



Meea-Eveliina Hellsten

Sosiaalisen median käytön vaikutus työuupumukseen ja kielteiset vaikutukset työhyvinvointiin

Integratiivinen kirjallisuuskatsaus

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysalan ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Sosiaali- ja terveysalan palvelujen ja liiketoiminnan johtamisen tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

23.5.2024

Tiivistelmä

Tekijä:	Meea-Eveliina Hellsten
Otsikko:	Sosiaalisen median käytön vaikutus työuupumukseen ja kielteiset vaikutukset työhyvinvointiin
Sivumäärä:	45 sivua + 2 liitettä
Aika:	23.5.2024
Tutkinto:	Sosiaali- ja terveysalan ylempi ammattikorkeakoulututkinto
Tutkinto-ohjelma:	Sosiaali- ja terveysalan palvelujen ja liiketoiminnan johtaminen
Ohjaaja:	Lehtori Lotta Kuosmanen

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli integratiivisen kirjallisuuskatsauksen keinoin selvittää sosiaalisen median käytön vaikutuksia työuupumukseen sekä sen kielteisiä vaikutuksia työhyvinvointiin. Tarkoituksena oli koota yhteen jo olemassa olevaa tutkimustietoa aiheesta. Opinnäytetyön tavoitteena oli tarjota yrityksille, organisaatioille ja työntekijöille ymmärrystä siitä, minkälainen yhteys sosiaalisen median käytön ja työuupumuksen välillä on, sekä millaisia kielteisiä vaikutuksia sosiaalisen median käytöllä on työhyvinvointiin. Tavoitteena oli opinnäytetyön tulosten avulla edistää työhyvinvointia ja työn tehokkuutta, sekä ennaltaehkäistä työuupumusta. Opinnäytetyön tutkimuskysymyksiä olivat: minkälaisia vaikutuksia sosiaalisen median käytöllä on työuupumukseen ja minkälaisia kielteisiä vaikutuksia sosiaalisen median käytöllä on työhyvinvointiin?

Keräsin opinnäytetyön aineiston maaliskuussa 2024 neljästä eri sähköisestä tietokannasta systemaattisen tiedonhaun menetelmällä. Aineisto koostui 15, pääosin ulkomailla tehdystä tutkimuksesta. Valitsin aineiston ennalta määriteltujen sisäänotto- ja poissulkukriteerien sekä tutkimusten laadun perusteella. Apuna aineiston valinnassa ja laadun arvioinnissa käytin PRISMA-kaaviota sekä Hawkerin laadun arvioinnin kriteeristöä. Etsin opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin vastauksia analysoimalla aineistoa laadullisen sisällönanalyysin keinoin.

Opinnäytetyön tuloksista kävi ilmi, että sosiaalisen median käyttö lisäsi työn kuormitustekijöitä aiheuttaen sosiaalista ylikuormitusta sekä tiedon ja viestinnän ylikuormitusta. Tiedon ja viestinnän ylikuormituksella sekä sosiaalisella ylikuormituksella havaittiin merkittävä vaikutus työuupumukseen. Sosiaalisen median käyttö vaikeutti työn ja vapaa-ajan erottamista, mikä johtui muun muassa siitä, että sosiaalisen median alustoja käytettiin työajalla henkilökohtaisten asioiden hoitamiseen ja vapaa-ajalla työasioiden hoitamiseen. Edellä mainittujen tekijöiden havaittiin johtavan roolien ylikuormitukseen, joka aiheutti stressiä ja heikensi työntekijöiden suorituskykyä.

Opinnäytetyön tulosten perusteella korostui tarve sosiaalisen median käyttöön liittyville säännöille ja ohjeistuksille. Jatkotutkimuksena voisi selvittää, minkälaisia sosiaalisen median käyttöön liittyviä käytäntöjä ja ohjeistuksia yrityksillä ja organisaatioilla on jo olemassa. Vaihtoehtoisesti toiminnallisena opinnäytetyönä voisi luoda sosiaalisen median käyttöön liittyvän ohjeistuksen tietylle yritykselle tai organisaatiolle.

Avainsanat: Sosiaalinen media, työuupumus, työhyvinvointi, kirjallisuuskatsaus

Tämän opinnäytetyön alkuperä on tarkastettu Turnitin Originality Check -ohjelmalla.

Abstract

Author: Meea-Eveliina Hellsten
Title: The impact of social media use on burnout and its negative effects on well-being at work
Number of Pages: 45 pages + 2 appendices
Date: 23 May 2024

Degree: Master of Social Services
Degree Programme: Master's degree Programme in Service and Business Management in Health Care and Social Services
Instructor: Lotta Kuosmanen, Senior Lecturer

The purpose of this study was to investigate the effects of social media use on burnout and its negative effects on well-being at work by means of an integrative literature review. The aim was to bring together existing research data of the subject. The aim of this study was to provide companies, organizations and employees an understanding of the connection between social media use and burnout, as well as the negative effects of social media use on well-being at work. The aim of this study was to use the results to promote well-being and efficiency at work and to prevent burnout. The research questions of this study were: What kind of effects does the use of social media have on burnout and what kind of negative effects does the use of social media have on well-being at work?

I collected the material for this study in March 2024 from four different electronic databases by using the systematic information retrieval method. The data consisted of 15 studies, mainly conducted abroad. I selected the material based on predefined inclusion and exclusion criteria and the quality of the studies. To help with data selection and quality assessment, I used the PRISMA diagram and Hawker's quality assessment criteria. I sought answers to the research questions of this study by analyzing the data by means of qualitative content analysis.

The results of this study showed that the use of social media increased workload factors, causing social overload and information and communication overload. Information and communication overload, as well as social overload, were found to have a significant impact on burnout. The use of social media made it difficult to separate work time and free time, which was due among other things, the fact that social media platforms were used during working hours for personal matters and in free time for work matters. The above was found to lead to role overload which caused stress and reduced employee performance.

Based on the results of this study, the need for the rules and guidelines related to the use of social media was highlighted. Further research could investigate what kind of practices and guidelines companies and organizations already have related to the use of social media. Alternatively, a functional study could be used to create guidelines related to the use of social media for a specific company or organization.

Keywords: Social media, burnout, well-being at work, literature review

The origins of this Thesis have been verified with the Turnitin Originality Check program.

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Teoreettiset lähtökohdat	2
2.1	Työhyvinvointi	2
2.1.1	Työhyvinvoinnin portaat -malli	4
2.1.2	Työhyvinvoinnin tukeminen lainsäädännöllä	5
2.2	Työuupumus	6
2.2.1	Työuupumukselle altistavia tekijöitä	7
2.2.2	Työuupumuksen ennaltaehkäisy	9
2.3	Sosiaalinen media	10
2.3.1	Sosiaalisen median käyttö työelämässä	11
2.3.2	Sosiaalisen median käytön kielteisiä vaikutuksia työelämässä	13
3	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset	16
4	Opinnäytetyön toteutus	16
4.1	Integratiivinen kirjallisuuskatsaus	16
4.2	Aineiston keruu	17
4.3	Aineiston valinta	21
4.4	Aineiston laadun arviointi	24
4.5	Aineiston analysointi	25
5	Tulokset	29
5.1	Henkiset ja psyykkiset vaikutukset	29
5.2	Sosiaaliset vaikutukset	36
6	Pohdinta	38
6.1	Tulosten tarkastelu	38
6.2	Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus	41
7	Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset	44
	Lähteet	46
	Liitteet	
	Liite 1. Hawkerin laadun arvioinnin kriteeristö	
	Liite 2. Opinnäytetyön aineisto	

1 Johdanto

Teknologian kehitys ja sosiaalinen media tuovat mukanaan uusia mahdollisuuksia mutta samalla ne asettavat myös haasteita suomalaiselle työelämälle ja organisaatioille (Oksa, Kaakinen, Savela, Ellonen & Oksanen 2021, 2304). Sosiaalisen median (some) käyttö on jo pitkään ollut luonteva osa ihmisten vapaa-aikaa ja viimeisen kymmenen vuoden aikana siitä on tullut olennainen osa myös työelämää (Huovila, 2020). Ideaalitalanteissa sosiaalisen median käyttö tukee työskentelyä ja tehokkuutta sekä edistää työyhteisön yhteenkuuluvuuden tunnetta (Oksa ym. 2021, 2305–2306). Jotkut työntekijät kuitenkin kokevat sosiaalisen median käytön stressaavana ja kuormittavana, eikä esimerkiksi somessa tapahtuvalta työpaikkakiusaamiselta olla vältytty (Huovila, 2020).

Idea opinnäytetyön aiheeseen syntyi luettuani Jyväskylän ammattikorkeakoulun opiskelijan Annika Anttilan (2023) tekemän opinnäytetyön Esihenkilö työuupumuksen ennaltaehkäisijänä. Johtopäätökset-osiossa Anttila kirjoitti aineistosta esiin nousseen havainnon, jota hän ei ollut teoriaosuudessa sivunnut. Kyseessä oli sosiaalisen median mahdollinen vaikutus työuupumuksen syntymiseen. Anttilan kyselyyn vastanneista osa koki sosiaalisen median luovan paineita, sillä siellä korostetaan usein elämän parhaita puolia, saavutuksia ja aikaansaannoksia. (Anttila 2023, 33.) On tutkittu, että työntekijät tekevät usein vertailua muihin sosiaalisen median alustoilla, mikä voi aiheuttaa negatiivisia tunteita, kuten ahdistusta ja masennusta. Tämä voi myös vaikuttaa työntekijöiden suorituskykyyn. (Huang & Fan 2022, 6.)

Syyskuussa 2023 julkaistun Työterveyslaitoksen Miten Suomi voi? -tutkimuksen tulosten perusteella suomalaisten työhyvinvointi ei ole palautunut entiselle tasolle koronapandemian jälkeen vaan se on heikentynyt lievästi viimeisten kolmen ja puolen vuoden aikana (Suutala, Kaltiainen & Hakanen 2023, 8). Myös todennäköinen työuupumus sekä kohonnut työuupumuksen riski ovat kasvaneet tilastollisesti merkitsevästi vuoteen 2019 verrattuna (Suutala ym. 2023, 11). Päätin sisällyttää opinnäytetyöhön myös työhyvinvoinnin näkökulman sen ajankohtaisuuden vuoksi, sekä siitä syystä, että hyvinvointi on moniulotteinen käsite, kun taas uupumus edustaa tiettyä työhön liittyvää hyvinvoinnin ilmenemismuotoa (Sonnentag 2015, 537).

Sosiaalinen media on haasteiden lisäksi tuonut myös paljon positiivisia muutoksia työpaikoille ja työskentelytapoihin (Ahmad, Hussain & Ahmad 2022). Opinnäytetyöni tar-

koituksena ei ole unohtaa sosiaalisen median luomia mahdollisuuksia ja positiivisia vaikutuksia työelämässä, vaan tuoda esille sen mukanaan tuomia haasteita ja mahdollisia haittavaikutuksia.

Opinnäytetyöni tarkoituksena on integratiivisen kirjallisuuskatsauksen keinoin selvittää sosiaalisen median käytön vaikutuksia työuupumukseen sekä sen kielteisiä vaikutuksia työhyvinvointiin. Tarkoituksena on koota yhteen jo olemassa olevaa tutkimustietoa aiheesta. Opinnäytetyöni tavoitteena on tarjota yrityksille, organisaatioille ja työntekijöille ymmärrys siitä, minkälainen yhteys sosiaalisen median käytön ja työuupumuksen välillä on sekä millaisia kielteisiä vaikutuksia sosiaalisen median käytöllä on työhyvinvointiin. Opinnäytetyöni avulla voidaan edistää työhyvinvointia ja työn tehokkuutta muokkaamalla työskentelytapoja sellaisiksi, jotka vähentävät sosiaalisen median käytön aiheuttamia kielteisiä vaikutuksia. Lisäksi opinnäytetyöni avulla voidaan pyrkiä ennaltaehkäisemään työuupumusta ja tulosten pohjalta myös yksittäiset ihmiset ja työntekijät voivat arvioida ja muokata omaa sosiaalisen median käyttöään vähemmän kuormittavaksi.

2 Teoreettiset lähtökohdat

Tässä luvussa kuvaan opinnäytetyöhön olennaisesti liittyvät käsitteet työhyvinvointi, työuupumus ja sosiaalinen media, jotka pyrin määrittelemään mahdollisimman tarkasti ja selkeästi, jotta lukijan on helpompi ymmärtää käsitteiden merkitys olennaisena osana tätä opinnäytetyötä.

2.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi yleisesti ottaen käsitteenä on melko tuore, sen katsotaan yleistyneen vasta 1990-luvun puolivälin jälkeen. Työ lähtökohtana hyvinvoinnin määrittelyyn on jokseenkin ongelmallinen, sillä hyvinvoinnin mittarina on helpompi käyttää ihmisen kokemuksia ja tunteita kuin työtä. (Tarkkonen 2012, 13.)

Carol D. Ryffin (1995) moniulotteinen hyvinvointimalli perustuu positiivisen psyykkisen toiminnan kuuteen erilliseen tekijään, jotka yhdessä muodostavat hyvinvoinnin. Näitä tekijöitä ovat: itsehyväksyntä, henkilökohtainen kasvu, usko siihen, että elämällä on merkitys ja tarkoitus, positiiviset ihmissuhteet, itsenäisyys sekä kyky hallita omaa elämää ja ympäröivää maailmaa. (Ryff & Keyes 1995, 720.)

Peter Warrin mukaan hyvinvointia voidaan kuvata kahdella eri tasolla: yleisesti ilman tiettyä kontekstia tai kontekstisidonnaisesti, kuten työhön liittyvänä hyvinvointina (Warr 1994). Hyvinvoinnin käsitteellistäminen työhön liittyvänä ilmiönä tarjoaa paremman käsityksen siitä, miten tietyt työolosuhteet vaikuttavat työntekijöiden hyvinvointiin. Warrin (1987) työympäristön tutkimiseen kehitetyn vitamiinimallin mukaan mielenterveyttä ja hyvinvointia arvioidaan ympäristön ominaisuuksien, kuten työn luonteen kautta. (De Jonge & Schaufeli 1998, 388.)

Työhyvinvoinnille on monia eri määritelmiä ja ulottuvuuksia. Tässä opinnäytetyössä käsite työhyvinvointi kuvaa työskentelyä turvallisessa, terveellisessä ja tehokkaassa ympäristössä, jossa ammattilaiset ja työyhteisöt toimivat hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijöiden mielestä työ on merkityksellistä ja motivoivaa ja he kokevat työn tukevan myös elämänhallintaa. Työhyvinvointi on monipuolinen tila, johon kuuluu työn merkityksellisyys, terveys, hyvinvointi ja turvallisuus. Työhyvinvointiin vaikuttavat myös tehokas organisaatio, avoin vuorovaikutuskulttuuri ja työntekijöiden ammattitaito. (Anttonen ym. 2009, 30.)

Työhyvinvointi on kokonaisvaltaista, mikä edellyttää työnantajilta keskittymistä työntekijöiden yksilöllisten voimavarojen optimoimiseen. Näitä ovat esimerkiksi hyvä työn ja vapaa-ajan tasapaino, organisaation rakenne, joka mahdollistaa työtehtävissä menestymisen ja ammattitaidon, työntekijöiden tukeminen niin yksilöinä kuin työyhteisönä sekä kokonaisvaltaisesti positiivisen työkokemuksen mahdollistaminen. (Jeffrey, Mahony, Michaelson & Abdallah 2014, 15.) Työntekijän kokema positiivinen työhyvinvointi ilmenee silloin, kun sekä työhön liittyvät resurssit että työntekijän fyysiset ja psyykkiset kyvyt vastaavat työn asettamiin vaatimuksiin tai ylittävät ne. Työhyvinvointi on olennaista niin yksilön henkilökohtaisesta näkökulmasta kuin myös organisaation kannalta, sillä hyvinvoiva työntekijä pystyy tehokkaammin suoriutumaan tehtävistään ja antamaan panoksensa yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. (Halonen, Kauppi, Mäkelä, Sipponen & Laitinen 2022.)

Kuluvan vuoden helmikuussa julkaistun Työterveyslaitoksen Miten Suomi voi? -tutkimuksen tulokoosteen mukaan työhyvinvointi oli edelleen laskenut edellisen tutkimuksen 9/2023 julkaisun jälkeen. Myös työkyvyn, työtyytyväisyyden sekä työn imun raportoitiin olevan laskussa ja työssä tilsistymisen lisääntyneen. (Suutala ym. 2024, 8–9.)

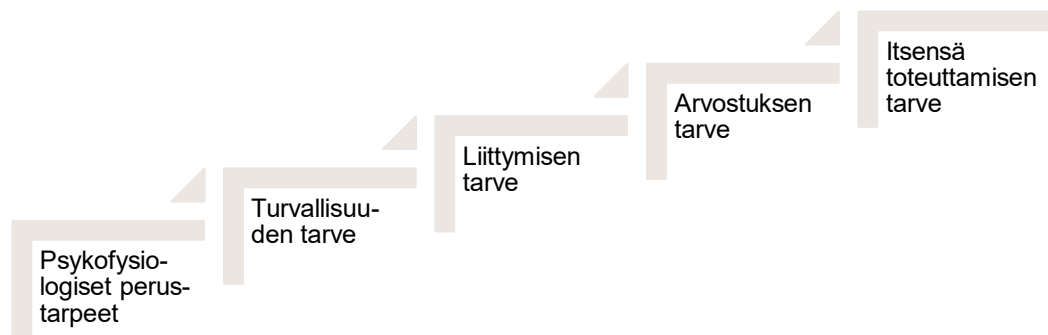
Kuormittavista tekijöistä raportoitiin eniten huolta ja epävarmuutta oman työn tulevaisuudesta. Liiallisessa työmäärässä havaittiin viitteitä lievästä kasvusta verrattuna edelliseen tutkimukseen. (Suutala ym. 2024, 14.)

2.1.1 Työhyvinvoinnin portaat -malli

Päivi Rauramo (2008) kuvaa työssä ilmeneviä perustarpeita ja niiden vaikutusta motivaatioon Työhyvinvoinnin portaat -mallin avulla. Kyseinen malli luotiin vertailemalla ja soveltamalla jo olemassa olevia työhyvinvointi- ja työkykymalleja sekä yhdistämällä niiden elementtejä Maslow'n (1943) tarvehierarkiaan. (Rauramo 2008, 34.) Maslow'n tarvehierarkia on psykologinen teoria, joka esittää ihmisen tarpeet viidessä hierarkkisessa tasossa (Gambrel & Cianci 2003, 144). Hierarkiassa alemmat tarpeet tulee täyttää ennen kuin yksilö voi keskittyä korkeamman tason tarpeisiin. Tarpeita alhaalta ylöspäin ovat: fysiologiset tarpeet, turvallisuus, yhteenkuuluvuus ja rakkaus, arvostus sekä itsensä toteuttaminen (McLeod 2024). Työhyvinvoinnin portaat -mallin kehittämisen tarkoituksena oli tunnistaa keskeisiä tekijöitä ja toimintamalleja, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin. Mallin avulla voidaan edistää yksilön, työyhteisön ja organisaation hyvinvointia askel askeleelta. (Rauramo 2008, 34.)

Työhyvinvoinnin portaat -mallissa on viisi askelta. Psykofysiologiset perustarpeet täyttyvät, kun työ on merkityksellistä ja se mahdollistaa tasapainoisen vapaa-ajan. Ensimmäiseen askeleeseen kuuluvat myös liikunta, sopiva ja riittävä ravinto sekä sairauksien hoito ja ennaltaehkäisy, joiden keskeisenä tukiorganisaationa toimii työterveyshuolto. Toisen askeleen, turvallisuuden tarpeen tyydyttämiseen tarvitaan turvallinen työympäristö, turvalliset toimintakäytännöt, vakituinen työsuhde, toimeentulon mahdollistava ansio sekä tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen työyhteisö. Kolmannen askeleen, liittymisen tarpeen tyydyttämiseen liittyvät työilmapiiriä tukevat toimet: henkilöstön tukeminen sekä avoin ja luotettava työyhteisö. Missio, strategia ja visio, jotka edistävät hyvinvointia ja tuottavuutta sekä eettisesti kestävä toiminta, arvot ja periaatteet puolestaan tukevat neljännen askeleen arvostuksen tarvetta. Viidennen ja viimeisen, itsensä toteuttamisen tarpeen tyydyttämistä edistetään tukemalla sekä yksilön omaa että koko työyhteisön osaamista ja oppimista. (Rauramo 2008, 35.)

