisivat vastanneet kyselyyn muita harvemmin.
- Toisaalta verrattaessa pelkästään kesän 2023 kyselyyn vastanneita ja tuolloin työssä olleita ($n=1531$) heihin, jotka vastasivat myös loppuvuonna 2023 ja olivat molempina ajankohtina töissä ($n=1843$), jatkokyselyyn osallistuttiin hieman todennäköisemmin, jos kesällä 2023 työhyvinvointi koettiin heikommaksi ja työolot arvioitiin kriittisemmin.
- Erot jatkokyselyyn vastanneiden ja tutkimuksesta poisjääneiden välillä olivat kuitenkin hyvin pieniä vaikkakin tilastollisesti merkitseviä näin suuressa aineistossa. Esimerkiksi tutkimuksessa pysyneillä kognitiivisten häiriöiden (yksi työuupumuksen ydinoreista) keskiarvo oli 0,06 korkeampi kuin tutkimuksesta poisjääneillä mitta-asteikolla 1-5. Koska erot ovat näin pieniä, on epätodennäköistä, että vastaajien lievä valikoituminen vaikuttaisi merkittävästi johtopäätöksiin. Lisäksi tämän tulosraportin keskeisin muuttuja eli yhteisöllisyys työssä ei ollut yhteydessä jatkokyselyyn osallistumiseen.
- Lisäksi nuoret, matalammin koulutetut ja määräaikaisessa työsuhteessa olleet vastasivat hieman vastinryhmiään harvemmin myös loppuvuonna 2023.
 - Mikäli tätä lievää valikoitumista seurantakyselyn osalta ei olisi tapahtunut, voi olla, että yhteisöllisyydessä oltaisiin havaittu suurempaa heikentymistä kuin nykyisessä aineistossa havaittiin.

Tutkimuksen rajoituksia

- Tutkimuksen perusteella ei voida tehdä varmoja päätelmiä syy-seuraussuhteista, vaikka yhteyksiä analysoitiin yli ajan seuranta-aineistossa, joka kerättiin samoilta vastaajilta, ja vaikka analyyseissa kontrolloitiin useita mahdollisia taustatekijöitä.
- Tutkimus ei myöskään sulje pois toisensuuntaisia syy-seuraussuhteita. Esimerkiksi työyhteisöllisyyden mahdollisena seurauksena tutkittu työuupumusoireilu ja yleinen yksinäisyys voivat myös vastavuoroisesti heikentää yhteisöllisyyttä työssä. Yhteisöllisyyden ylläpitäminen ja edistäminen voi vaatia voimia ja myönteisiä odotuksia sosiaalista kanssakäymistä kohtaan, jotka molemmat voivat olla vähäisempiä työuupumuksesta ja/tai yksinäisyydestä kärsivillä.



**Lisätietoa ja aiemmat tulokset:
www.ttl.fi/miten-suomi-voi**

**LISÄÄ ASIAA TYÖELÄMÄSTÄ?
SEURAA TYÖTERVEYSLAITOSTA SOMESSA JA
VIERAILE VERKKOSIVUILLAMME TTL.FI**