Kuvio 1. Työhyvinvoinnin portaat -malli (Rauramo 2008, 35)



2.1.2 Työhyvinvoinnin tukeminen lainsäädännöllä

Lain näkökulmasta työhyvinvointia tuetaan ja työntekijöiden oikeuksia varmistetaan työturvallisuuslain ja työterveyshuoltolain avulla. Työturvallisuuslain tarkoituksena on edistää työolojen ja -ympäristön parantamista varmistaen näin työntekijöiden työkyvyn säilymisen ja suojaten heitä työturvallisuusriskeiltä, työtapaturmilta sekä ammattitaudeilta. (Työturvallisuuslaki 2002/738 § 1). Työterveyshuoltolain tarkoituksena on taata tarvittavien toimenpiteiden toteutuminen työn ja työympäristön turvallisuuden ja terveellisyyden edistämiseksi (Sosiaali- ja terveysministeriö 2004, 15).

Työnantajan on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden työssä. Tätä varten työnantajan tulee ottaa huomioon työhön, työolosuhteisiin ja työympäristöön liittyvät tekijät sekä työntekijöiden yksilölliset ominaisuudet. Työnantajan on laadittava työsuojelun toimintaohjelma, eli ohjelma, joka edistää turvallisuutta ja terveyttä sekä ylläpitää työntekijöiden työkykyä. (Työturvallisuuslaki 2002/738 § 8.)

Työnantajan on otettava riittävästi huomioon työn ja toiminnan luonne selvittäessään ja tunnistaessaan työajoista, työtehtävistä, työtilasta sekä työolosuhteista ja -ympäristöstä aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät. Jos edellä mainittuja tekijöitä ei ole mahdollista poistaa, niiden vaikutusta työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen on syytä arvioida. (Työturvallisuuslaki 2002/738 § 10.)

Työnantajan tulee järjestää työterveyshuolto omalla kustannuksellaan ennaltaehkäistäkseen ja torjuakseen työstä ja työolosuhteista aiheutuvia terveysriskejä. Työterveyshuollon tarkoituksena on turvata ja edistää työntekijöiden työkykyä, terveyttä ja turvallisuutta. (Työterveyshuoltolaki 2001/1383 § 4).

2.2 Työuupumus

Työuupumuksen käsitteestä alettiin puhua Yhdysvalloissa 1970-luvun puolivälissä, jolloin julkaistiin myös ensimmäiset työuupumusta käsittelevät artikkelit. Työuupumusilmiö sai alkunsa, kun amerikkalainen psykologi Herbert Freudenberger ja amerikkalainen sosiaalipsykologi Christina Maslach havaitsivat samoihin aikoihin yhteneväisyyksiä tutkimuksissaan. Freudenberger huomasi, että monet hänen kanssaan työskentelevistä vapaaehtoistyöntekijöistä kokivat vähitellen kasvavaa emotionaalista uupumusta, heidän motivaationsa laski ja sitoutumisensa väheni. Edellä kuvattuun prosessiin liittyi myös monenlaisia henkisiä ja fyysisiä oireita. Maslach puolestaan tutki, miten ihmiset käsitelivät työssään heräviä voimakkaita tunnereaktioita. (Maslach & Schaufeli 1993, 2.) Haastattelujen perusteella Maslach havaitsi työntekijöiden kokevan emotionaalista uupumusta, kyynisyyttä sekä ammatillisuutta koskevia kriisejä (Schaufeli, Maslach & Leiter 2009, 206). Suomessa ja muissa Pohjoismaissa työuupumuksen käsitteestä alettiin puhua 1980-luvulla (Schaufeli ym. 2009, 210).

Christina Maslachin (1981) uupumuskysely The Maslach Burnout Inventory MBI on ensimmäinen tieteellisesti kehitetty mittari, jonka avulla arvioidaan uupumusta. Tätä mittaria käytetään maailmanlaajuisesti uupumukseen liittyvissä tutkimuksissa. (Maslach & Leiter 2021.) Maslachin uupumuskyselyn määritelmä uupumuksesta on samassa linjassa Maailman terveysjärjestö WHO:n (2019) määritelmän kanssa. Molemmat määrittelevät uupumuksen kolmijakoiseksi: uupumuksen tai energian vähenemisen tunne, henkinen etääntyminen työstä tai kyynistyminen sekä heikentynyt ammattiosaaminen (World Health Organization 2019; Maslach & Leiter 2021). Maslachin uupumuskyselyssä arvioidaan jokaista edellä mainituista osa-alueista erikseen. Kyselyn kokoamisessa hyödynnettiin aiempaa tutkimustietoa, työntekijöiden haastatteluja ja työpaikoilla tapahtunutta havainnointia. Useat uupumuksen oireet ilmenivät henkilökohtaisten tuntemusten tai asenteiden muodossa, kuten: tunnen emotionaalista tyhjyyttä työstäni. Maslachin uupumuskysely kehitti lähestymistavan perustuen siihen, kuinka usein ihmiset kokivat edellä mainitun kaltaisia tuntemuksia. (Maslach & Leiter 2021.)

Työuupumuksella tarkoitetaan jatkuvaa negatiivista työhön liittyvää mielentilaa, jonka tunnuspiirteitä ovat väsymys, ahdistus, heikentynyt tehokkuuden tunne, motivaation väheneminen sekä asenteen ja toimintatapojen muuttuminen haitallisiksi (Kulkarni 2006, 3). Työuupumusta pidetään yksilön stressikokemuksena, johon liittyy monimutkaiset sosiaaliset suhteet työelämässä sekä käsitys itsestä ja muista työympäristössä (Maslach & Leiter 2007, 368). Työuupumukselle on riski altistua silloin, kun työntekijän odotukset eivät kohtaa työn todellisuuden kanssa. Työuupumus kehittyy vähitellen ja saattaa jäädä pitkäksi aikaa huomaamatta. Se voi usein jatkua itseään ylläpitävänä, sillä työuupumukseen liittyy riittämättömiä selviytymisstrategioita. (Kulkarni 2006, 3.) Työuupumus ei varsinaisesti ole sairaus mutta se voi altistaa esimerkiksi uniongelmile, stressiperäisille sairauksille, masennukselle ja päihdehäiriöille. Työuupumuksen on myös havaittu kasvattavan riskiä altistua tapaturmille ja työkyvyttömyydelle. (Uusitalo-Arola, Tuisku & Rossi 2022.)

Työ- ja elinkeinoministeriön vuosittain tuottaman Työolobarometrin mukaan Suomessa vuonna 2023 15 % kyselyyn vastanneista palkansaajista koki usein tai aina henkistä uupumusta työssään. 14 % koki usein tai aina, että ei ole työstään kiinnostunut eikä innostunut. 14 % koki usein tai aina keskittymiseen liittyviä haasteita työskennellessään. Työssään työuupumuksen oireita kokevista 14 % koki usein kroonistunutta väsymystä, 13 % koki usein kyynisyyttä ja 13 % koki usein keskittymisvaikeuksia. Palkansaajista yhteensä 13 % oli korkea työuupumusriski. (Lyly-Yrjänäinen 2024, 90, 92.)

2.2.1 Työuupumukselle altistavia tekijöitä

Tiettyjen tekijöiden, kuten työolosuhteiden tai yksilöllisten ominaisuuksien uskotaan aiheuttavan uupumuksen kokemuksen. Kun uupumus ilmenee, sen vaikutukset voivat näyttäytyä yksilöstä riippuen eri tavoin, kuten työtilanteissa tai yksilön hyvinvoinnissa. Työn kuormittavuus aiheuttaa uupumusta heikentämällä työntekijän kykyä vastata työn vaatimuksiin. Jatkuva kuormitus vähentää työntekijän mahdollisuuksia levätä, toipua ja palauttaa työn tasapaino. Työuupumus on vuorovaikutteinen ilmiö työn ja työntekijän välillä. Työuupumusta edeltäviä tekijöitä voidaan tunnistaa sekä työssä että työntekijässä. (Maslach & Leiter 2016, 105.)

Työuupumukseen liittyvät työolosuhteet ilmenevät muun muassa korkeina työtehtäviin liittyvinä vaatimuksina, ristiriitaisina tavoitteina tai jatkuvana aikapaineena. Myös työn kuormittavuudella, pitkillä työvuoroilla, henkilöstövajeella, tuen ja hallinnan puutteella,

työntekijöiden näkemysten epäämällä sekä huonoilla suhteilla esihenkilöihin on yhteys työntekijöiden uupumiseen. Lisäksi riittämätön tunnustus tehdystä työstä ja palkitsemisen puute lisäävät työntekijöiden altistumista työuupumukselle. (Maslach & Leiter 2016, 105–106.)

Useita persoonallisuuden piirteitä on tutkittu pyrittäessä selvittämään, millaiset henkilökohtaiset ominaisuudet voivat altistaa työuupumukselle. Työuupumuskyselyssä korkeampia pisteitä saivat henkilöt, jotka osoittivat vähäistä sinnikkyyttä, joilla oli vahva ulkoinen hallintakäsitys, eli uskomus siitä, että omalla toiminnalla ei ole merkitystä lopputuloksen kannalta ja joilla oli melko passiivinen ja puolustautuva tapa selviytyä stressaavista tilanteista. Myös heikolla itsetunnolla, neuroottisuudella, korkealla kilpailuhengellä, liiallisella kontrollin tarpeella ja kiireisellä elämäntyyliä on tutkittu olevan yhteys työuupumukseen. Korkeat työhön ja menestykseen liittyvät tavoitteet ovat riskitekijöitä työuupumukselle etenkin silloin, kun merkittävä panostus ei tuotakaan odotettuja tuloksia. Lisäksi yksilöt, jotka ovat enemmän tunne- kuin järki-ihmisiä ovat alttiimpia työuupumukselle. (Maslach, Schaufeli ja Leiter 2001, 410–411.)

Työuupumuksen kehittymistä voi edistää myös työntekijän ja koko työyhteisön rajalliset tai haitalliset yritykset ratkaista stressaavia tilanteita. Näitä ovat esimerkiksi säännöllinen työajan venyttäminen ja taukojen laiminlyönti. Uupunut työntekijä saattaa vähentää aktiviteetteja, jotka tukevat palautumista, kuten merkityksellinen tekeminen, liikunta ja harrastukset. Kuormittuneena työntekijä saattaa myös joutua palautumista edistävästä, riittävästä yöunista. (Uusitalo-Arola ym. 2022.) Työelämän nopeat muutokset tuovat mukanaan vaatimuksia oppia uusia taitoja, sopeutua uusiin työtapoihin sekä lisätä tuottavuutta ja työn laatua. Näiden lisäksi aikapaine ja kiireiset työtehtävät lisäävät työstressiä, joka voi altistaa työuupumukselle. (Kulkarni 2006, 3.)

Työssä tylsistyminen saattaa tuoda mukanaan terveyshaittoja, jotka muistuttavat työstressin tai työuupumuksen aiheuttamia vaikutuksia. Nämä vaikutukset liittyvät autonomisen hermoston epänormaaliin toimintaan. Työterveyslaitoksen ja Emlyon Business Schoolin tutkijat selvittivät, liittyykö työssä tylsistymisen kokemus autonomisen hermoston toimintaan. Kansainvälisestäkin ainutlaatuinen tutkimus paljasti, että on olemassa yhteys pitkäaikaisen työssä tylsistymisen ja terveyshaittojen välillä. Tutkimustulokset osoittivat, että työssä tylsistyminen voi muodostaa samanlaisen terveysriskin kuin muutkin perinteiset työuupumuksen aiheuttajat. (Seppälä & Hakanen 2024.)

2.2.2 Työuupumuksen ennaltaehkäisy

Työuupumuksen ennaltaehkäisy on monen toimijan yhteinen haaste. Jokainen voi huolehtia omasta työssä jaksamisesta palautumalla riittävästi ja kehittämällä itselleen sopivia tapoja työskennellä. Työntekijöiden on tärkeää panostaa omaehtoiseen terveyden ylläpitoon ja hyvinvointiin. Työnantajalla on merkittävä rooli vaikuttaessaan työntekijöiden työoloihin ja organisaation työkuultuuriin. Hyvinvointia tukevalla työpaikalla ei korosteta liiallista työntekoon kannustavaa ilmapiiriä, sen sijaan huomioidaan levon ja rentoutumisen merkitys suorituskyvylle ja hyvinvoinnille. (Aulankoski & Lundahl 2018, 91.)

Työnantajan panostaminen hyvinvointijohtamiseen eli huolehtiminen hyvinvoinnin ja työnteon edellytyksistä vaikuttaa laajalti koko työyhteisöön. Tämä mahdollistaa pitkäkestoisten tulosten saavuttamisen sekä työntekijöiden voimavarojen turvaamisen. Suurin osa haasteista liittyy työn sujuvuuden edistämiseen sekä selkeisiin työrakenteisiin ja -käytäntöihin. Työoloihin vaikuttamalla voidaan samalla vaikuttaa työn kuormittavuuteen, sen hallintaan, työn mielekkääksi kokemiseen, epävarmuuden vähenemiseen ja ristiriitojen ehkäisyyn. Tärkeää on tunnistaa omalle organisaatiolle merkityksellisimmät kehittämiskohteet. (Hakanen, Ahola, Härmä, Kukkonen & Sallinen 2009, 90.)

On olemassa tilanteita, joissa työntekijän varsinainen ongelma juontaa juurensa työn ulkopuolelle mutta ongelma vaikuttaa silti työpaikalla ja näyttäytyy työntekijän vähentyneinä voimavaroina. Työuran aikana jokainen kohtaa monenlaisia haastavia elämäntilanteita ja vastoinkäymisiä, jotka kuuluvat osaksi elämän kokonaisuutta. Edellä mainituissa tilanteissa esihenkilön tuki ja väliaikaisten joustojen mahdollistaminen ovat olennaisia tekijöitä työntekijän jaksamisen edistämiseksi ja työkyvyn tukemiseksi. (Ahola 2011, 35.) Jotta voitaisiin varmistaa tehokas ja johdonmukainen toiminta ongelmien ilmetessä on suotavaa, että työpaikoilla on ennalta määritelty toimintamalli työkyvyn tukemiseksi. Mallin luomisesta ja toteutuksesta vastaa ylin johto, mutta se laaditaan yhteistyössä henkilöstön kanssa. Työkyvyn tuen malleissa on tärkeää kuvata ainakin tavoitteet, käyttötilanteet ja toimintatavat mallin mukaisen toiminnan varmistamiseksi. Toimintamallissa on tärkeää määritellä eri osapuolten vastuut ja odotettu yhteistyö toimintamallin puitteissa sekä käytännöt mallin tehokkuuden seuraamiseksi ja jatkokehittämiseksi. (Ahola 2011, 37.)

2.3 Sosiaalinen media

Sosiaalisen median alustoja käytetään usein sekä työpaikoilla että vapaa-ajalla. Ihmisten on mahdollista erotella sosiaalisen median käyttöä henkilökohtaiseen ja ammatilliseen käyttöön mutta siitä huolimatta molemmat näkökulmat muodostavat kokonaisuutena ilmiön, sosiaalinen media. (Brooks 2015, 26.) Tästä syystä käsittelen sosiaalista mediaa tässä opinnäytetyössä kokonaisuutena, kuitenkin peilaten sen käytön vaikutuksia työelämäkontekstiin.

Kuluvan vuoden 2024 tammikuussa internetin käyttäjiä oli 5,35 miljardia ympäri maailmaa. Edellä mainituista 5,04 miljardia käytti myös sosiaalisen median alustoja, mikä vastaa 62,3 % koko maailman väestöstä. (Statista 2024.) Vuonna 2023 Suomen väestöstä 62 % käytti sosiaalisen median alustoja päivittäin tai lähes päivittäin (Tilastokeskus 2023; Statista 2024). Kolme suosituinta sosiaalisen median alustaa Suomessa vuonna 2023 oli WhatsApp 3,6 miljoonalla käyttäjällä, Facebook 3,2 miljoonalla käyttäjällä sekä YouTube 3,1 miljoonalla käyttäjällä (Pönkä 2024).

Käsitteelle sosiaalinen media on olemassa monenlaisia määritelmiä ja tulkintoja (Heinonen 2009, 6). Tässä opinnäytetyössä käytän termiä sosiaalinen media seuraavan määritelmän avulla: sosiaalinen media koostuu internetpohjaisista sovelluksista, jotka rakentuvat Web 2.0 alustan ideologian ja teknologian varaan (Kaplan & Haenlein 2010, 60–61). Sosiaalisen median alustoilla sisältöä luodaan, ylläpidetään ja päivitetään käyttäjien toimesta. Sosiaalisen median alustat auttavat käyttäjiä jakamaan mielipiteitä, näkökulmia, kokemuksia ja oivalluksia. (Kaplan & Haenlein 2009, 565.)

Sosiaalisen median alustoilla voi viestiä milloin tahansa omien aikataulujen ja valitun teeman mukaisesti (Sukanto & Baskara 2021, 194). Sosiaalisen median avulla käyttäjät voivat olla vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa, ilmaista itseään, luoda ja julkaista sisältöä sekä ylläpitää sosiaalisia verkostoja. Esimerkkejä sosiaalisen median alustoista ovat sosiaaliset verkostosivustot, kuten Facebook, kuvien ja videoiden jakamiseen tarkoitettut sivustot, kuten YouTube ja Instagram, tietosivustot, joita voi vapaasti käyttää ja muokata, kuten Wikipedia, erilaiset henkilökohtaiset tai mikroblogger-sivustot, kuten X (entinen Twitter), virtuaaliyhteisöt, kuten Second Life sekä verkkopelien yhteisöt, kuten World of Warcraft. (Keipi, Näsi, Oksanen & Räsänen 2017, 5.)

Ominaista sosiaalisen median alustoille on avoin sisältö ja käyttäjien aktiivisuus. Menestyksekkäimmät sosiaalisen median alustat ovat luotettavia, käyttäjäystävällisiä ja selkokieliisiä. Verkostoitumisen lisäksi sosiaalisen median alustoissa on kyse yhteisöistä ja yhteisöllisyydestä. Alustat tarjoavat käyttäjilleen mahdollisuuden paitsi verkostoitumiseen, myös yhteenkuuluvuuden tunteeseen. (Heinonen 2009, 6.)

2.3.1 Sosiaalisen median käyttö työelämässä

Sosiaalisen median käyttö on tullut yhä tavallisemmaksi työpaikoilla ja siihen liittyvä tutkimustieto on lisääntynyt (van Zoonen, Verhoeven & Vliegenthart 2017, 595). Julkisia, työtarkoitukseen käytettäviä sosiaalisen median alustoja ovat esimerkiksi LinkedIn ja X. Organisaatioiden sisäisiä alustoja ovat esimerkiksi Microsoft Teams ja Yammer. (Oksanen, Oksa, Kaakinen, Savela, Latikka & Ellonen 2020, 7.) Työntekijät käyttävät sosiaalisen median alustoja työaikana muuan muassa pitääkseen henkisen tauon työtehtävistä, ollakseen yhteydessä perheenjäsenten tai ystävien kanssa, ammatilliseen yhteydenpitoon, etsiäkseen tietoa, joka auttaa työtehtävien tekemisessä, yhteydenpitoon tai tutustumiseen kollegojen kanssa sekä kysyäkseen työtehtäviin liittyviä kysymyksiä kollegoilta tai organisaation ulkopuolisilta henkilöiltä (Olmstead, Lampe & Ellison 2016, 2).

Vuonna 2021 59 % Euroopan Unioniin kuuluvista yrityksistä käytti työssään ainakin yhtä sosiaalisen median alustaa. Suomen osalta vastaava luku vuonna 2021 oli 79 %. (Eurostat 2023.) Vuoden 2023 Työolobarometrin mukaan digitaalisia sovelluksia tai ylipäätään tietoteknisiä laitteita (94 % palkansaajista) työssään käyttävistä 23 % käytti myös sosiaalista mediaa työssään (Lyly-Yrjänäinen 2024, 29). Sähköisten viestintä- ja yhteistyövälineiden käytön tukeman liikkuvan työn, eli mobiilistyön yleistyminen on lisännyt työn tekemisen monipuolisuutta ja liikkuvuutta entisestään (Järvensivu, Syrjä & Uosukainen 2013, 62). Työn tekeminen ei ole enää sidottuna aikaan tai paikkaan, minkä vuoksi teknologian merkitys ja rooli työyhteisöviestinnässä ja työn tekemisessä on kasvanut (Juholin 2017, 119). Vuoden 2023 Työolobarometrin mukaan joka kymmenes palkansaaja teki etätöitä päivittäin, 19 % viikoittain, 6 % kuukausittain ja satunnaisesti 11 % (Lyly-Yrjänäinen 2024, 63).

Sosiaalisen median käyttö mahdollistaa organisaation sisällä tapahtuvan tiedon jakamisen ja sosiaalisen vuorovaikutuksen. Sosiaalisen median käyttö muokkaa työpaikkojen viestinnän, verkostoitumisen ja tiedon jakamisen kulttuuria. Työntekijät käyttävät usein

sosiaalisen median alustoja, kuten Facebookia ja Microsoft Teamsia yhteydenpitovälineenä sekä työasioihin että henkilökohtaisiin asioihin liittyen. (Oksa, Kaakinen, Savela, Ellonen ja Oksanen 2021, 2303– 2304.)

Yritysten sosiaalisen median alustojen käyttö mahdollistaa yhteydenpidon tietyn kollegan kanssa tai viestittelyn monille organisaation jäsenille samanaikaisesti. Se antaa mahdollisuuden muokata yhteiskäytössä olevia sisältöjä sekä säilyttää organisaation tallentamat tiedot ja sisällöt yhdellä alustalla, josta ne ovat saatavilla kaikille organisaation jäsenille ajasta ja paikasta riippumatta. Edellä kuvattu mahdollistaa suurienkin organisaatioiden eri yksiköiden välisen yhteistyön, kun tieto on saatavilla yhteisellä alustalla. (Leonardi, Huysman & Steinfield 2013, 2–3.) Sosiaalisen median alustojen avulla voidaan myös toteuttaa kokouksia ja koulutuksia (Sukanto & Baskara 2021, 209). Sosiaalisen median alustojen avulla voidaan tallentaa esimerkiksi luentoja, koulutuksia ja palaverieja, minkä ansiosta työntekijöiden ei tarvitse olla paikalla reaaliaikaisesti hyödyntääkseen tilaisuuden sisältöä työssään (Rongas & Honkonen 2016).

Organisaation sisällä tapahtuvan viestinnän lisäksi organisaatiot käyttävät sosiaalisen median alustoja viestiäkseen ulkopuolisten tahojen, kuten asiakkaiden, yleisön, myyjien ja tavarantoimittajien kanssa sekä tavoittaakseen uusia asiakkaita ja sitouttaakseen jo olemassa olevia (Piskorski 2011). Sosiaalisen median alustoja voidaan hyödyntää esimerkiksi luomalla organisaation sivustoja suosituille verkostoitumissivustoille, kuten Facebookiin tai lähettämällä viestejä mikroblogger-sivustoilla, kuten X:ssä. (Leonardi ym. 2013, 2). Yritykset voivat myös ostaa mainostilaa eri sosiaalisen median alustoilta, kuten Facebookista tai Instagramista (Kaplan & Haenlein 2009, 566). Digitaaliset mainokset sosiaalisessa mediassa ovat vähentäneet yritysten mainonnan kustannuksia (Parveen, Jaafar & Ainin 2016, 2224).

Useat yritykset käyttävät sosiaalisen median alustoja tutkiakseen markkinoiden kysyntää ja tarjontaa sekä luodakseen brändiyhteisöjä, eli paikkoja, joissa yritykset tuovat yhteen ihmisiä yhteisen kiinnostuksen kohteen eli brändin avulla. Somea hyödynnetään myös kilpailijoiden analysoimiseen, markkinoinnin toimivuuden arviointiin sekä palvelujen ja tuotteiden parantamiseen. (Kaplan & Haenlein 2010, 64.) Sosiaalisen median avulla yritykset saavat helposti tietoa uusista trendeistä ja voivat myös välittää haluamiaan tietoja yleisölle reaaliaikaisesti (Parveen ym. 2016, 2224). Lisäksi sosiaalisen median alustat tarjoavat yrityksille mahdollisuuden mainontaan, viestintään ja verkkokaupoihin. (Kaplan & Haenlein 2009, 566.) Yritykset ovat parantaneet asiakaspalvelua ja

vähentäneet asiakaspalvelukustannuksia sosiaalisen median avulla (Parveen ym. 2016, 2224).

2.3.2 Sosiaalisen median käytön kielteisiä vaikutuksia työelämässä

Huolimatta siitä, että sosiaalisen median alustat ovat käyttäjilleen hyödyllisiä, eivät kaikki sosiaalisen median käytön vaikutukset ole positiivisia (Turel & Qahri-Saremi 2016, 1088). Kelly Outsourcing and Consulting Groupin (2012) tekemästä tutkimuksesta ilmeni, että 43 % vastaajista uskoo sosiaalisen median käytön työpaikalla vaikuttavan haitallisesti työn tuottavuuteen. Kyselyyn vastasi yli 168 000 henkilöä 30 eri maasta. 30 % vastaajista koki hyväksyttävänä käyttää sosiaalisen median alustoja työaikana henkilökohtaisiin tarkoituksiin. (The Kelly Global Workforce Index 2012, 6, 9.) Sosiaalisen median käyttö voi häiritä työntekijöiden työntekoa ja sen alustojen helppokäyttöisyys houkuttaa työntekijöitä käyttämään niitä myös työajalla henkilökohtaisiin tarkoituksiin. Työntekijöiden työnteko keskeytyy normaalisti vähintään kuudesta kahdeksaan kertaan työpäivän aikana, mikä vie noin 28 % työajasta. Sosiaalisen median käytön aiheuttamat lyhyet tauot lisäävät työntekoa keskeytyksiä. (Brooks 2015, 26.)

Robert Baronin häiriö-konfliktiteorian (1986) mukaan häiriö-konfliktimalli voidaan jakaa kolmeen eri osioon: muut aiheuttavat häiriötä, häiriö voi viedä huomion konfliktiin ja huomion tuoma konflikti lisää motivaatiota. Sosiaalista mediaa voidaan Baronin teoriaan viitaten arvioida muuna, joka häiritsee työntekijöitä heidän ensisijaisilta tehtäviltään. Palattuaan keskeytykseltä työntekijä tarvitsee palautumisaikaa käsitelläkseen uudelleen informaatiota, joka unohtui keskeytyksen aikana. Työntekijällä voi kestää jopa 25 minuuttia palata keskeytykseltä alkuperäiselle, keskeytystä edeltäneelle keskittymisen tasolle. Keskeytyksien seurauksena voi ilmetä muun muassa keskittymisvaikeuksia ja suorituskyvyn heikkenemistä. (Brooks 2015, 26–27.)

Sosiaalisen median yleisyys ja helppo saavutettavuus tekevät siitä potentiaalisen häiriötekijän. Häiriö voi ilmetä esimerkiksi äänimerkkinä, kun käyttäjä vastaanottaa viestin sosiaalisen median alustalla tai näköhavaintona, kun tietokoneen näytölle ilmestyy ikkuna saapuneen sähköpostiviestin merkiksi. Myös ainoastaan tieto siitä, että käyttäjän tuntemat henkilöt saattavat olla tavoitettavissa sosiaalisen median alustoilla voi toimia häiriötekijänä. (Brooks 2015, 27.)

Teknologiaa runsaasti käyttävillä ihmisillä on havaittu korkeammat teknostressin tasot. Sosiaalisen median käyttö on riippuvaista teknologiasta, minkä vuoksi runsas sosiaalisen median käyttö voi johtaa myös korkeampiin teknostressin tasoihin. (Brooks 2015, 29, 32.) Teknostressillä tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä stressin muotoa, joka liittyy työtehtävissä käytettäviin digitaalisiin alustoihin ja niiden käytöstä aiheutuvaan stressiin ja henkiseen kuormitukseen. Teknostressi voi ilmetä hermostuneisuutena, ahdistuksena, kynnisytenä, uupumuksena ja/tai vaikeutena suoriutua työtehtävistä. (Mäkinieniemi 2021.) Tavallisen stressin tavoin korkeat teknostressin tasot ovat yhteydessä matalampaan onnellisuuteen (Brooks 2015, 32).

Sosiaalisen median alustoilla saatavilla oleva tietomäärä on niin valtava, että se saattaa aiheuttaa hämmennystä, väärinymmärryksiä ja konflikteja esimerkiksi ammatillisessa ympäristössä (Fang, Mishna, Zhang, Van Wert & Bogo 2014, 805). Sosiaalinen media lisää internetin käytön aktiivisuutta ja internetin käytön on tutkittu aiheuttavan riippuvuutta. Sosiaalisen median käyttöön liittyy monia ongelmia ja haasteita, kuten yksityisyyden suoja, haittaohjelmat, tekijänoikeudet, turvallisuus, kyberhyökkäykset ja identiteettivarkaudet. (Ahmad ym. 2022.) Vuoden 2023 Työolobarometrin mukaan joka kymmenes suomalaisista, sosiaalista mediaa työssään käyttävistä koki maalittamista, trollaamista tai asiatonta, loukkaavaa tai vihamielistä viestittelyä sosiaalisessa mediassa (Lyly-Yrjänäinen 2024, 29–30).

Internetpohjaisilla alustoilla tapahtuva kiusaamisen (nettikiusaaminen) mielletään usein tapahtuvaksi lasten ja nuorten keskuudessa. Nettikiusaaminen voi tapahtua esimerkiksi sähköpostien, tekstiviestien, valokuvien, videoiden tai puheluiden välityksellä. Yhä useampi tutkimus osoittaa sekä kiusaamista että nettikiusaamista tapahtuvan myös aikuisten keskuudessa ja työelämässä. Työelämässä tapahtuvaa nettikiusaamista voi olla esimerkiksi sosiaalisen median alustalla julkaistu sopimaton sisältö kollegasta, vitsien levittäminen sähköpostitse ja kollegan jatkuva tarkkailu sosiaalisen median alustoilla. (Farley, Coyne & D’Cruz 2017, 5–6, 15.) Nettikiusaaminen voi ilmetä myös siten, että työntekijä ei saa vastausta kollegoille tai esihenkilölle lähetettyihin sähköposteihin tai tekstiviesteihin, työhön liittyvän tiedon pimittämisenä, sähköpostilistoista poissulkemisena, viruksen tahallisen lähettämisenä tai aggressiivissävytteisten viestien lähettämisenä (Forssell 2016, 457–458).

Tutkimukset osoittavat, että ongelmallisesti sosiaalisen median alustoja käyttävillä voi olla muita suurempi riski kärsiä psykiatrisista häiriöistä (Hussain & Griffiths 2018, 1).

Ongelmallisella sosiaalisen median käytöllä tarkoitetaan kyvyttömyyttä hallita sosiaalisen median käyttöä ja siihen liittyviä muita riippuvuuden kaltaisia oireita (Lahti 2023). Ongelmallisella sosiaalisen median käytöllä on tutkittu olevan merkittävä yhteys esimerkiksi ADHD:n, pakko-oireisen häiriön (OCD), masennuksen, ahdistuksen, unihäiriöiden ja stressin välillä. Korkeita ongelmallisen sosiaalisen median käytön tasoja omaavat henkilöt saattavat laiminlyödä muita elämän osa-alueita, mikä voi puolestaan lisätä masennusoireita. (Hussain & Griffiths 2018, 2, 5–6.) Sosiaalisen median liiallinen käyttö saattaa vaikuttaa negatiivisesti käyttäjien henkilökohtaiseen, sosiaaliseen ja/tai ammatilliseen elämään (Bányai ym. 2017, 2).

Sosiaalisen median käyttö mahdollistaa yhteydenpidon mihin kellonaikaan tahansa, mikä voi sekoittaa työn ja yksityiselämän välisiä rajoja ja lisätä työntekijöiden uupumusta. Työn intensiivisyys yhdessä sosiaalisen median käytön kanssa haastaa työntekijöitä tasapainottelemaan työn ja vapaa-ajan välillä etenkin silloin, kun työntekijät ovat jatkuvasti tavoitettavissa ja työtehtäviin voi päästä käsiksi ajasta ja paikasta riippumatta. Tutkimusten mukaan 36,5 % henkilökohtaisilta Twitter-tileiltä (nykyinen X) lähetetyistä pikaviesteistä oli työhön liittyviä, joista 48,9 % lähetettiin työajan ulkopuolella. (van Zoonen ym. 2017, 596–597.)

Ihmisillä on useita heille itselleen merkityksellisiä identiteettejä sekä työpaikalla että vapaa-ajalla, kuten puoliso, vanhempi, työntekijä ja kollega. Identiteetit aktivoituvat yleensä yksi kerrallaan asianmukaisessa ympäristössä. Työidentiteetti aktivoituu usein työpaikalla ja vanhemman identiteetti kotioiloissa. Sosiaalinen media saattaa kuitenkin aiheuttaa vaikeuksia navigoida eri identiteettien välillä. Esimerkiksi töihin tuleva ilmoitus lapsen kouluasioihin liittyen tai vapaa-ajalla tuleva tieto työasioista voi sekoittaa identiteettien aktivoitumista. Sosiaalisen median käyttö voi myös aiheuttaa liiallisen yhteyden tunteen, mikä saattaa vaikeuttaa etäännyttäminen työ- tai vapaa-ajan identiteetistä. (Rothbard & Ramarajan 2009.) Myöskään kaikki vapaa-ajalla tehdyt sosiaalisen median julkaisut eivät välttämättä ole ammatillisessa mielessä hyväksyttäviä ja toisinpäin (Marwick & Boyd 2010, 125).

Sosiaalisesta mediasta on tullut tärkeä osa ihmisten arkipäivää, jolloin osa internet-persoonasta sekoittuu internetin ulkopuoliseen persoonaan ja toisinpäin. Internetin helppokäyttöisyys yhdistettynä internetin ja sen ulkopuolisen identiteetin sekoittumisen kanssa voi johtaa esimerkiksi asiakas- ja työntekijäsuhteen rajojen ylittymiseen. (Fang ym. 2014, 802.)

3 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyöni tarkoituksena on integratiivisen kirjallisuuskatsauksen keinoin selvittää sosiaalisen median käytön vaikutuksia työuupumukseen sekä sen kielteisiä vaikutuksia työhyvinvointiin. Tarkoituksena on koota yhteen jo olemassa olevaa tutkimustietoa aiheesta. Opinnäytetyöni tavoitteena on tarjota yrityksille, organisaatioille ja työntekijöille ymmärrys siitä, minkälainen yhteys sosiaalisen median käytön ja työuupumuksen välillä on sekä millaisia kielteisiä vaikutuksia sosiaalisen median käytöllä on työhyvinvointiin. Opinnäytetyöni avulla voidaan edistää työhyvinvointia ja työn tehokkuutta muokkaamalla työskentelytapoja sellaisiksi, jotka vähentävät sosiaalisen median käytön aiheuttamia kielteisiä vaikutuksia. Lisäksi opinnäytetyöni avulla voidaan pyrkiä ennaltaehkäisemään työuupumusta ja tulosten pohjalta myös yksittäiset ihmiset ja työntekijät voivat arvioida ja muokata omaa sosiaalisen median käyttöään vähemmän kuormittavaksi.

Pyrin vastaamaan edellä kuvattuun seuraavia tutkimuskysymyksiä apuna käyttäen:

1. Minkälaisia vaikutuksia sosiaalisen median käytöllä on työuupumukseen?
2. Minkälaisia kielteisiä vaikutuksia sosiaalisen median käytöllä on työhyvinvointiin?

4 Opinnäytetyön toteutus

Tässä luvussa kuvaan opinnäytetyön vaiheita ja etenemistä mahdollisimman yksityiskohtaisesti ja ymmärrettävästi valitsemani tutkimusmenetelmän, tiedonhaun prosessin, valitsemani aineiston, aineiston laadun arvioinnin sekä aineiston analysoinnin avulla.

4.1 Integratiivinen kirjallisuuskatsaus

Kirjallisuuskatsaus valikoitui opinnäytetyöni tutkimusmenetelmäksi siitä syystä, että se on metodi ja tutkimustekniikka, jonka avulla luodaan kokonaiskuva tietystä aihepiiristä, tarkastellaan aiheen eri näkökulmia, hahmotetaan aiheen nykytilaa ja tuodaan esiin merkittäviä tutkimustuloksia ja näkökulmia. Kirjallisuuskatsauksessa pyritään tunnistamaan haasteita tai ongelmia, jotka liittyvät tutkittavaan aiheeseen, tässä opinnäyte-

työssä sosiaalisen median käyttöön. Kirjallisuuskatsaus mahdollistaa tutkimuksen tekemisen jo tehdyistä tutkimuksista kokoamalla yhteen olemassa olevia tutkimustuloksia, jotka toimivat pohjana uusille tutkimuksille. (Salminen 2011, 3–4.) Kirjallisuuskatsaus on monimenetelmällinen ja analyyttinen tapa tehdä tutkimusta (Vilka 2023, 12).

Valitsin lähestymistavaksi integratiivisen kirjallisuuskatsauksen, sillä se soveltuu tilanteisiin, joissa pyritään kattavasti kuvaamaan tutkittavaa ilmiötä. Tämä lähestymistapa tarjoaa hyvän keinon uuden tiedon tuottamiseen jo aiemmin tutkitusta aiheesta. (Salminen 2011, 8.) Integratiivisessa kirjallisuuskatsauksessa kootaan yhteen aiempaa empiiristä tai teoreettista kirjallisuutta tarjoten näin kattava ymmärrys tutkittavasta ilmiöstä (Whittemore & Knafel 2005, 546). Integratiivinen lähestymistapa tarjoaa mahdollisuuden aineiston laajaan tarkasteluun ja tutkimusaineistoon voidaan sisällyttää erilaisia ja eri menetelmillä tehtyjä tutkimuksia (Salminen 2011, 8). Integratiivisen katsauksen vahvuus, ilmiön laaja tarkastelu ja löydösten tiivistäminen voivat edistää käytännön toimintojen ohjaamista ja päätöksentekoa (Lubbe, ten Ham-Baloyi & Smit 2020, 308), minkä vuoksi se soveltuu hyvin opinnäytetyöni tutkimusmenetelmäksi.

Opinnäytetyöni vaiheet perustuvat Harris Cooperin (1998) määrittelemään katsauksen toteuttamisprosessiin, joka sisältää viisi vaihetta (Cooper 1998, 5). Cooperin lähestymistapa ja strategia sopivat kaikkiin katsausmenetelmiin (Whittemore & Knafel 2005, 548) ja niitä käytetään säännöllisesti integratiivisten katsausten rakenteena (Hopia, Latvala & Liimatainen 2016, 662). Edellä kuvattuun perustuen opinnäytetyöni vaihteita ovat: 1. tutkimusongelman määrittely, 2. aineiston haku, 3. aineiston arviointi, 4. aineiston analysointi ja 5. tulosten esittely (Cooper 1998, 5; Cooper 2017: luku 1. Introduction Literature Reviews, Research Syntheses and Meta-Analyses).

4.2 Aineiston keruu

Integratiivisen katsauksen aineiston haku, mukaan lukien hakusanat, käytetyt tietokannat sekä sisällyttämisen ja poissulkemisen kriteerit tulee kuvata huolellisesti ja yksityiskohtaisesti (Whittemore & Knafel 2005, 549). Hakusanat ovat ilmaisuja tai termejä, jotka kuvaavat etsittävää aihetta ja auttavat löytämään siihen liittyvää tietoa (Holopainen 2023). Tärkeää hakusanojen muodostamisessa on, että niiden avulla löydettäisiin tietokannoista aiheeseen osuvimmat ja relevanteimmat tutkimukset (Vilka 2023, 56).

Muodostin hakusanat kokoamalla yhteen opinnäytetyön aiheeseen liittyviä tärkeitä ja olennaisia käsitteitä sekä niiden synonyymejä. Hyödynsin hakusanojen muodostamisessa opinnäytetyön tutkimuskysymyksiä. Muodostin hakusanat ensin suomen kielellä, jonka jälkeen etsin niille vastaavan englanninkielisen termin. Apuna hakusanojen muodostamisessa käytin sanakirjaa, internetin hakukoneita ja Finto.fi -verkkosivua. Finto.fi on alusta, joka kokoaa yhteen eri alojen sanastoa, ontologioita ja luokituksia (Finto.fi n.d.). Myös aiempia, opinnäytetyöni aiheeseen liittyviä tutkimuksia lukiessa tarkastelin niissä käytettyjä avainsanoja.

Hyödynsin PICO-asetelman laadullisen tutkimusasetelman PICo-versiota muuntaesani tutkimuskysymykset hakutermeiksi (Siltanen, Hamari, Heikkilä, Marin, Parisod & Holopainen 2023, 12). PICO-asetelma on työkalu, jonka avulla voidaan selkiyttää ja muotoilla tutkimuskysymys, muuntaa tutkimuskysymys hakusanoiksi sekä valita hakutuloksista aiheeseen parhaiten sopivat tutkimukset. Lyhenne PICO tulee sanoista *population/patient/problem* (tutkittava ryhmä/ongelma), *intervention* (interventio/mielenkiinnon kohde), *comparison* (vertailu) sekä *outcome* (tulokset). (Isojärvi 2011, 2–5.) Kirjainyhdistelmä ”Co” viittaa tässä tapauksessa kontekstiin (*context*) (Siltanen ym. 2023, 13). PICO-asetelman avulla tunnistetaan tieto, jota tarvitaan (Isojärvi 2011, 6). Esittelen tämän opinnäytetyön PICo-asetelman alla olevassa taulukossa 1.

PICon osa	Suomeksi	Englanniksi
P (tutkittava ryhmä)	työntekijät; työhön liittyvä, työsuoritus	job performance, work-related
I (mielenkiinnon kohde)	sosiaalisen median käyttö	social media use
Co (konteksti)	työuupumus, työhyvinvointi	burnout, work burnout, job burnout, work exhaustion, well-being at work

Taulukko 1. PICo-asetelma hakusanoista

Valitsin tutkimusartikkelit opinnäytetyön aineistoon manuaalisesti tietyistä sähköisistä tietokannoista. Apuna käytettävänä rajauksina käytin kaikissa tietokannoissa julkaisua-jankohtaa ja englanninkieltä sekä koko teksti, artikkeli ja vertaisarvioitu -rajauksia niissä tietokannoissa, joissa se oli mahdollista. (Kangasniemi, Utriainen, Ahonen, Pietilä, Jääskeläinen & Liikanen 2013, 296.) Kirjallisuuskatsauksen aineisto muodostuu yleensä tuoreimmista tutkimuksista (Rhoades 2011, 62), minkä vuoksi rajasin haun julkaisuvuosiin 2019-2024. COVID-19-pandemian seurauksena tapahtui laaja siirtyminen

etätyöhön (Chan, Shang, Brough, Wilkinson & Lu 2022), mikä lisäsi runsaasti sosiaalisen median sovellusten käyttöä työnteon tukemiseksi (Oksanen, Oksa, Savela, Mantere, Savolainen & Kaakinen 2021, 8). Tämä puolsi myös osaltaan päätöstäni rajata julkaisuajankohta viimeiseen viiteen vuoteen.

Lopullisen tiedonhaun toteutin maaliskuussa 2024 käyttämällä siihen neljää eri sähköistä tietokantaa: Taylor & Francis Online, ProQuest Central, Wiley Online Library sekä ScienceDirect. Kaikki edellä mainituista tietokannoista ovat monialaisia tietokantoja, jotka sisältävät kansainvälisiä artikkeleita ja tutkimuksia. Taylor & Francis Online sisältää muun muassa sosiaalialan, psykologian ja liiketalouden kansainvälisiä tutkimuksia ja artikkeleita. ProQuest Central sisältää lääke- ja terveystieteiden, sosiaali- ja kasvatustieteen, psykologian ja liiketalouden tutkimuksia ja artikkeleita. Muun muassa lääketieteen, luonnontieteiden, sosiaalialan ja liiketalouden artikkeleita ja tutkimuksia löytyy ScienceDirect-tietokannasta. (Metropolia ammattikorkeakoulu 2024.)

Hyödynsin tiedonhaussa edellä mainittuja tietokantoja, sillä ne ovat keskeisiä tietokantoja monialaisten tutkimusartikkelien löytämiseksi ja sisältävät kansainvälisiä artikkeleita ja tutkimuksia (Metropolia ammattikorkeakoulu 2024). Tein koehakuja eri hakusanoilla tammi-maaliskuun 2024 aikana muissakin tietokannoissa, kuten CINAHL Complete (Ebsco), PubMed ja Finna.fi. Nämä tietokannat sisältävät muun muassa hoitotieteen, terveydenhuollon sekä lääke- ja terveystieteiden tutkimuksia (Metropolia ammattikorkeakoulu 2024). Edellä mainittujen tietokantojen avulla en koehakujen perusteella löytänyt opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin vastaavia tutkimuksia yhtä hyvin kuin kansainvälisiä tutkimuksia sisältävistä monialaisista tietokannoista. Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat universaaleja ja monialaisia, minkä vuoksi en halunnut rajata hakua pelkästään hoitotieteen, terveydenhuollon tai lääke- ja terveystieteiden tutkimuksia kattaviin tietokantoihin.

Hyödynsin myös Metropolia Ammattikorkeakoulun kirjaston informaation osaamista sopivien hakusanojen ja -lausekkeiden muodostamisessa. Tapasin informaation kanssa yhden kerran helmikuussa 2024 ja kaksi kertaa maaliskuussa 2024. Tein useita koehakuja eri hakusanoilla varmistuakseni siitä, että opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin vastaavia tutkimuksia on saatavilla ja että ne ovat laadukkaita. Tutkimusten kartoittaminen koehakujen avulla antoi mahdollisuuden perehtyä opinnäytetyöni aiheeseen liittyvään, olemassa olevaan tutkimustietoon sekä kokeilemaan eri hakusanojen ja -lausekkeiden vastaavuutta tutkimuskysymyksiin.

Koehakuja tehdessä huomasin, että opinnäytetyön aiheeseen liittyviä suomenkielisiä tutkimuksia oli tehty melko vähän verrattuna englanninkielisiin tutkimuksiin, minkä vuoksi päädyin lopullisessa tiedonhaussa käyttämään pelkästään englanninkielisiä hakusanoja ja -lausekkeita. Suomessa tehdyt tutkimukset löytyivät pääosin myös kansainvälisistä tietokannoista englanniksi, mikä edesauttoi tämän päätöksen tekemistä. Sosiaalisen median suosio on kasvanut voimakkaasti viime vuosien aikana ympäri maailmaa (Leftheriotis & Giannakos 2014, 134) ja yritykset hyödyntävät sosiaalista mediaa aktiivisesti eri kielillä ja eri maissa (Singh, Lehnert & Bostick 2012, 683–684). Tästä syystä uskon, että opinnäytetyön aineistosta saatavaa loppupäätelmää voidaan luontevasti hyödyntää sosiaali- ja terveysalalla Suomessa, vaikka aineisto ei olekaan pääasiallisesti kansallista. En rajannut aineiston hakua tutkimuksen otsikkoon tai tiivistelmään, sillä koehakuja tehdessä huomasin, että tutkimuksista saadut tulokset saattoivat sisältää viitteitä myös työuupumuksesta ja/tai työhyvinvoinnista vaikka ne eivät olisi olleet tutkimuksen alkuperäinen kohde tai mainittu tiivistelmässä.

Sisäänottokriteerinä oli myös tutkimuksen saatavuus kokonaan maksutta, vertaisarvioitu tutkimus, tieteellinen artikkeli ja että tutkimuksen kohderyhmänä on työssäkäyvät. Opinnäytetyöni aiheeseen liittyviä tutkimuksia on tehty jonkin verran koskien opiskelijoita ja sattumanvaraisesti valittua väestöä mutta päädyin rajaamaan sisäänottokriteeriksi työssäkäyvät, jotta aineisto on selkeämmin rajattavissa ja tulokset pysyvät johdonmukaisina ja työelämälähtöisinä. Muokkasin hakusanoja ja -lausekkeita useaan otteeseen ennen kuin sain muodostettua lopulliset hakulausekkeet. Koehakujen ja informaation kanssa käytyjen keskustelujen perusteella päädyin käyttämään hakusanoja ja tietokantoja alla olevan taulukon 2 mukaisesti.

Täydensin hakusanoja yhden tietokannan (ScienceDirect) osalta. Muiden tietokantojen kanssa identtiset hakusanat tuottivat ScienceDirect-tietokannassa muita tietokantoja huomattavasti laajemman tuloksen, minkä vuoksi täsmensin hakusanaa ”burnout” ScienceDirect-tietokannassa hakusanoiksi ”job burnout” OR ”work burnout”. Näin ollen myös hakutulokset vastasivat paremmin tutkimuskysymyksiin. Keskustelin edellä mainitusta myös Metropolia ammattikorkeakoulun informaation kanssa. Hän oli yhtä mieltä hakusanan ”burnout” täsmennyksen olevan tässä tapauksessa perusteltua. Hakustrategiana kun oli löytää aineisto, joka on mahdollisimman relevantti vastaamaan tutkimuskysymyksiin (Rhoades 2011, 62). Näin ollen tutkimuskysymykset toimivat ohjaavina tekijöinä koko prosessin ajan aina koehauista aineiston valintaan.

<i>Tietokanta / pvm</i>	<i>Hakusanat</i>	<i>Rajaukset</i>	<i>Tulokset</i>	<i>Valittu aineisto</i>
Taylor & Francis Online / 13.3.2024	"social media use" AND (burnout OR "work exhaustion" OR "well-being at work") AND ("job performance" OR "work-related")	julkaistu 2019-2024	n = 50	n = 2
ProQuest Central / 13.3.2024	"social media use" AND (burnout OR "work exhaustion" OR "well-being at work") AND ("job performance" OR "work-related")	julkaistu englannin kielellä 2019-2024, full text, peer reviewed, article	n = 243	n = 5
Wiley Online Library / 13.3.2024	"social media use" AND (burnout OR "work exhaustion" OR "well-being at work") AND ("job performance" OR "work-related")	julkaistu 2019-2024	n = 33	n = 1
ScienceDirect / 13.3.2024	"social media use" AND ("work burnout" OR "job burnout" OR "work exhaustion" OR "well-being at work") AND ("job performance" OR "work-related")	julkaistu 2019-2024, article	n = 210	n = 7

Taulukko 2. Aineiston haku

4.3 Aineiston valinta

Kirjallisuuskatsaustyypistä riippumatta on tärkeää ennalta määritellä aineiston sisäänotto- ja poissulkukriteerit (Vilkkä 2023, 69), jotta aineistoon valikoituu asiaankuuluvat tutkimukset eikä tutkimuksia suljeta pois ilman perusteltua arviointia (Meline 2006, 21). Edellisessä aluvuussa 4.2. kuvaamaani perustuen esittelen opinnäytetyön aineiston sisäänotto- ja poissulkukriteerit alla olevassa taulukossa 3.

<i>Sisäänottokriteerit</i>	<i>Poissulkukriteerit</i>
Tutkimus koskee sosiaalisen median käytön vaikutuksia työhyvinvointiin ja/tai työuupumukseen	Tutkimus ei koske sosiaalisen median käytön vaikutuksia työhyvinvointiin ja/tai työuupumukseen
Julkaistu vuosina 2019-2024	Julkaistu ennen vuotta 2019
Julkaistu englannin kielellä	Julkaistu muulla kuin englannin kielellä
Koskee työssäkäyviä	Koskee muita kuin työssäkäyviä

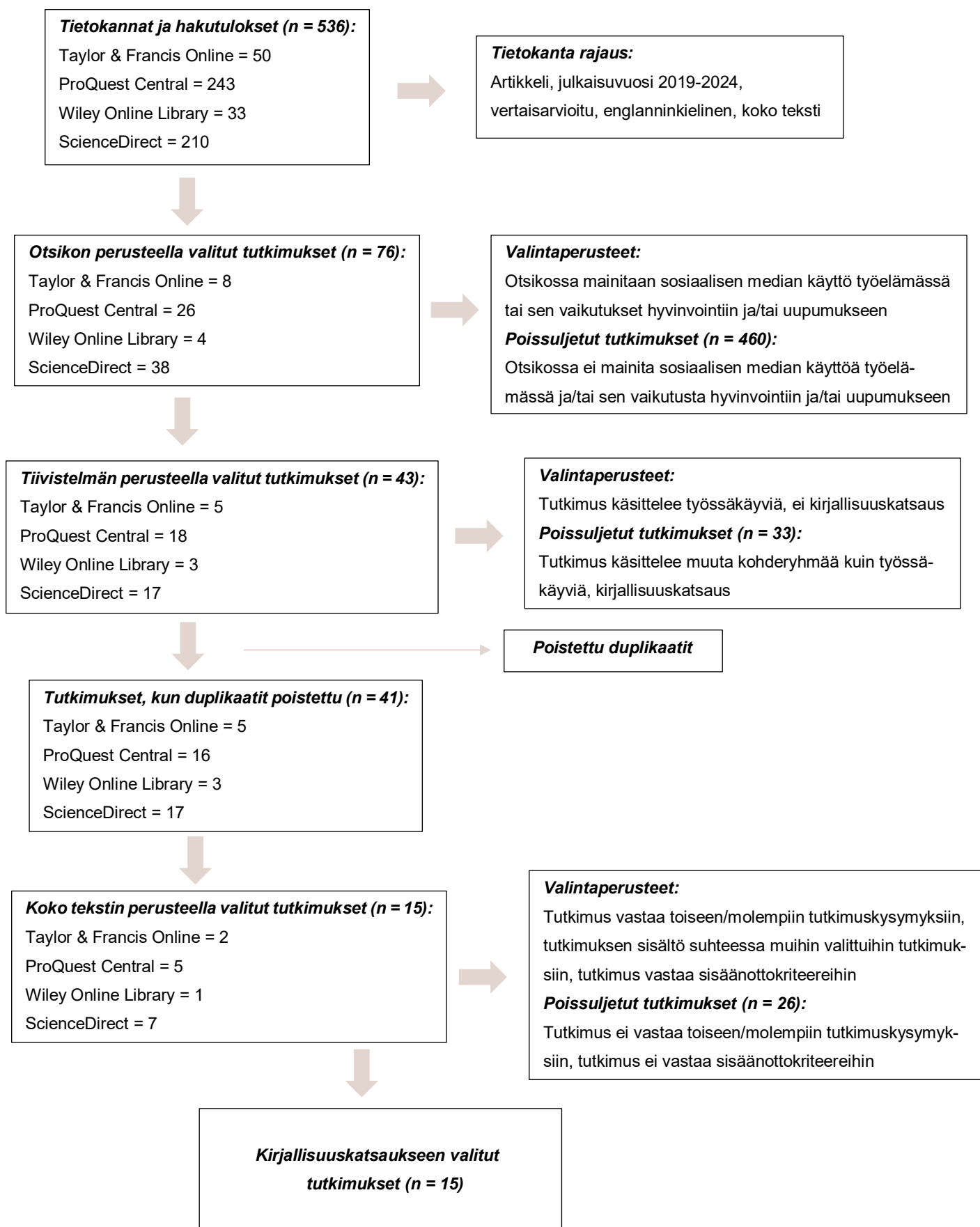
<i>Sisäänottokriteerit</i>	<i>Poissulkukriteerit</i>
Vertaisarvioitu tutkimusartikkeli	Tutkimus ei ole vertaisarvioitu, kirjallisuuskatsaus
Tutkimus on kokonaan saatavilla maksutta	Tutkimus ei ole kokonaan saatavilla maksutta

Taulukko 3. Sisäänotto- ja poissulkukriteerit

Tutkimuksen näkökulma, abstrakti ja tutkimuksen suhde muihin valittuihin tutkimuksiin verrattuna olivat olennaisia seikkoja, jotka tuli ottaa huomioon aineiston valinnassa. Tutkimuskysymysten laajuus määritteli sen, kuinka paljon aineistoa valitsin tähän opin- näytetyöhön.

Sain neljästä eri tietokannasta yhteensä 536 hakutulosta taulukon 2 mukaisilla hakusa- noilla. Kävin hakutulokset läpi ensin otsikkotasolla, jonka perusteella valitsin mukaan 76 tutkimusta. Valintaa prosessin tässä kohtaa ohjasi taulukossa 3 esitellyt sisäänotto- ja poissulkukriteerit. Seuraavaksi luin tutkimusten tiivistelmät, joiden perusteella sisään- ottokriteerit huomioon ottaen koko tekstin tarkasteluun valikoitui 43 tutkimusta. Tässä vaiheessa rajasin pois duplikaatit, jonka jälkeen kokonaan luettavia tutkimuksia jäi 41. Luettuani nämä tutkimukset kokonaan ja reflektoituani niiden suhdetta tutkimuskysy- myksiin ja muihin valittuihin tutkimuksiin (Kangasniemi ym. 2013, 296), rajasin vielä 26 tutkimusta pois. Näin ollen lopulliseen aineistoon valikoitui 15 tutkimusta.

Rajasin aineistosta koko tekstin perusteella pois ne tutkimukset, jotka eivät vastanneet toiseen tai molempiin tutkimuskysymyksiin. Osa tässä kohtaa pois rajatuista tutki- muksista ei myöskään vastannut sisäänottokriteereihin, mikä ilmeni vasta luettuani tutki- mukset kokonaan. Osa pois rajatuista tutkimuksista käsitteli opiskelijoita tai muita sattu- manvaraisia tutkimusryhmiä, kyseessä oli kirjallisuuskatsaus tai tutkimus käsitteli sosi- aalisen median käytön hyötyjä työelämässä. Alla olevassa kuviossa 2 kuvaan opinnäy- tetyön aineiston haku- ja valintaprosessia mukailen PRISMA-kaaviota. PRISMA-kaavio on työkalu, joka auttaa kuvaamaan ja havainnollistamaan aineiston haku- ja valintapro- sessia selkeästi ja tarkasti (Vilka 2023, 67).



Kuvio 2. Aineiston valintaprosessi

4.4 Aineiston laadun arviointi

Opinnäytetyön aineiston valinnassa ja sen laadun arvioinnissa pyrin olemaan kriittinen, mutta en liian ankara. Puutteiden ja epäkohtien etsimisen sijaan tarkoituksena oli arvioida tutkimusten soveltuvuutta suhteessa tutkimuskysymyksiin. Tarkoituksena oli tehdä arviointia, mutta ei liikaa arvostella. (Vilkkä 2023, 15.)

Laadun arviointi on prosessi, jonka avulla määrittelin opinnäytetyöhön valitun aineiston eli alkuperäistutkimusten luotettavuutta, validiteettia ja relevanssia (Ward & Smith 2022, 1). Opinnäytetyön tulosten pätevyys riippuu aineistoon valittujen yksittäisten tutkimusten laadusta, minkä vuoksi aineiston laadun arviointi on olennainen osa tätä opinnäytetyötä. Vinouma tai virhe eli harha yksittäisessä tutkimuksessa voi joko liioitella tai aliarvioida tietyn toimenpiteen vaikutusta ja siten antaa virheellisen kuvan tuloksista. (Negarandeh & Beykmirza 2020, 161.) Tarkoituksena oli arvioida alkuperäistutkimuksia niiden toteutuksen ja niissä käytettyjen tutkimusmenetelmien kautta. Laatua arvioitaessa tarkoituksena oli selvittää, miten hyvin tutkimus on suunniteltu ja tehty sekä kuinka luotettava, tarkka ja objektiivinen tutkimus on. (Nagendrababu 2022, 327.)

Käytin opinnäytetyön aineiston laadun arvioinnissa vapaasti suomentamaani Hawkerin ynnä muiden (2002) arviointikriteeristöä (liite 1), sillä se soveltuu eri menetelmillä toteutettujen tutkimusten laadun arviointiin (Hawker, Payne, Kerr, Hardey & Powell 2002, 1291). Lisäksi kyseinen kriteeristö antoi hyviä, konkreettisia esimerkkejä opinnäytetyön aineiston laadun arvioinnin tueksi. Aineiston laadun arviointiin osallistuu yleensä kaksi henkilöä (Siltanen ym. 2023, 18) mutta tässä opinnäytetyössä arvioin aineiston laadun yksin, sillä toteutin opinnäytetyön itsenäisesti.

Hawkerin ynnä muiden laadun arvioinnin kriteeristö on jaettu yhdeksään eri kriteeriin, joista jokaisesta oli mahdollista antaa 1-4 pistettä (1=erittäin heikko, 2=heikko, 3=kelvollinen, 4=hyvä). Arvioin kunkin tutkimuksen otsikkoa ja tiivistelmää, esittelyä ja tavoitteita, menetelmää ja aineistoa, otantaa, analyysiä, eettisiä kysymyksiä, tuloksia, tulosten siirrettävyyttä ja yleistettävyyttä sekä johtopäätöksiä ja tulosten hyödyntämistä. (Hawker ym. 2002, 1296–1297.) Matalin saavutettu yhteispistemäärä laadun arvioinnista oli 30 pistettä ja korkein yhteispistemäärä 35 pistettä. En hylännyt yhtään tutkimusta laadun arvioinnin perusteella. Tutkimuskohtaiset pistemäärät ovat nähtävillä opinnäytetyöni liitteessä 2.

Puutteet laadussa liittyivät lähinnä otannan kuvailuun, eettisiin kysymyksiin ja tutkimusmenetelmän kuvaukseen. Esimerkiksi eettisissä kysymyksissä antamaani pistemäärään vaikutti laskevasti se, mikäli tutkimuksen kohderyhmä sai palkkion tutkimukseen osallistumisesta. Näissä tapauksissa palkkio oli yhtä luukunottamatta rahallinen. Yhdessä tutkimuksessa palkkio annettiin opintopisteiden muodossa. Eettisten kysymysten arvioinnin tukena käytin Tutkimuseettisen neuvottelukunnan Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa -ohjetta vaikka kyseessä olikin pääasiallisesti muualla kuin Suomessa toteutetut tutkimukset. Ohjeessa määritellään palkkiosta seuraavasti:

Tutkimukseen osallistujille ei yleensä makseta erillistä korvausta. Jos tutkija kuitenkin haluaa kiittää tutkittavia tutkimukseen käytetystä ajasta ja vaivasta konkreettisesti, lahjan tulee olla kohtuullinen (esimerkiksi elokuvalippu, tuotepaketti tai vastaava). Tutkittaville voidaan myös korvata esimerkiksi kohtuulliset matka- ja ateriakulut. (Kohonen, Kuula-Luumi & Spoof 2019, 9.)

Alkuperäistutkimusten aineisto kerättiin pääsääntöisesti sähköisellä kyselylomakkeella, minkä vuoksi en katsonut opintopisteiden muodossa annettavaa tai rahallista korvausta eettisestä näkökulmasta perustelluksi. Alla olevassa taulukossa 4 on esimerkki alkuperäistutkimuksen laadun arvioinnista.

Tutkimus	Arvioinnin kohde	Pistemäärä (1–4, max 36 p.)
<i>Yang & Pitafi 2023</i>	1. Otsikko ja tiivistelmä	4
	2. Esittely ja tavoitteet	4
	3. Menetelmä ja aineisto	3
	4. Otanta	3
	5. Analyysi	4
	6. Eettiset kysymykset	4
	7. Tulokset	4
	8. Tulosten siirrettävyys ja yleistettä-	3
	9. Johtopäätökset ja hyödyntäminen	4
	Yhteensä	33

Taulukko 4. Esimerkki laadun arvioinnista

4.5 Aineiston analysointi

Aineiston analysoinnin tavoitteena on luoda ensisijaisista lähteistä innovatiivinen kokonaiskuva sekä tarkka ja puolueeton tulkinta (Whittemore & Knafel 2005, 550). Etsin

opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin vastauksia analysoimalla aineistoa laadullisen sisällönanalyysin induktiivisen eli aineistolähtöisen lähestymistavan avulla (Elo & Kyngäs 2008, 113). Laadullisen sisällönanalyysin avulla voidaan muodostaa systemaattinen, toistattavissa oleva, luotettava ja objektiivinen analyysi (Elo, Kajula, Tohmola & Kääriäinen 2022, 216). Valitsin induktiivisen lähestymistavan, sillä sitä käyttämällä pystyin luomaan luokittelurungon itse opinnäytetyön aineistoon perustuen (Elo ym. 2022, 218) ja etenemään analyysissä aineiston ehdoilla (Kyngäs, Elo, Pölkki, Kääriäinen & Kanste 2011, 139). Päätökseeni vaikutti myös se, että induktiivista lähestymistapaa suositellaan käytettäväksi silloin, kun olemassa oleva tieto on hajanaista (Elo & Kyngäs 2008, 113). Opinnäytetyön aiheeseen liittyvät aiemmat tutkimukset osoittavat ristiriitaisia tuloksia esimerkiksi sosiaalisen median käytön ja työtehokkuuden välisestä suhteesta (Yang, Ye, & Wang 2021, 1). Jotkut aiemmista tutkimuksista osoittavat, että sosiaalisen median käyttö työelämässä voi tukea työntekoa ja tarjota erilaisia resursseja työhön (Oksa ym. 2021, 2305), kun taas toiset tutkimukset puolestaan osoittavat yritysten sosiaalisen median käytön heikentävän työntekijöiden suorituskykyä (Wu, Pitafi, Pitafi, Ren 2021, 2).

Aloitin aineiston analysoinnin lukemalla valitut tutkimukset kertaalleen huolellisesti läpi ja keräämällä niistä keskeiset tiedot taulukoksi (liite 2). Tutkimusten keskeisiä tietoja ovat tekijät, vuosi, maa, tutkimuksen tarkoitus, tutkimusmenetelmä ja aineisto, keskeiset tulokset sekä laadun arvioinnin yhteispistemäärä. Induktiivisen analyysin prosessi jaetaan kolmeen päävaiheeseen, joita ovat valmistelu-, analyysi- ja raportointivaihe. Eri vaiheista huolimatta aineiston analysoinnille ei ole järjestelmällisiä sääntöjä vaan keskeistä on, että aineistossa esiintyvät teemat jaetaan pienempiin sisältökategorioihin. (Elo & Kyngäs 2008, 109.) Etenin aineiston analysoinnissa edellä mainittujen kolmen päävaiheen mukaisesti.

Valmisteluvaiheen aloitin analyysiyksikön valinnalla (Elo & Kyngäs 2008, 109). Analyysiyksikkö pitää sisällään kappaleita, lauseita tai yksittäisiä sanoja, jotka liittyvät toisiinsa niiden sisällön ja asiayhteyden perusteella (Graneheim & Lundman 2004, 106). Ajatuskokonaisuutta käytetään usein analyysiyksikkönä, kuten tässäkin opinnäytetyössä. Ajatuskokonaisuus voi pitää sisällään useita lauseita ja sen tarkoituksena on vastata tutkimuskysymyksiin. (Elo ym. 2022, 219.) Analyysiyksiköksi valitsin sosiaalisen median käytön vaikutus työuupumukseen ja sosiaalisen median käytön kielteiset vaikutukset työhyvinvointiin. Tämän jälkeen perehdyin aineistoon lukemalla siihen sisältyvät tutki-

mukset vielä kaksi kertaa huolellisesti läpi ja tein niistä avointa koodausta ja kategorisointia. Avoimella koodauksella tarkoitetaan muistiinpanojen kirjoittamista tekstin lukemisen yhteydessä (Elo & Kyngäs 2008, 109). Amanda Coffeyn ja Paul Atkinsonin (1996) mukaan koodien tarkoituksena on tarjota työkaluja ajatteluun (Graneheim & Lundman 2004, 107).

Analyysivaiheen aloitin redusoinnilla, eli aineiston pelkistämällä (Tuomi & Sarajärvi 2018, Alaluku 4.4 Sisällönanalyysi). Etsin aineistosta kaikki analyysiyksikön mukaiset ilmaisut ja tekstin osat, jotka vastasivat opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin. Ilmaisujen poimimisen jälkeen käänsin ne englannista suomen kielelle. Tämän jälkeen pelkistin eli yksinkertaistin ilmaisut poistamalla niistä tarpeettomat täytesanat ja muutin murreilmaisut ja -sanat kirjakielen mukaisiksi. Tässä vaiheessa oli tärkeää huomioida, että pelkistämisen myötä alkuperäisilmaisut eivät muuta merkitystään enkä lisää niihin omaa tulkintaa. (Elo ym. 2022, 220.) Haasteita toi osaltaan se, että kaikille englanninkielisille termeille, kuten cyberloafing ja cyber-life-interruption ei ole määritelty vastaavaa suomenkielistä käännöstä. Pysin määrittelemään termit suomen kielellä mahdollisimman kuvaaviksi ja siten, että ne eivät muuta merkitystään. Redusoinnin lopputuloksena muodostui yhteensä 67 pelkistettyä ilmaisua. Esittelen esimerkkejä aineiston redusoinnista alla olevassa taulukossa 5.

<i>Alkuperäisilmaus</i>	<i>Pelkistetty ilmaus</i>
Tulokset osoittavat, että sosiaalinen, hedoninen ja kognitiivinen sisäisten sosiaalisten verkostojen käyttö vaikuttaa merkittävästi työntekijöiden roolin ylikuormitukseen ja roolin tunkeutumiseen.	Roolikuormituksen lisääntyminen
	Työ- ja vapaa-ajan roolin sekoittuminen
Sosiaalisen median käytöllä on positiivinen yhteys uupumukseen. Runsas käyttö ja riippuvuus sosiaalisesta mediasta lisäävät stressin ja emotionaalisen uupumuksen tasoa, jota työntekijät kokevat.	Kasvanut todennäköisyys kokea uupumusta
	Stressin lisääntyminen
	Emotionaalisen uupumuksen lisääntyminen
Tulokset tukevat sosiaalisen median käytön negatiivista vaikutusta työntekijöiden henkiseen hyvinvointiin.	Negatiivinen vaikutus henkiseen hyvinvointiin
Sosiaalisen median käyttö on positiivisessa yhteydessä työkuormitukseen.	Työkuormituksen lisääntyminen
Tulokset osoittivat, että ammatillinen sosiaalisen median käyttö oli yhteydessä kyberkuormitukseen.	Sähköisten viestintävälineiden välityksellä tapahtuva työpaikkakuormitus

Taulukko 5. Esimerkkejä aineiston redusoinnista

Tämän jälkeen oli vuorossa aineiston klusterointi eli ryhmittely (Tuomi & Sarajärvi 2018, Alaluku 4.4 Sisällönanalyysi). Ryhmittelin pelkistetyt ilmaisut niiden yhdenmukaisuuden ja eroavaisuuksien perusteella, jonka jälkeen loin ja nimesin pelkistetyistä ilmaisuista alaluokat. Kukin alaluokka sisältää pelkistetyt ilmaisut, joilla on sama merkitys. Muodostin pelkistetyistä ilmaisuista yhteensä kymmenen alaluokkaa. Jokainen alaluokka sisältää vähintään kaksi pelkistettyä ilmaisua. Alaluokkien nimien tuli olla selkeitä ja tarkkoja, jotta ne kuvaavat alaluokkien sisältöä selkeästi ja konkreettisesti. Tärkeää alaluokkien nimeämisessä oli myös yksityiskohtaisuus, jotta pelkistettyjen ilmausten sisältö säilyi. Tämän jälkeen tarkistin vielä päällekkäisyydet, jotta oikea pelkistetty ilmaus oli varmasti oikeassa alaluokassa. (Elo ym. 2022, 220.) Klusteroinnin voidaan katsoa olevan jo osa seuraavassa vaiheessa esiteltävää abstrahointiprosessia (Tuomi & Sarajärvi 2018, Alaluku 4.4 Sisällönanalyysi). Esimerkkejä aineiston klusteroinnista esittelen alla olevassa taulukossa 6.

<i>Pelkistetty ilmaus</i>	<i>Alaluokka</i>
Identiteettien sekoittuminen	Työ- ja vapaa-ajan sekoittuminen
Vapaa-aikaan liittyvät yhteydenotot työajalla	
Työhön kuulumaton verkon käyttö työajalla	
Negatiiviset vaikutukset työ- ja perhe-elämän tasapainoon	
Työasioiden siirtyminen vapaa-ajalle	
Työasioihin liittyvät yhteydenotot vapaa-ajalla	
Työn ulkopuolisen uupumuksen laajeneminen työelämään	
Työuupumuksen laajeneminen vapaa-ajalle	
Työhön liittyvä verkon käyttö vapaa-ajalla	

Taulukko 6. Esimerkki aineiston klusteroinnista

Jatkoin analysointia aineiston abstrahoinnilla, eli yhdistelevällä luokittelulla. Kokosin yhteen samansisältöiset alaluokat, joista muodostin yläluokat. (Tuomi & Sarajärvi 2018, Alaluku 4.4 Sisällönanalyysi; Elo ym. 2022, 220.) Yläluokkia muodostui yhteensä kaksi ja nimesin yläluokat alaluokkien tavoin niiden sisältöä kuvaaviksi (Elo ym. 2022, 220). Aineiston abstrahointia voi jatkaa niin kauan kuin se on relevanttia tutkimuskysymykset ja tutkimuksen tarkoitus huomioon ottaen (Tuomi & Sarajärvi 2018, Alaluku 4.4 Sisällönanalyysi; Elo ym. 2022, 220). Kahdesta yläluokasta muodostin vielä yhden pääluokan, jonka nimesin sen sisältöä kuvaavaksi: työhyvinvoinnin heikkeneminen. Analyysin tässä vaiheessa olin tyytyväinen aineistosta muodostuneisiin ala- ja yläluokkiin sekä pääluokkaan ja ne vastasivat opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin. En katsonut aineis-

ton abstrahoinnin jatkamista tästä eteenpäin opinnäytetyön tarkoituksen kannalta merkityksellisenä (Elo ym. 2022, 220). Aineiston analysoinnin lopuksi tarkistin analyysin loogisen etenemisen käymällä läpi analyysipolun. Tarkistin, että alaluokat ja yläluokat vastasivat sisällöltään niiden tarkoitusta. (Elo ym. 2022, 221). Esittelen aineiston abstrahoinnin taulukossa 7.

<i>Alaluokka</i>	<i>Yläluokka</i>	<i>Pääluokka</i>
Henkisen hyvinvoinnin heikkeneminen	Henkiset ja psyykkiset vaikutukset	Työhyvinvoinnin heikkeneminen
Psyykkisen hyvinvoinnin heikkeneminen		
Kielteiset tunteet		
Lisääntyneet stressikokemukset		
Lisääntyneet uupumuskokemukset		
Suorituskyvyn heikkeneminen		
Kuormitustekijöiden kasvaminen		
Negatiivinen työpaikkakäyttäytyminen	Sosiaaliset vaikutukset	
Työn ja vapaa-ajan sekoittuminen		
Kielteiset vaikutukset sosiaalisiin suhteisiin		

Taulukko 7. Aineiston abstrahointi

5 Tulokset

Sisällönanalyysi tuotti sosiaalisen median käytön vaikutuksista työuupumukseen ja sosiaalisen median käytön kielteisistä vaikutuksista työhyvinvointiin yhden pääluokan: työhyvinvoinnin heikkeneminen sekä kaksi yläluokkaa, jotka sisältävät yhteensä kymmenen alaluokkaa. Alaluokat sisältävät alkuperäistutkimuksista kerättyjä ilmaisuja, jotka kuvaavat kunkin tutkimuksen kohderyhmän kokemuksia sosiaalisen median käytön vaikutuksista työuupumukseen ja kielteisiä vaikutuksia työhyvinvointiin. Esittelen tässä luvussa tarkemmin molemmat yläluokat sekä niiden alle jakautuneet alaluokat.

5.1 Henkiset ja psyykkiset vaikutukset

Esittelen luomani yläluokan henkiset ja psyykkiset vaikutukset alaluokat ja niihin liittyvät, alkuperäistutkimuksissa esiintyneiden ilmaisujen lukumäärät alla olevassa taulukossa 8.

<i>Yläluokka</i>	<i>Alaluokka</i>	<i>Ilmaiset (kpl)</i>
Henkiset ja psyykkiset vaikutukset	Lisääntyneet kuormitustekijät	13
	Suorituskyvyn heikkeneminen	9
	Lisääntyneet uupumuskokemukset	11
	Lisääntyneet stressikokemukset	4
	Negatiiviset tunnekokemukset	7
	Psyykkisen hyvinvoinnin heikkeneminen	2
	Henkisen hyvinvoinnin heikkeneminen	4

Taulukko 8. Yläluokka henkiset ja psyykkiset vaikutukset

Yläluokan henkiset ja psyykkiset vaikutukset alle kuuluu seitsemän alaluokkaa, joita ovat: lisääntyneet kuormitustekijät, suorituskyvyn heikkeneminen, lisääntyneet uupumuskokemukset, lisääntyneet stressikokemukset, negatiiviset tunnekokemukset, psyykkisen hyvinvoinnin heikkeneminen sekä henkisen hyvinvoinnin heikkeneminen.

Lisääntyneinä kuormitustekijöinä koettiin sosiaalisen median käytön aiheuttama tiedon ylikuormitus, sosiaalinen ylikuormitus (Yang & Pitafi 2023; Gao & Zhao 2024; Kamal, Rabbani, Samdani, Shujaat & Ahmad 2020), viestinnän ylikuormitus (Gao & Zhao 2024; Kamal ym. 2020), roolikuormitus (Nayak & Budhwar 2022), yleisesti lisääntynyt työn kuormittavuus (Shang & Pan & Richards 2023) sekä vaatimusten ja paineiden kasvaminen (Yang & Pitafi 2023).

Työntekijät kokivat saavansa liian paljon tietoa eri viestintäkanavien, kuten organisaation sisäisten some-alustojen kautta ja näin ollen jäävänsä ylitsepursuavan tietomäärän alle (Yang & Pitafi 2023, 7). Organisaation ja työyhteisön sisällä kasvanut, eri viestintäkanavien kautta avoimesti ja helposti kulkeva tietomäärä lisäsi myös sosiaalisia vuorovaikutustilanteita aiheuttaen sosiaalista ylikuormitusta sekä lisäten työhön liittyviä vaatimuksia ja paineita (Yang & Pitafi 2023, 8). Organisaation sisäisten some-alustojen käytön koettiin helpottavan viestintää mutta aiheuttavan myös sosiaalisen kuormittuneisuuden kokemuksia. Edellä kuvatun kaltaisten some-alustojen käytön aiheuttamien kuormitustekijöiden koettiin lisäävän yleisesti työn kuormittavuutta. Työkuormituksen kasvessa myös sisäisten some-alustojen käytön positiiviset vaikutukset työsuoritukseen vähenivät. (Shang ym. 2023, 2348–2351.)

Sosiaalinen, hedoninen ja kognitiivinen sisäisten some-alustojen käyttö vaikutti merkittävästi työntekijöiden roolien ylikuormitukseen (Nayak & Budhwar 2022, 974). Roolien ylikuormituksella (*role overload*) tarkoitetaan tässä tapauksessa sitä, kun yksilö hoitaa useita rooleja, kuten työntekijä, vanhempi tai puoliso samanaikaisesti, eikä hänellä ole riittävästi resursseja suoriutua niistä (Creary & Gordon 2016). Lisäksi havaittiin, että työntekijöiden tapa käyttää sisäisiä some-alustoja työtehtävien hoitamiseen ja tiedon jakamiseen lisäsi teknostressiä (Nayak & Budhwar 2022, 974). Teknostressillä (*tech-nostress*) tarkoitetaan tässä yhteydessä sosiaalisen median alustojen käytöstä johtuvaa stressiä ja henkistä kuormitusta (Rönnqvist 2020).

Suorituskyvyn heikkenemiseen liittyi sosiaalisen median käytön aiheuttama työsuorituksen heikkeneminen (Zivnuska, Carlson, Carlson, Harris & Harris 2019; Chen, Xu & He 2024; Shang, Pan & Richards 2023; Kamal ym. 2020), työajan venyttäminen (Nayak & Budhwar 2022), heikentynyt työhön sitoutuminen (Hughes, Keith, Lee & Gray 2024), uupumus (Kamal ym. 2020), ruminaatio (Hughes ym. 2024) sekä lisääntynyt ponnistelu ja panostus työtehtävien suorittamiseksi (Nayak & Budhwar 2022).

Havaittiin, että sosiaalisen median käyttö heikensi työsuoritusta sosiaalisen median reaktioiden ja sosiaalisen median riippuvuuden kautta. Riippuvuusikäyttäytyminen heikensi työ- ja perhe-elämän tasapainoa, mikä puolestaan heikensi työtehtävistä suoriutumista. Sosiaalisessa mediassa vietetty aika oli pois työ- ja perhe-elämän rajojen hallitsemiseen tarvittavasta ajasta ja energiasta. Sosiaalisen median reaktiot aiheuttivat emotionaalista uupumusta, joka heikensi työsuoritusta. (Zivnuska ym. 2019, 754–755.) Sosiaalisen median reaktioilla tarkoitettiin tässä tapauksessa työntekijöiden tunteita vastauksena somessa jaettuun tietoihin (Zivnuska ym. 2019, 749).

Havaittiin, että ylöspäin suuntautuva sosiaalinen vertailu saattoi johtaa haitalliseen työpaikkakäyttäytymiseen, joka ilmeni muun muassa heikentyneenä työsuorituksena (Chen ym. 2024, 7). Ylöspäin suuntautuvalla sosiaalisella vertailulla tarkoitettiin tässä tapauksessa tilanteita, joissa yksilöt vertasivat itseään sosiaalisessa mediassa niihin, joita pitivät itseään menestyneempinä. Havaittiin, että edellä mainittu voi johtaa esimerkiksi riittämättömyyden ja kateudun tunteisiin. (Chen ym. 2024, 1.) Kuten aiemmin mainitsin, sisäisten some-alustojen käytön havaittiin lisäävän työkuormitusta, mikä heikensi työsuoritusta. Toisaalta taas sisäisten some-alustojen käytön havaittiin helpottavan tuen ja tiedon saamista, mikä puolestaan paransi työsuoritusta. (Shang ym. 2023,

2338.) Lisäksi sosiaalisen median käytön aiheuttaman uupumuksen havaittiin heikentävän työntekijöiden suorituskykyä (Kamal ym. 2020, 23).

Sosiaalisen median käyttö työaikana sisälsi työhön liittyvän käytön lisäksi esimerkiksi yhteydenpitoa perheenjäsenien ja ystävien kanssa. Havaittiin, että somen käyttö henkilökohtaisiin tarkoituksiin työajalla johti siihen, että työntekijöillä oli vähemmän aikaa suoriutua työtehtävistä työaikana ja näin ollen he joutuivat tekemään ylimääräistä työtä, näkemään enemmän vaivaa työtehtävien tekemiseksi ja työskentelemään normaalia työaikaa pidempään suoriutuakseen työtehtävistä. (Nayak & Budhwar 2022, 974.)

Doomscrollauksella eli tuomioselailulla tai huolisurffailulla (*doomscrolling*) havaittiin olevan negatiivinen yhteys työhön sitoutumiseen. Tämä tarkoitti sitä, että huolisurffailua harjoittavat työntekijät kokivat vähemmän kiinnittymistä työhön ja heidän sitoutumisensa työhön väheni. Huolisurffailulla tarkoitettiin tässä tapauksessa sosiaalisen median alustojen pakonomaista selailua keskittyen ahdistavaan tai negatiiviseen informaatioon (Hughes ym. 2024, 1). Lisäksi havaittiin, että töissä tapahtuva huolisurffailu lisäsi sosiaalisesta mediasta saadun informaation ruminaatiota eli negatiivisten ajatusten vatvomista tai märehtimistä (*ruminatio*). Huolisurffailun vaikutus työhön sitoutumisen vähenemiseen selittyi osittain negatiivisten ajatusten vatvomisen kautta. (Hughes ym. 2024, 5.)

Lisääntyneet uupumuskokemukset ilmenivät sosiaalisen median käytön aiheuttaman emotionaalisen uupumuksen kasvamisen (Demirel Ögüt, Ögüt & Eşme 2022; Zivnuska ym. 2019; Gao & Zhao 2024), työuupumuksen lisääntymisen (Kamal ym. 2020; Nam & Kabutey 2021; Wong, Kwok, Zhang, Lai & Cheung 2023), nettisurffailun (Wong ym. 2023), kyberkiusaamisen (Oksanen, Oksa, Savela, Kaakinen & Ellonen 2020), sosiaalisen median reaktioiden (Zivnuska ym. 2019), teknostressin (Shen & Kuang 2022) sekä kyberelämän keskeytysten (Wong ym. 2023) kautta.

Tiedon ylikuormituksella ja viestinnän kuormituksella oli merkittävä vaikutus sosiaalisen median käytön aiheuttamaan uupumukseen. Sosiaalisen median liiallinen käyttö kulutti työntekijöiden aikaa, energiaa ja emotionaalisia voimavaroja, mikä aiheutti uupumuksen. (Kamal ym. 2020, 24.) Havaittiin, että velvollisuudentunto vastata henkilökohtaisten sosiaalisen median alustojen kautta tulleisiin konsultaatiopyyntöihin korreloi merkittävästi korkeampien pisteiden kanssa Maslachin uupumuskyselyn emotionaalisen uupumuksen osiossa. (Demirel Ögüt ym. 2022, 2544).

Myös koronapandemian eri vaiheissa kerätty aineisto saattoi vaikuttaa tutkimustuloksiin. Gaon ja Zhaon tutkimuksen osiossa yksi aineisto kerättiin koronapandemian kriittisessä vaiheessa touko-kesäkuussa 2022, mikä osoitti, että sosiaalisen median käytön aiheuttama liiallinen sosiaalinen vuorovaikutus sekä tiedon ja viestinnän ylikuormitus olivat merkittävästi yhteydessä emotionaaliseen uupumukseen (Gao & Zhao 2024, 5-6). Tutkimusosion kaksi aineisto kerättiin kesä-heinäkuussa 2023 ja sen tulokset puolestaan osoittivat, että emotionaaliseen uupumukseen vaikutti sosiaalinen ylikuormitus ja tiedon ylikuormitus, mutta viestinnän ylikuormituksella ei osiosta yksi poiketen ollut merkittävää vaikutusta emotionaaliseen uupumukseen (Gao & Zhao 2024, 8).

Nettisurffailulle (*cyberloafing*) ei ole vastaavaa suomenkielistä termiä, mutta sillä tarkoitetaan työntekijöiden työhön kuulumatonta internetin käyttöä työajalla, kuten somen selaaminen, henkilökohtaisten sähköpostien lähettäminen ja verkkokauppojen selailu (Wong ym. 2023, 1). Nettisurffailulla havaittiin olevan merkittävä vaikutus työuupumukseen (Wong ym. 2023, 7). Tämä johtui muun muassa siitä, että nettisurffailu häiritsi työn ja vapaa-ajan välistä eroa (Wong ym. 2023, 9). Kun otettiin huomioon erilaisten, tiedossa olevien työuupumusta ennustavien tekijöiden vaikutukset, kyberelämän keskeytyksillä oli merkittävä positiivinen vaikutus työuupumukseen (Wong ym. 2023, 7). Niin ikään kyberelämän keskeytykselle (*cyber-life-interruption*) ei ole vastaavaa suomenkielistä termiä, eikä kyberelämän keskeytys ole vakiintunut ilmaus, mutta sillä tarkoitettiin tässä yhteydessä työhön liittyvää internetin käyttöä työajan ulkopuolella (Wong ym. 2023, 1). Lisäksi kyberkiusaamisen enteiltiin aiheuttavan työuupumusta. Kyberkiusaamisella tarkoitettiin tässä tapauksessa työpaikkakiusaamisen muotoa, jossa kiusaaminen tapahtuu verkossa, esimerkiksi sosiaalisen median alustoilla. (Ok-sanen ym. 2020, 6.)

Sosiaalisen median käytöllä havaittiin positiivinen yhteys työuupumukseen. Rungas sosiaalisen median käyttö ja riippuvuus sosiaalisesta mediasta lisäsivät työntekijöiden emotionaalisen uupumuksen tasoa. (Nam & Kabutey 2021, 40.)

Havaittiin, että sosiaalisen median reaktiot, kuten aktiivinen kollegojen sosiaalisen median sisältöön reagointi oli positiivisesti yhteydessä työuupumukseen. Mitä enemmän oli sosiaalisen median reaktioita, sitä suurempi todennäköisyys oli kokea työuupumusta. (Zivnuska ym. 2019, 754.) Havaittiin, että aktiivinen osallistuminen ja reagoiminen sosiaalisen median julkaisuihin kulutti emotionaalisia voimavaroja, mikä edisti sekä emotionaalista uupumusta että työuupumusta (Zivnuska ym. 2019, 755). Huomattiin,

että teknostressi oli positiivisesti yhteydessä työuupumukseen (Shen & Kuang 2022, 4). Teknostressiä aiheutti usein se, että organisaatiossa ei pystytty selviytymään informaatioteknologian vaatimuksista (Shen & Kuang 2022, 1).

Lisääntyneet stressikokemukset syntyivät suoraan sosiaalisen median käytöstä tai välittäjämuuttujien kautta. Tutkittaessa terveydenhuollon työntekijöitä Saudi-Arabiassa Jazanissa saatiin selville, että lähes 70 % kyselyyn vastanneista oli sitä mieltä, että WhatsAppin käyttö työympäristössä ja työasioihin liittyen voi olla stressaavaa (Ryani, Alshahrani, Khmees & Gosadi 2023, 716). Lisäksi havaittiin, että osallistujilla, jotka kokivat WhatsAppin käytön työympäristössä stressaavaksi ja niillä, jotka uskoivat sen vaikuttavan negatiivisesti sosiaalisiin suhteisiin kollegojen, ystävien ja perheenjäsenten kanssa oli suurempi riski kokea stressiä (Ryani ym. 2023, 722).

Runsas sosiaalisen median käyttö ja riippuvuus sosiaalisesta mediasta lisäsi työntekijöiden kokemaa stressiä (Nam & Kabutey 2021, 40). Sekä sosiaalisen median käytön aiheuttaman tiedon ylikuormituksen että sosiaalisen ylikuormituksen havaittiin olevan positiivisessa yhteydessä työstressiin (Yang & Pitafi 2023, 1). Kyberelämän keskeytysten havaittiin aiheuttavan sen, että työntekijät kokivat stressiä työhön liittyvistä vaatimuksista, joihin heidän odotettiin suostuvan työajan ulkopuolella, vaikka he olisivat jo irrottautuneet työtehtävistä (Wong ym. 2023, 9). Lisäksi sisäisten some-alustojen käyttö sekä työhön että vapaa-aikaan liittyen vaikeutti työn ja vapaa-ajan erottamista, mikä aiheutti stressiä (Nayak & Budhwar 2022, 976).

Negatiiviset tunnekokemukset -alaluokka sisältää sosiaalisen median käytön aiheuttamat kielteiset tunteet, kuten väsymys, viha ja onnettomuus (Demirel Öğüt ym. 2022), ahdistus (Choi 2020; Ryani ym. 2023), ärsyntyneisyys (Wong ym. 2023) ja epävarmuus (Choi 2020). Havaittiin, että työntekijät kokivat negatiivisia tunteita, kuten väsymystä, vihaa ja onnettomuutta vastaanottaessaan työhön liittyviä konsultaatiopyyntöjä henkilökohtaisten pikaviestisovellusten ja sosiaalisen median alustojen kautta (Demirel Öğüt ym. 2022, 2546). Sosiaalisen median käytön aiheuttaman roolien tunkeutumisen ja sosiaalisen median käytön epävarmuuden havaittiin olevan positiivisesti yhteydessä psyykkiseen ahdistukseen. Tämä tarkoitti sitä, että mitä enemmän työntekijät kokivat roolien tunkeutumista ja epävarmuutta sosiaalisen median käytöstä, sitä korkeampi oli heidän psyykkisen ahdistuksensa taso. (Choi 2020, 31.)

Havaittiin, että niillä työntekijöillä, jotka kokivat WhatsAppin käytön työympäristössä stressaavana, oli korkeampi riski kokea ahdistusta (Ryani ym. 2023, 722). Nettisurffailusta johtuen työntekijöiden havaittiin kokevan ärsyntyä ja kuormitusta siitä, että heidän täytyi huomioida henkilökohtaiseen elämään liittyviä vaatimuksia työaikana etenkin sen jälkeen, kun he olivat jo ehtineet syventyä työtehtäviinsä (Wong ym. 2023, 9).

Psyykkisen hyvinvoinnin heikkeneminen havaittiin muassa siten, että velvollisuudentunto vastata henkilökohtaisten sosiaalisen median tilien kautta tulleisiin konsultointipyyntöihin korreloi merkittävästi korkeampien pisteiden kanssa Maslachin uupumus-kyselyn depersonalisaation asteikolla (Demirel Ögüt ym. 2022, 2544). Depersonalisaatiossa ihminen voi kokea itsensä epätodelliseksi, konemaiseksi tai kuin olisi vieraantunut omasta itsestään tai tarkkailisi itseään ulkopuolelta (Rovasalo 2021). Lisäksi havaittiin, kuten aiemmin todettua, että mitä enemmän työntekijät kokivat sosiaalisen median käytön aiheuttamaa ylikuormitusta, sitä enemmän he todennäköisesti kokivat myös työstressiä. Tällä havainnolla haluttiin korostaa sosiaalisen median käytön aiheuttamien kuormitustekijöiden haitallisia vaikutuksia työntekijöiden psyykkiseen hyvinvointiin. (Yang & Pitafi 2023, 8.)

Henkisen hyvinvoinnin heikkeneminen ilmeni esimerkiksi sosiaalisen median käytön vaikutuksena työntekijöiden masennukseen (Ryani ym. 2023), mielenterveyteen (Nam & Kabutay 2021; Nayak & Budhwar 2022) ja työpaikan vaihtamisaikeisiin (Nayak & Budhwar 2022). Havaittiin, että organisaation sisäisten some-alustojen liiallisen käytön aiheuttama teknostressi vaikutti kielteisesti työntekijöiden mielenterveyteen (Nayak & Budhwar 2022, 974). Organisaation sisäisten some-alustojen käytön ja teknostressin havaittiin vaikuttavan suoraan työpaikan vaihtamisaikeisiin. Edellä kuvattu viittaa siihen, että työntekijät kokivat liiallisen sisäisten some-alustojen käytön johtavan heikkoon henkiseen hyvinvointiin ja huonoon suorituskykyyn, minkä vuoksi he todennäköisemmin harkitsivat lähtöä organisaatiosta. Lisäksi sisäisten some-alustojen käyttö sekä työhön että vapaa-aikaan liittyvien vaikeutti työn ja vapaa-ajan erottamista, mikä lisäsi halukkuutta vaihtaa työpaikkaa. (Nayak & Budhwar 2022, 975–976.)

Havaittiin, että niillä työntekijöillä, jotka kokivat WhatsAppin käytön työympäristössä stressaavana, oli korkeampi riski masennukselle (Ryani ym. 2023, 722). Sosiaalisen

median käytön aiheuttaman stressin ja emotionaalisen uupumuksen havaittiin vaikuttavan kokonaisuudessaan heikentävästi työntekijöiden mielenterveyteen (Nam & Kabutey 2021, 40).

5.2 Sosiaaliset vaikutukset

Esittelen sisällönanalyysin pohjalta luomani sosiaaliset vaikutukset -yläluokkaan kuuluvat alaluokat ja niihin liittyvät alkuperäistutkimuksissa esiintyneiden ilmaisujen lukumäärät alla olevassa taulukossa 9.

<i>Yläluokka</i>	<i>Alaluokka</i>	<i>Ilmaisut (kpl)</i>
Sosiaaliset vaikutukset	Kielteiset vaikutukset sosiaalisiin suhteisiin	2
	Työn ja vapaa-ajan sekoittuminen	9
	Negatiivinen työpaikkakäyttäytyminen	6

Taulukko 9. Yläluokka sosiaaliset vaikutukset

Yläluokan sosiaaliset vaikutukset alle kuuluu kolme alaluokkaa, joita ovat: kielteiset vaikutukset sosiaalisiin suhteisiin, työn ja vapaa-ajan sekoittuminen sekä negatiivinen työpaikkakäyttäytyminen.

Kielteiset vaikutukset sosiaalisiin suhteisiin. Havaittiin, että WhatsAppin käyttö työhön liittyviin tarkoituksiin koettiin stressaavana ja haitallisena työntekijöiden sosiaalisille suhteille niin työpaikalla kuin vapaa-ajalla. Sosiaalisilla suhteilla tarkoitettiin tässä tapauksessa ystävyys-suhteita sekä suhdetta perheenjäsenten ja kollegojen kanssa. (Ryani ym. 2023, 716, 722.)

Työn ja vapaa-ajan sekoittuminen koostui vapaa-aikaan liittyvistä yhteydenotoista työajalla (Wong ym. 2023), työhön kuulumattomasta internetin käytöstä työajalla (Wong ym. 2023), työn ja perhe-elämän epätasapainosta (Zivnuska ym. 2019), työasioihin liittyvistä yhteydenotoista vapaa-ajalla (Ryani ym. 2023; Demirel Ögüt ym. 2022), roolien tunkeutumisesta (Nayak & Budhwar 2022) sekä työhön liittyvästä internetin käytöstä vapaa-ajalla (Ryani ym. 2023). Havaittiin, että mitä enemmän sosiaalisen median käyttöön käytettiin aikaa ja energiaa, sitä todennäköisemmin työn ja perhe-elämän tasapaino kärsi (Zivnuska ym. 2019, 754).

Demirel Ögütin ynnä muiden tekemän tutkimuksen osallistujista 98,1 % eli 263 vastaajaa ilmoitti saavansa konsultaatiopyyntöjä henkilökohtaisten pikaviesti- ja sosiaalisen median sovellusten, kuten WhatsAppin, Instagramin tai Facebookin kautta. Vastaajista 63,5 % ilmoitti saavansa konsultaatiopyyntöjä kerran päivässä tai useammin. (Demirel Ögüt ym. 2022, 2543–2544.) 99,6 % vastaajista ilmoitti vastaanottavansa konsultaatiopyyntöjä viikonloppuisin, pyhäpäivinä ja lomakausina (Demirel Ögüt ym. 2022, 2547).

Yli puolet Ryanin ynnä muiden tekemän tutkimuksen osallistujista ilmoitti, että heihin otettiin WhatsAppin kautta yhteyttä työasioissa työajan ulkopuolella tai viikonloppuisin. 46 % puolestaan ilmoitti, että heihin otettiin työasioissa yhteyttä WhatsAppin kautta myös lomien aikana. 62 % vastaajista ilmoitti tarkistavansa työasioihin liittyvät WhatsApp-ryhmät vielä ennen nukkumaanmenoa. (Ryani ym. 2023, 716.)

Havaittiin, että työntekijät olivat jo tottuneet nettisurffailun (*cyberloafing*) ja kyberelämän keskeytysten (*cyber-life-interruption*) ilmiöihin käytännössä. Molempiin ilmiöihin vaikutti vahvasti tieto- ja viestintätekniikan helppokäyttöisyys sekä sen tarjoamat keinot navigoida nopeasti työ- ja vapaa-ajan roolien välillä. (Wong ym. 2023, 10.) Havaittiin, että nettisurffailu edisti henkilökohtaisten asioiden hoitamista mutta samalla se häiritsi työtehtäviin keskittymistä ja vaikeutti työn ja vapaa-ajan erottamista. Kyberelämän keskeytykset auttoivat työntekijöitä täyttämään työhön liittyviä vaatimuksia mutta tosiasiasa se häiritsi rentoutumista ja palautumista sekä niin ikään vaikeutti työn ja vapaa-ajan erottamista. (Wong ym. 2023, 9.)

Yritysten ja organisaatioiden sisäisten some-alustojen käytön havaittiin vaikuttavan merkittävästi työntekijöiden roolien tunkeutumiseen (Nayak & Budhwar 2022, 974). Roolien tunkeutumisella (*role invasion*) tarkoitettiin sitä, kun työrooli tunkeutui esimerkiksi sosiaalisen median alustojen välityksellä vapaa-ajan roolin alueelle vaikuttaen siellä ja toisinpäin (Salo & Pirkkalainen 2022).

Negatiivinen työpaikkakäyttäytyminen ilmeni tiedon salaamisena (Shen & Kuang 2022; Gao & Zhao 2024; Chen ym. 2024) sekä sähköisten viestintävälineiden välityksellä tapahtuvana työpaikkakiusaamisena (Oksanen ym. 2020). Havaittiin, että teknostressi lisäsi todennäköisyyttä sille, että työntekijät salasivat tietoja kollegoilta tai organisaatiolta (Shen & Kuang 2022, 5). Yhtenä selittävänä tekijänä ilmiölle oli se, että tek-

nostressiä kokevat työntekijät olivat liian uupuneita vastatakseen kollegoille, mikä näyttäytyi tiedon salaamisena. Tiedon salaaminen (*knowledge hiding*) ilmeni esimerkiksi virheellisen tiedon antamisena sekä esittämällä tietämätöntä jostakin asiasta (Shen & Kuang 2022, 2).

Työntekijöiden sosiaalisessa mediassa tapahtuvan vertailun havaittiin johtavan haitalliseen työpaikkakäyttäytymiseen, kuten tiedon salaamiseen. Kateus toimi tärkeänä selittäjänä tekijänä sille, miksi somessa tapahtuva vertailu johti negatiiviseen käyttäytymiseen työpaikalla. (Chen ym. 2024, 6–7.) Havaittiin myös merkittävä positiivinen yhteys emotionaalisen uupumuksen ja tiedon salaamisen välillä. Mitä suurempi emotionaalinen uupumus oli, sitä enemmän havaittiin myös tiedon salaamista. (Gao & Zhao 2024, 6.)

Oksanen ynnä muiden tutkimuksessa (2020) selvitettiin työpaikkakiusaamisen esiintymistä suomalaisessa työikäisessä väestössä. Työpaikan kuukausittainen kyberkiusaamisen esiintyvyys oli 17,39 % suomalaisessa työväestössä. Yleisimpiä kyberkiusaamisen muotoja olivat sosiaalinen ulossulkeminen ja aggressiivissävyytteiset viestit. Kyberkiusaamisen uhrin ilmoittivat, että heille oli lähetetty uhkaavia viestejä sosiaalisessa mediassa, jotka koskivat heidän ystäviään tai perhettään. 4,9 % vastaajista ilmoitti joutuneensa kuukausittain hyökkäyksen kohteeksi sosiaalisessa mediassa heidän persoonallisuutensa, arvojensa tai henkilökohtaisen elämänsä vuoksi. (Oksanen ym. 2020, 5.) Tässä kohtaa on tärkeää korostaa, että kyberkiusaamisen taustalla on aina ihminen eikä sosiaalinen media itsessään kiusaa ketään.

6 Pohdinta

Tämän luvun tarkoituksena on tarkastella opinnäytetyöprosessia kokonaisuudessaan sekä pohtia opinnäytetyön tuloksia, eettisyyttä ja luotettavuutta.

6.1 Tulosten tarkastelu

Opinnäytetyön tarkoituksena oli olemassa olevaan kirjallisuuteen ja tutkimustietoon perustuen kuvata sosiaalisen median käytön vaikutuksia työuupumukseen sekä sosiaalisen median käytön kielteisiä vaikutuksia työhyvinvointiin. Integratiivisen kirjallisuuskat-

sauksen keinoin onnistuin löytämään vastauksia opinnäytetyön kahteen tutkimuskysymykseen: minkälaisia vaikutuksia sosiaalisen median käytöllä on työuupumukseen ja minkälaisia kielteisiä vaikutuksia sosiaalisen median käytöllä on työhyvinvointiin?

Opinnäytetyön aihe on merkityksellinen ja ajankohtainen, sillä suomalaisten työhyvinvoinnin on havaittu heikentyneen, aikeet irtisanoutua ovat yleistyneet sekä noin joka neljäs suomalainen kuuluu työuupumuksen riskiryhmään (Hakanen & Kaltiainen 2024). Sosiaalisen median käytöstä on tullut olennainen osa tämän päivän työelämää mutta Suomessa tehty tutkimustieto sen vaikutuksista työhyvinvointiin ja työuupumukseen on omien havaintojeni perusteella toistaiseksi vähäistä. Kansainvälisen tutkimustiedon kokoaminen yhteen kirjallisuuskatsauksen muodossa oli mielestäni hyvä lähtökohta kartoittaa, millaisesta ilmiöstä on kyse: mitä siitä jo tiedetään ja millaisia havaintoja aihetta tutkineet tutkijat ovat aiemmin tehneet.

Suomessa tehdyistä tutkimuksista merkittävimpiä, opinnäytetyöni aiheeseen liittyviä tutkimuksia olivat yhteiskuntatutkimuksen tohtoriohjelman opiskelijan Reetta Oksan (2022) väitöskirja *Towards Thriving or Draining? Psychosocial Well-Being Implications of Social Media use at Work* sekä sosiaalipsykologian professori Atte Oksasen johtaman, Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteiden tiedekunnan hankkeen tutkimukset. Oksan väitöskirjan tulokset osoittivat, että työhön liittyvä sosiaalisen median käyttö, etenkin milleniaaleilla, oli yhteydessä psyykkiseen kuormitukseen, teknostressiin ja työuupumukseen (Oksa 2022, 8). Oksasen ynnä muiden hankkeen loppuraportissa (2020) *Sosiaalinen media työelämässä: hyvinvoinnin ulottuvuuksia* todettiin, että sosiaalinen media voidaan nähdä kaksiteräisenä miekkana: jatkuva läsnäolo sosiaalisessa mediassa voi parantaa työntekijöiden tuottavuuden tunnetta, toisaalta taas sosiaalisen median käyttöön liittyvät kuormitustekijät voivat heikentää työn imua (Oksanen ym. 2020, 43).

Aineiston analysoinnin ja opinnäytetyön tulosten kannalta työuupumuksen ja työhyvinvoinnin erottaminen kahdeksi tutkimuskysymykseksi ei välttämättä ollut toimivin ratkaisu, sillä se loi haasteita aineiston analysoinnissa ja tulosten kokoamisessa. Tuloksia kootessa en nähnyt tarkoituksenmukaisena erotella ilmaisia kahteen eri tutkimuskysymykseen, sillä aineistosta poimitut ilmaisut kulkivat lähes poikkeuksetta käsi kädessä työhyvinvoinnin ja työuupumuksen kanssa. Suunnitelmavaiheessa oli kokonaisuuden selkiyttämisen ja aiheen rajaamisen kannalta helpompi erotella työuupumus ja työhyvinvointi toisistaan mutta niitä olisi voinut käsitellä myös kokonaisuutena työhyvinvointi.

Työhyvinvointia on perinteisesti tarkasteltu työuupumuksen kautta, vaikka työhyvinvointia ja työuupumusta edistävät tekijät sekä niiden ilmeneminen eroavatkin toisistaan (Häggman-Laitila 2013, 301).

Jälkikäteen tarkasteltuna aineiston olisi voinut analysointivaiheessa luokitella myös eri tavalla, jotta esimerkiksi yläluokkia olisi tullut enemmän ja ne olisivat antaneet tarkemman kuvauksen niihin kuuluvien alaluokkien sisällöstä. En kuitenkaan koe aineiston luokittelulla olleen vaikutusta opinnäytetyön tuloksiin. Aineiston analysoinnille ei ole yhtä oikeaa kaavaa, sillä jokainen tutkimus on ainutlaatuinen: käytetyt analyysimenetelmät ovat erilaisia ja tulokset riippuvat tutkijan taidoista, oivalluksista, työtavasta sekä analyyttisistä kyvyistä (Hoskins & Mariano 2004, 65).

Tuloksista merkittävimpana työuupumusta edistävänä ja työhyvinvointia heikentävänä tekijänä nousi työn ja vapaa-ajan välisen eron hämärtyminen, mitä en teoriaosuudessa korostanut välttämättä niin merkittävänä tekijänä, millaiseksi se alkuperäistutkimusten tuloksissa nousi. Työntekijät kuormittuivat, kun he joutuivat käsittelemään henkilökohtaisia asioitaan työajalla (Wong ym. 2023, 9). Sosiaalisen median helppouden vuoksi vapaa-aikaan liittyviä yhteydenottoja tuli helposti ajasta ja paikasta riippumatta ja niitä oli vaikea olla huomioimatta. Vastaavasti vapaa-ajalla työntekijät stressasivat työtehtävistä, joita heidän odotettiin tekevän työajan ulkopuolella (Wong ym. 2023, 9). Työn ja vapaa-ajan erottamista häiritsi myös eri sosiaalisen median alustojen kautta tulleet työhön liittyvät yhteydenotot, joita työntekijät vastaanottivat henkilökohtaisten some-tilien kautta (Demirel Ögüt ym. 2022, 2546). Ilmiö ei siis rajoittunut pelkästään työ- ja vapaa-ajan roolien välille, vaan siihen liittyi myös ulkopuoliset ihmiset.

Haastetta tuovana tekijänä työn ja vapaa-ajan erottamisessa koettiin myös kuuluminen työhön liittyviin sosiaalisen median keskusteluryhmiin, kuten WhatsApp-ryhmiin. Työhön liittyviin keskusteluryhmiin kuuluminen lisäsi sosiaalisen median alustojen käyttöä kokonaisvaltaisesti. (Ryani ym. 2023, 716.) Yllättävää oli, että työntekijöihin otettiin suhteellisen paljon yhteyttä työasioissa sosiaalisen median kautta myös viikonloppuisin ja loma-aikoina (Ryani ym. 2023, 716; Demirel Ögüt ym. 2022, 2547). Oman kokemukseni mukaan työyhteisön WhatsApp-ryhmät ovat yleisiä myös suomalaisessa työelämässä. Ryhmäkeskustelu on helppo tapa kommunikoida ja vaihtaa tietoa nopeasti mutta niiden mahdollistamaa roolien tunkeutumista ei välttämättä ole työpaikoilla otettu

huomioon. Yhtenä psyykkisen ahdistuksen aiheuttajana havaittiin roolien tunkeutuminen (Choi 2020, 31), minkä vuoksi ryhmäkeskusteluja koskevista pelisäännöistä on tärkeää käydä keskustelua työyhteisöissä.

Tulokset osoittivat sosiaalisen median käytön olevan ilmiö, jossa monet tekijät ovat riippuvaisia toisistaan ja näin ollen analysointivaiheessa oli haastavaa erotella sosiaalisen median käytön suorat ja välilliset vaikutukset työhyvinvointiin ja työuupumukseen. Sosiaalinen media koostuu kuitenkin alustoista, joita käyttävät ihmiset. Haastetta toi myös se, että työuupumus ja työhyvinvoinnin heikkeneminen olivat usein monen sosiaalisen median käytön kielteisen vaikutuksen summa. Opinnäytetyön tulokset osoittivat, että sosiaalinen media itsessään ei aiheuta työuupumusta tai heikennä työhyvinvointia mutta sen käyttö altisti esimerkiksi sosiaaliselle ylikuormitukselle sekä tiedon ja viestintän ylikuormitukselle, joiden havaittiin olevan merkittäviä työuupumusta edistäviä tekijöitä (Yang & Pitafi 2023, 8; Gao & Zhao 2024, 8).

Aineistoa analysoidessa pohdin myös, onko helpompi nähdä sosiaalinen media työhyvinvointiin kielteisesti vaikuttavana tekijänä sen sijaan, että painotettaisiin työyhteisöjen ja työntekijöiden vastuuta sosiaalisen median käyttäjinä. Tähän vaikuttanee myös teoriaosuudessa mainittu ulkoinen hallintakäsitys, jonka on tutkittu olevan työuupumukselle altistava henkilökohtainen ominaisuus (Maslach ym. 2001, 410). Ulkoisessa hallintakäsityksessä ihminen uskoo, että elämän tapahtumat ovat enemmän ulkopuolisten voimien hallinnassa kuin heidän omassa hallinnassaan (Tyler, Heffernan & Fortune 2020, 1).

Opinnäytetyön tulokset vahvistivat sen, että sosiaalisen median käyttö voi altistaa työuupumukselle ja että sosiaalisen median käytöllä on positiivisten vaikutusten lisäksi myös kielteisiä vaikutuksia työhyvinvointiin.

6.2 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Pohdittaessa luotettavuutta voidaan keskittyä kolmeen keskeiseen käsitteeseen: uskottavuuteen, luotettavuuteen ja eettisyyteen. Uskottavuudella tarkoitetaan tässä tapauksessa sitä, kuinka paljon opinnäytetyön tuloksiin uskotaan ja kuinka paljon luotetaan siihen, että opinnäytetyön aineisto kerättiin ja analysoitiin huolellisesti. Luotettavuus viittaa siihen, että olen kyennyt vakuuttavasti osoittamaan taitoni ja pätevyyteni valita ja käyttää perusteltuja sekä asianmukaisia lähestymistapoja ja menetelmiä opinnäytetyön

toteuttamiseksi ja tutkimusongelman ratkaisemiseksi. Eettisyys kuvaa sitoutumista eettisiin periaatteisiin opinnäytetyön kaikissa vaiheissa. (Puusa & Juuti 2020, Luku 5 Laadullisen tutkimuksen luotettavuus.)

Tieteellinen tutkimus voi saavuttaa eettisen hyväksyttävyyden ja luotettavuuden, ja tutkimustuloksia voidaan pitää uskottavina vain, jos tutkimusprosessissa noudatetaan hyvää tieteellistä käytäntöä (Varantola 2013, 6). Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu useita keskeisiä toimintatapoja, jotka ovat olennaisia tutkimusten luotettavuuden ja eettisyyden varmistamisessa. Tutkimusetiikan kannalta keskeiset periaatteet, joiden pohjalta hyvää tieteellistä käytäntöä toteutetaan, ovat muun muassa tiedeyhteisön tunnistamien toimintatapojen noudattaminen: yleinen tarkkuus ja huolellisuus sekä rehellisyys tutkimustyössä, tulosten dokumentoinnissa sekä niiden esittämisessä ja arvioinnissa. (Varantola 2013, 6; Tuomi & Sarajärvi 2018, Alaluku 5.3 Hyvä tieteellinen käytäntö.) Pyrin noudattamaan edellä mainittuja toimintatapoja opinnäytetyötä tehdessä kuvaamalla opinnäytetyön eri vaiheet ja etenemisen mahdollisimman avoimesti, todenmukaisesti, yksityiskohtaisesti ja huolellisesti.

Eettisyys ei rajoitu pelkästään tiedon tuottamiseen vaan se koskee opinnäytetyöni kokonaisvaltaista reflektointia ja tarkastelua (Guillemin & Gillam 2004). Näin ollen pyrin toteuttamaan opinnäytetyön siten, että etiikka on teknisen toteutuksen lisäksi myös osa opinnäytetyön tutkimusmenetelmää ja lähestymistapaa (Tuomi & Sarajärvi 2018, Alaluku 5.4 Tutkimuksen eettisiä pulmia). Toteutin opinnäytetyön kirjallisuuskatsauksena, joten nojasin pääosin Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) laatimiin ohjeisiin hyvästä tieteellisestä käytännöstä. Hyödynsin myös Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet -ohjetta esimerkiksi opinnäytetyön aineiston laadun arviointiin liittyvissä kysymyksissä. En tarvinnut opinnäytetyön tutkimusmenetelmän vuoksi aineiston keräämiseen tutkimuslupaa enkä tutkimussuunnitelman eettistä ennakoarviointia. En myöskään ollut esteellinen toteuttamaan tätä opinnäytetyötä. Opinnäytetyön tekoa varten ei ollut tarpeen solmia sopimusta minkään tahon kanssa. Opinnäytetyön aineisto koostuu aiemmin julkaistuista tutkimuksista, joten aineiston säilyttämiseen liittyvät kysymykset eivät olleet tämän opinnäytetyön kannalta olennaisia. Opinnäytetyöllä ei ole rahoitusta. (Varantola 2013, 6.)

Opinnäytetyössä käyttämäni tutkimus-, tiedonhankinta- ja analyysimenetelmät ovat eettisesti kestäviä ja ne täyttävät tieteellisen tutkimuksen kriteerit (Varantola 2013, 6;

Puusa & Juuti 2020, Luku 5 Laadullisen tutkimuksen luotettavuus). Edellä mainitut menetelmät ja prosessit esittelen tarkemmin luvussa 4 Opinnäytetyön toteutus. Pysin siinä kuvaamaan ja perustelevaan kussakin vaiheessa käyttämäni menetelmän mahdollisimman yksityiskohtaisesti, jotta lukijan on helpompi muodostaa käsitys siitä, miten ja mistä syystä päädyin käyttämään tiettyä menetelmää. Tutkin opinnäytetyössä sitä, mitä alun perin lupasinkin tutkia ja pyrin raportoimaan opinnäytetyön eri vaiheet siten, että opinnäytetyöprosessi on teoriassa kokonaan toistettavissa (Tuomi & Sarajärvi 2018, Alaluku 6.1 Totuus ja objektiivisuus laadullisessa tutkimuksessa).

Teoriassa siitä syystä, että on huomioitava, että tässä opinnäytetyössä käyttämäni menetelmät eivät ole neutraaleja välineitä, jotka tuottavat aina samat tulokset huolimatta tutkimuksen tekijästä (Tuomi & Sarajärvi 2018, Alaluokka 6.5 Triangulaatio). Eri henkilöt painottavat tulkinnoissaan erilaisia asioita (Tuomi & Sarajärvi 2018, Alaluokka 6.2 Laadullisen tutkimuksen suhde luotettavuuskysymyksiin), minkä vuoksi on epärealistista odottaa, että kahden eri tutkijan tekemät havainnot tuottaisivat keskenään identtisiä tuloksia (Puusa & Juuti 2020, Luku 11 Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon). Opinnäytetyön tekijänä koen, että olen tehnyt parhaani luotettavan opinnäytetyön toteuttamisessa ja raportoinnissa, ja yhtenä luotettavuuden kriteerinä voidaankin pitää tulevia kommentteja opinnäytetyöni tuloksista sekä niiden hyödyllisyydestä käytännössä (Tuomi & Sarajärvi 2018, Alaluokka 6.4 Luotettavuuden parantamiseen liittyviä tekijöitä).

Opinnäytetyötä tehdessä kunnioitin tutkijoiden ja muiden asiantuntijoiden työtä ja saavutuksia pyrkimällä viittaamaan heidän julkaisuihinsa kaikissa tapauksissa asianmukaisesti sekä välttämällä tahallista plagiointia (Varantola 2013, 6). Annan täyden arvostuksen tutkijoiden ja muiden asiantuntijoiden saavutuksille – ilman niitä myöskään tämän opinnäytetyön toteuttaminen ei olisi ollut mahdollista. Opinnäytetyön tekstin alkuperäisyys on tarkistettu Turnitin-plagiaatintunnistusjärjestelmällä.

Tämän opinnäytetyön myötä toteutin ensimmäistä kertaa kirjallisuuskatsauksen, systemaattisen tiedonhaun prosessin sekä laadullisen sisällönanalyysin, joten ohjeisiin ja kirjallisuuteen tutustuminen oli opinnäytetyön ohjaajalta saamani avun ohella avainasemassa prosessin edetessä. Eettisten ohjeiden tarkka noudattaminen ei kuitenkaan suo-raan takaa eettisesti toteutettua opinnäytetyötä. Opinnäytetyön tekijänä minun oli ohjeiden noudattamisen lisäksi olennaista pohtia ja pyrkiä tunnistamaan eettisiä kysymyksiä

aina silloin, kun niitä prosessin aikana ilmeni. Ohjeista ja laeista huolimatta opinnäytetyön tekijänä kannan viime kädessä itse vastuun tämän opinnäytetyön eettisyydestä ja luotettavuudesta, sillä tutkijat ovat niitä, joiden vastuulla eettisen ja luotettavan tutkimuksen toteutuminen on. (Guillemin & Gillam 2004, 269.)

7 Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset

Opinnäytetyöni tulokset tuovat esiin sosiaalisen median käytön konkreettisia kielteisiä vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin. Tärkeimpiä havaintoja olivat sosiaalisen median käytön vaikutus tiedon ja viestinnän ylikuormitukseen sekä sosiaaliseen ylikuormitukseen. Ylikuormituksella havaittiin olevan merkittävä vaikutus sosiaalisen median käytön aiheuttamaan uupumukseen. Sosiaalisen median käyttö vaikeutti työn ja vapaa-ajan erottamista, millä niin ikään oli kielteinen vaikutus työhyvinvointiin ja merkittävä vaikutus työuupumukseen. Opinnäytetyön tulosten perusteella korostui tarve sosiaalisen median käyttöön liittyville säännöille ja ohjeistuksille, joiden avulla voidaan pyrkiä lievittämään sosiaalisen median käytön vaikutusta työuupumukseen ja kielteisiä vaikutuksia työhyvinvointiin.

Yritysten ja organisaatioiden tulee olla tietoisia paitsi sosiaalisen median käytön hyödyistä, myös sen kielteisistä vaikutuksista. Sosiaalisen median käytöstä on tärkeää keskustella työpaikoilla: sen tarpeellisuudesta, käyttötavoista ja tarkoituksesta. Kullakin yrityksellä ja organisaatiolla on omat toimintaperiaatteet, joita silmällä pitäen sosiaalisen median käyttöä koskevat säännöt ja ohjeistukset on mahdollista laatia. Myös työntekijöiltä itseltään voidaan edellyttää aktiivisia toimia: tietoisia päätöksiä hyödyntää työvälineitä siten, että ne antavat parhaan mahdollisen tuen työn tekemiseksi, kuormittamatta kuitenkaan liikaa. Käytännön tasolla työntekijät voivat helpottaa sosiaalisen median käytöstä aiheutuvia kielteisiä vaikutuksia, kuten työn ja vapaa-ajan sekoittumista tarkastelemalla tottumuksiaan käyttää some-alustoja työaikana. Henkilökohtaisten asioiden hoitaminen ja sosiaalinen yhteydenpito ei ole välttämätöntä työaikana, vaikkakin jo melko yleistä. Työhön liittyvien pikaviestisovellusten ja sähköpostin sulkeminen keskittymistä vaativien työtehtävien ajaksi voi edesauttaa niistä suoriutumista ilman keskeytysten aiheuttamaa kuormitusta.

Tämän opinnäytetyön aineisto koostui pitkälti ulkomaalaisesta tutkimustiedosta, joten tulevaisuudessa olisi mielestäni mielenkiintoista ja aiheellista selvittää, minkälaisia sosiaalisen median käyttöön liittyviä käytäntöjä ja ohjeistuksia suomalaisilla yrityksillä ja

organisaatioilla on jo olemassa sekä niiden vaikutuksia työhyvinvointiin ja työuupumuksen esiintyvyyteen. Vaihtoehtoisesti toiminnallisena opinnäytetyönä voisi kehittää esimerkiksi sosiaalisen median käyttöön liittyvän ohjeistuksen tietylle yritykselle tai organisaatiolle, tai suunnitelman sosiaalisen median käyttöön liittyvän kuormituksen vähentämiseksi.

Lopuksi on hyvä muistaa, että sosiaalinen media on alun perin syntynyt tarpeeseemme sopeutua ympäristöön, mutta nykyään se on oleellinen osa ympäristöä, johon meidän tulee sopeutua (Han, Xu, Ge & Qin 2020, 8).

Lähteet

Ahmad, M. B., Hussain, A. ja Ahmad, F. 2022. The use of social media at work place and its influence on the productivity of the employees in the era of COVID-19. *SN Bus Econ* 2 (10). 156. <<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9516508/>>. Viitattu 21.3.2024.

Ahola, K. 2011. *Tue työkykyä – käsikirja esimiestyöhön*. Työterveyslaitos. Tampere: Tammerprint Oy.

Anttila, A. 2023. *Esihenkilö työuupumuksen ennaltaehkäisijänä*. Opinnäytetyö. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Liiketalouden tutkinto-ohjelma. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/802880/Anttila_Annika.pdf?sequence=2&isAllowed=y>. Viitattu 11.3.2024.

Anttonen, H. (toim.), Räsänen, T. (toim.), Aaltonen, M., Husman, P., Lindström, K., Ylikoski, M., Jokiluoma, H., Van Den Broek, K., Haratau, T., Kuhn, K., Masanotti, G. ja Wynne, R. 2009. *Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä*. Työterveyslaitos. E-kirja. Helsinki: Multiprint Oy.

Aulankoski, S. ja Lundahl M. 2018. *Voimat takaisin: Tietoa ja dialogia työuupumuksesta* (1. painos). Helsinki: Duodecim.

Bányai, F., Zsila, Á., Király, O., Maraz, A., Elekes, Z., Griffiths, M.D., Andreassen, C.S. ja Demetrovics, Z. 2017. Problematic Social Media Use: Results from a Large-Scale Nationally Representative Adolescent Sample. *PLOS ONE* 12 (1). 1–13. <<https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0169839>>. Viitattu 23.4.2024.

Brooks, S. 2015. Does personal social media usage affect efficiency and well-being? *Computers in Human Behavior* 46. 26–37. Vaatii käyttöoikeuden. Viitattu 21.3.2024.

Chan, X. W., Shang, S., Brough, P., Wilkinson, A. & Lu, C-q. 2022. Work, life and COVID-19: a rapid review and practical recommendations for the post-pandemic workplace. *Asia Pacific Journal of Human Resources*. <<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9538716/>>. Viitattu 10.4.2024.

Chen, L., Xu, Y. ja He, Y. 2024. Social media use in the workplace: The role of social comparison in negative behaviors. *Acta Psychologica* Volume 243. Vaatii käyttöoikeuden. Viitattu 1.5.2024.

Choi, Y. 2020. A Study of the Influence of Social Media Use on Employees' Psychological Distress and the Moderating Effect of Perceived Organizational Support. *International Journal of Human Capital and Information Technology Professionals* 11 (3). 23–36. Vaatii käyttöoikeuden. Viitattu 2.5.2024.

Cooper, H. 1998. *Synthesizing Research: A Guide for Literature Reviews* (3. painos). E-kirja. Thousand Oaks, Kalifornia: SAGE Publications, Inc.

Cooper, H. M. 2017. *Research Synthesis and Meta-Analysis Fifth Edition*. E-kirja. Thousand Oaks, Kalifornia: SAGE Publications, Inc.

- Creary, S. ja Gordon, J. 2016. Role Conflict, Role Overload, and Role Strain. <https://www.researchgate.net/publication/314924410_Role_Conflict_Role_Overload_and_Role_Strain>. Viitattu 1.5.2024.
- De Jonge, J. ja Schaufeli, W. B. 1998. Job characteristics and employee well-being: A test of Warr's Vitamin Model in health care workers using structural equation modelling. *Journal of Organizational Behavior* 19 (4). 387–407. <<https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/101.pdf>>. Viitattu 24.3.2024.
- Demirel Öğüt, N., Öğüt, Ç. ja Eşme, P. 2022. The role of online consultation requests to personal social media accounts and instant messaging services of dermatologists in occupational burnout: An emerging problem. *Journal of Cosmetic Dermatology* 21. 2542–2549. Vaatii käyttöoikeuden. Viitattu 2.5.2024.
- Elo, S., Kajula, O., Tohmola, A. ja Kääriäinen, M. 2022. Laadullisen sisällönanalyysin vaiheet ja eteneminen. *Hoitotiede* 34 (4). 215–225. <<https://journal.fi/hoitotiede/article/view/128987>>. Viitattu 19.4.2024.
- Elo, S. ja Kyngäs, H. 2008. The qualitative content analysis process. *Journal of Advanced Nursing* 62 (1). 107–115. Vaatii käyttöoikeuden. Viitattu 19.4.2024.
- Eurostat Statistics Explained. 2023. Social media - statistics on the use by enterprises. <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Social_media_-_statistics_on_the_use_by_enterprises#Use_of_social_media_by_enterprises>. Viitattu 7.3.2024.
- Fang, L., Mishna, F., Zhang, V.F., Van Wert, M. ja Bogo, M. 2014. Social Media and Social Work Education: Understanding and Dealing with the New Digital World. *Social work in health care* 53. 800–814. <https://www.researchgate.net/publication/266975050_Social_Media_and_Social_Work_Education_Understanding_and_Dealing_with_the_New_Digital_World>. Viitattu 29.3.2024.
- Farley, S., Coyne, I. ja D’Cruz, P. 2017. Cyberbullying at work: Understanding the influence of technology. *Concepts, Approaches and Methods*. n. pag. <<https://www.semanticscholar.org/paper/Cyberbullying-at-Work%3A-Understanding-the-Influence-Farley-Coyne/aaca7c2e75aee9a4fc68fd8299b4a9a5d816e566>>. Viitattu 25.3.2024.
- Finto. Sanastot ja ontologiat. n.d. <<https://finto.fi/fi/>>. Viitattu 12.4.2024.
- Forsell, R. 2016. Exploring cyberbullying and face-to-face bullying in working life – Prevalence, targets and expressions. *Computers in Human Behavior* 58. 454–460. Vaatii käyttöoikeuden. Viitattu 22.3.2024.
- Gambrel, P.A. ja Cianci, R. 2003. Maslow's Hierarchy of Needs: Does It Apply In A Collectivist Culture. *Journal of Applied Management and Entrepreneurship* 8 (2). 143–161. Vaatii käyttöoikeuden. Viitattu 21.4.2024.
- Gao, S. ja Zhao, X. 2024. Social media overload and proactive–reactive innovation behaviour: A TTSC framework perspective. *International Journal of Information Management* Volume 75. Vaatii käyttöoikeuden. Viitattu 1.5.2024.

- Guillemin, M. ja Gillam, L. 2004. Ethics, Reflexivity, and "Ethically Important Moments" in Research. *Qualitative Inquiry* 10. 261–280. <https://www.researchgate.net/publication/235930722_Ethics_Reflexivity_and_Ethically_Important_Moments_in_Research>. Viitattu 29.4.2024.
- Graneheim, U.H. ja Lundman, B. 2004. Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education Today* 24 (2). 105–112. Vaatii käyttöoikeuden. Viitattu 20.4.2024.
- Hakanen, J., Ahola, K., Härmä, M., Kukkonen, R. ja Sallinen, M. 2009. Voiman lähteet: Työn voimavarojen ABC (6. uud. p.). Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. ja Kaltiainen J. 2024. Sairaana työskentely ja työpaikan vaihtoaiheet kasvussa. Työterveyslaitos. <<https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/sairaana-tyoskentely-ja-tyopaikan-vaihtoaiheet-kasvussa>>. Viitattu 6.5.2024.
- Halonen, M., Kauppi, M., Mäkelä, L., Sipponen, J. ja Laitinen, J. 2022. Työhyvinvointi. Työhyvinvoinnin tiedolla johtaminen sote-alalla. Strateginen työhyvinvoinnin johtaminen ja käsitteet. Helsinki: Työterveyslaitos. <<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohyvinvoinnin-tiedolla-johtaminen-sote-alalla/osa-1-strateginen-tyohyvinvoinnin-johtaminen-ja-kasitteet/11-tyohyvinvointi>>. Viitattu 8.2.2024.
- Han, R., Xu J., Ge Y. ja Qin, Y. 2020. The Impact of Social Media Use on Job Burnout: The Role of Social Comparison. *Frontiers in Public Health* 8. <<https://www.frontiersin.org/journals/public-health/articles/10.3389/fpubh.2020.588097/full>>. Viitattu 6.5.2024.
- Hawker, S., Payne, S., Kerr, C., Hardey, M. ja Powell, J. 2002. Appraising the Evidence: Reviewing Disparate Data Systematically. *Qualitative Health Research* 12 (9). 1284–1299. Vaatii käyttöoikeuden. Viitattu 14.4.2024.
- Heinonen, S. 2009. Sosiaalinen media: Avauksia nettiyhteisöjen maailmaan ja vuorovaikutuksen uusiin muotoihin. *TuTu-eJulkaisu* 1/2009. Helsinki: Tulevaisuuden tutkimuskeskus. <https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/147581/eTutu_2009-1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Viitattu 11.3.2024.
- Holopainen, R. 2023. Search terms. *Research Information Retrieval and Management*. 1. Module: The basics of information retrieval. University of Eastern Finland. <<https://blogs.uef.fi/ueflibrarypostgrad/1-module-the-basics-of-information-retrieval/search-terms/>>. Viitattu 23.4.2024.
- Hopia, H., Latvala, E. ja Liimatainen, L. 2016. Reviewing the methodology of an integrative review. *Scandinavian Journal of Caring Sciences* 30 (4). 662–669. Vaatii käyttöoikeuden. Viitattu 23.4.2024.
- Hoskins, C.N. ja Mariano, C. 2004. *Research in Nursing and Health: Understanding and Using Quantitative and Qualitative Methods* (2. painos). E-kirja. New York: Springer Publishing Company.
- Huang, X. ja Fan, P. 2022. The dark side of social media in the workplace: A social comparison perspective. *Computers in Human Behavior* 136. Vaatii käyttöoikeuden. Viitattu 25.4.2024.

Hughes, I.M., Keith, M.G., Lee, J. ja Gray, C.E. 2024. Working, scrolling, and worrying: Doomscrolling at work and its implications for work engagement. *Computers in Human Behavior* Volume 153. Vaatii käyttöoikeuden. Viitattu 2.5.2024.

Huovila, L. 2020. Sosiaalinen media työssä – virtaa ja karikoita. *Tiedon silta. Työelämän tutkimuksen ja kehittämisen verkkolehti*. <<https://www.tsr.fi/tiedon-silta/sosiaalinen-media-tyossa-virtaa-ja-karikoita/>>. Viitattu 8.3.2024.

Hussain, Z. & Griffiths, M.D. 2018. Problematic Social Networking Site Use and Comorbid Psychiatric Disorders: A Systematic Review of Recent Large-Scale Studies. *Frontiers in Psychiatry* 9. 686. <<https://doi.org/10.3389/fpsyt.2018.00686>>. Viitattu 11.3.2024.

Häggman-Laitila, A. 2013. Hoitotyöntekijöiden työhyvinvointi ja työuupumus – Katsaus suomalaisten tieteellisten aikakauslehtien artikkeleihin. *Hallinnon tutkimus* 32 (4). <<https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/99153>>. Viitattu 6.5.2024.

Isojärvi, J. 2011. Tutkimuskysymyksestä hakustrategiaksi: PICO-asetelma informaation työkaluna. Tiivistelmä puheenvuorosta Osaamisen ytimessä: BMF ry:n kevätkesäseminaarissa 13.4.2011. Kuopio. <<https://bmf.fi/wp-content/uploads/2018/06/pico-asetelma-informaation-tyc3b6kaluna.pdf>>. Viitattu 11.4.2024.

Jeffrey, K., Mahony, S., Michaelson, J. ja Abdallah, S. 2014. Well-being at work - A review of the literature. *New Economics Foundation (NEF)*. <https://neweconomics.org/uploads/files/71c1bb59a2ce151df7_8am6bqr2q.pdf>. Viitattu 30.3.2024.

Juholin, E. 2017. *Communicare! Viestinnän tekijän käsikirja (Seitsemäs uudistettu laitos)*. Helsinki: Infor.

Järvensivu, A., Syrjä, S. ja Uosukainen, K. 2012. Työelämän tutkimuspäivät 2012: Suomessa töissä? Kestämistä ja kestävyyttä. Työelämän tutkimuspäivien konferenssijulkaisuja 4/2013. <<https://trepo.tuni.fi/handle/10024/68147>>. Viitattu 12.3.2024.

Kamal, N., Rabbani, S., Samdani, H., Shujaat, S., ja Ahmad, M. 2020. Social media usage, overload and exhaustion: A performance perspective. *International Review of Management and Marketing* 10 (5). 19–26. Vaatii käyttöoikeuden. Viitattu 1.5.2024.

Kangasniemi, M., Utriainen, K., Ahonen, S-M., Pietilä, A-M., Jääskeläinen, P. ja Liikainen, E. 2013. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus: eteneminen tutkimuskysymyksestä jäsenetettyyn tietoon. *Hoitotiede* 25 (4). 291–301. <<https://journal.fi/hoitotiede/article/view/128286/77409?acceptCookies=1>>. Viitattu 31.3.2024.

Kaplan, A. M. ja Haenlein, M. 2009. The fairyland of Second Life: Virtual social worlds and how to use them. *Business Horizons* 52 (6). 563–572. <https://www.researchgate.net/publication/223462643_The_fairyland_of_Second_Life_Virtual_social_worlds_and_how_to_use_them>. Viitattu 11.3.2023.

Kaplan, A. M. ja Haenlein, M. 2010. Users of the world, unite! The challenges and opportunities of Social Media. *Business Horizons* 53 (1). 59–68. <https://www.researchgate.net/publication/222403703_Users_of_the_World_Unite_The_Challenges_and_Opportunities_of_Social_Media>. Viitattu 13.3.2024.

Keipi, T., Näsi, M., Oksanen, A. ja Räsänen P. 2017. Online Hate and Harmful Content: Cross-National Perspectives. Routledge Advances in Sociology. E-kirja. Abingdon: Routledge.

Kelly Global Workforce Index. 2012. When Worlds Collide - The Rise of Social Media for Professional & Personal Use. <<https://www.scribd.com/document/193107637/When-Worlds-Collide-The-Rise-of-Social-Media-for-Professional-and-Personal-Use>>. Viitattu 21.3.2024.

Kohonen, I., Kuula-Luumi, A. ja Spoof, S-K. 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisu 3/2019 (toinen, uudistettu painos). <https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2020.pdf>. Viitattu 27.4.2024.

Kulkarni, G.K. 2006. Burnout. Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine 10 (1). 3–4. <<https://journals.lww.com/ijoe/fulltext/2006/10010/burnout.1.aspx>>. Viitattu 22.4.2024.

Kyngäs, H., Elo, S., Pölkki, T., Kääriäinen, M. ja Kanste, O. 2011. Sisällönanalyysi suomalaisessa hoitotieteellisessä tutkimuksessa. Hoitotiede 23 (2). 138–148. <https://www.researchgate.net/publication/261723764_Sisallönanalyysi_suomalaisessa_hoitotieteellisessä_tutkimuksessa>. Viitattu 19.4.2024.

Lahti, H. 2023. Ongelmallinen ja intensiivinen sosiaalisen median käyttö uhka koululaisen unelle. Jyväskylän yliopisto. Päivitetty 23.5.2023. <<https://www.sttinfo.fi/tiedote/69979579/ongelmallinen-ja-intensiivinen-sosiaalisen-median-kaytto-uhka-koululaisen-unelle?publisherId=69817172>>. Viitattu 22.3.2024.

Leftheriotis, I. ja Giannakos, M.N. 2014. Using social media for work: Losing your time or improving your work? Computers in Human Behavior Vol. 31. 134–142. Vaatii käyttöikeuden. Viitattu 12.4.2024.

Leonardi, P. M., Huysman, M. ja 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://academic.oup.com/jcmc/article/19/1/1/4067484>>. Viitattu 12.3.2024.

Lubbe, W., ten Ham-Baloyi, W. ja Smit, K. 2020. The integrative literature review as a research method: A demonstration review of research on neurodevelopmental supportive care in preterm infants. Journal of Neonatal Nursing 26 (6). 308–315. Vaatii käyttöikeuden. Viitattu 26.4.2024.

Lyly-Yrjänäinen, M. 2024. Työolobarometri. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 2024:16. <<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/165554>>. Viitattu 25.4.2024.

Marwick, A. E. ja Boyd, D. 2010. I Tweet Honestly, I Tweet Passionately: Twitter Users, Context Collapse, and the Imagined Audience. New Media & Society 20. 1–20. <https://www.researchgate.net/publication/235616529_I_Tweet_Honestly_I_Tweet_Passionately_Twitter_Users_Context_Collapse_and_the_Imagined_Audience>. Viitattu 24.3.2024.

Maslach, C. ja Leiter, M.P. 2007. Burnout. 358–362. <https://www.researchgate.net/publication/303791742_Burnout>. Viitattu 22.4.2024.

Maslach, C. ja Leiter, M.P. 2021. How to Measure Burnout Accurately and Ethically. *Health And Behavioral Science*. Harvard Business Review. <<https://hbr.org/2021/03/how-to-measure-burnout-accurately-and-ethically>>. Viitattu 23.3.2024.

Maslach, C. ja Leiter, M.P. 2016. Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry* 15 (2). 103–111. <<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/wps.20311>>. Viitattu 17.3.2024.

Maslach, C. ja Schaufeli, W.B. 1993. Historical and Conceptual Development of Burnout. *Teoksessa Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*, (toim.) Schaufeli, W.B., Maslach, C. ja Marek, T. Washington DC: Taylor & Francis. 1–16.

Maslach, C., Schaufeli, W.B. ja Leiter M.P. 2001. Job burnout. *Annual Review of Psychology* 52 (1). 397–422. <https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=s5MnLWcAAAAJ&citation_for_view=s5MnLWcAAAAJ:VOx2b1Wkg3QC>. Viitattu 22.4.2024.

McLeod, S. 2024. Maslow's Hierarchy of Needs. *Simply Psychology*. <<https://www.simplypsychology.org/maslow.html>>. Viitattu 21.4.2024.

Meline, T. 2006. Selecting Studies for Systemic Review: Inclusion and Exclusion Criteria. *Contemporary Issues in Communication Science and Disorders* Vol. 33. 21–27. <https://pubs.asha.org/doi/abs/10.1044/cicsd_33_S_21>. Viitattu 12.4.2024.

Mäkinieniemi, J-P. 2021. Teknostressi vai teknoimu – kumpaa koet työssäsi enemmän? *Verkkolehti Työpiste*. Työterveyslaitos. <<https://www.ttl.fi/tyopiste/teknostressi-vai-teknoimu-kumpaa-koet-tyossasi-enemman>>. Viitattu 21.3.2024.

Nagendrababu V., Abbott P.V., Boutsoukis, C., Duncan, H.F., Faggion, C.M., Kishen, A., Murray, P.E. Pulikkotil, S.J. ja Dummer, P.M.H. 2022. Methodological quality assessment criteria for the evaluation of laboratory-based studies included in systematic reviews within the specialty of endodontology: a development protocol. *International Endodontic Journal* 55 (4). 326–333. <<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/iej.13682>>. Viitattu 22.4.2024.

Nam, T. ja Kabutey, R. 2021. How Does Social Media Use Influence the Relationship Between Emotional Labor and Burnout?: The Case of Public Employees in Ghana. *Journal of Global Information Management* 29 (4). 32–52. Vaatii käyttöoikeuden. Viitattu 2.5.2024.

Nayak, S. ja Budhwar, P. 2022. Negative effects of enterprise social networks (ESNs) and technostress: Empirical evidence from R&D centres operating in India. *Aslib Journal of Information Management* 74 (5). 956–988. Vaatii käyttöoikeuden. Viitattu 1.5.2024.

Negarandeh, R. ja Beykmirza, R. 2020. Quality assessment in systematic reviews: The importance of choosing the right tools. *Nursing Practice Today* 7 (3). 161–162. <https://www.researchgate.net/publication/342387742_Quality_assessment_in_systematic_reviews_The_importance_of_choosing_the_right_tools>. Viitattu 22.4.2024.

Oksa, R. 2022. Towards Thriving or Draining? Psychosocial Well-Being Implications of Social Media Use at Work. Väitöskirja. Tampere: Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatutkimuksen tohtoriohjelma. <<https://trepo.tuni.fi/handle/10024/142445>>. Viitattu 7.5.2024.

Oksa, R., Kaakinen, M., Savela, N., Ellonen, N. ja Oksanen, A. 2021. Professional social media usage: Work engagement perspective. *New Media & Society* 23 (8). 2303-2326. <<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1461444820921938>>. Viitattu 11.3.2024.

Oksanen, A., Oksa, R., Kaakinen, M., Savela, N., Latikka, R. ja Ellonen, N. 2020. Sosiaalinen media työelämässä: hyvinvoinnin ulottuvuuksia. Tampereen yliopisto. <<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/123340/978-952-03-1685-3.pdf?sequence=5>>. Viitattu 14.3.2023.

Oksanen, A., Oksa, R., Savela, N., Kaakinen, M. ja Ellonen, N. 2020. Cyberbullying victimization at work: Social media identity bubble approach. *Computers in Human Behavior* Volume 109. Vaatii käyttöoikeuden. Viitattu 2.5.2024.

Oksanen, A., Oksa, R., Savela, N., Mantere, E., Savolainen, I. ja Kaakinen, M. 2021. COVID-19 crisis and digital stressors at work: A longitudinal study on the Finnish working population. *Computers in Human Behavior* Vol. 122. <<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S074756322100176X>>. Viitattu 12.4.2024.

Olmstead, K., Lampe, C. ja Ellison N.B. 2016. Social Media and the Workplace. Pew Research Center. <https://assets.pewresearch.org/wp-content/uploads/sites/14/2016/06/PI_2016.06.22_Social-Media-and-Work_FINAL.pdf>. Viitattu 17.4.2024.

Parveen, F., Jaafar, N.I. ja Ainin, S. 2016. Social media's impact on organizational performance and entrepreneurial orientation in organizations. *Management Decision* 54 (9). 2208–2234. Vaatii käyttöoikeuden. Viitattu 27.3.2024.

Piskorski, M.J. 2011. Social Strategies That Work. *Harvard Business Review* 89 (11). 116–122. <<https://hbr.org/2011/11/social-strategies-that-work>>. Viitattu 26.3.2024.

Puusa, A. ja Juuti, P. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus.

Pönkä, H. 2024. Sosiaalisen median tilastot ja käyttö Suomessa: somekatsaus 02/2024. Innowise. <<https://www.innowise.fi/fi/sosiaalisen-median-kaytto-suomessa-somekatsaus-022024/>>. Viitattu 19.4.2024.

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat: Viisi vaikuttavaa askelta (Uud. laitos). Helsinki: Edita.

Rhoades, E. A. 2011. Literature Reviews. *The Volta Review* 111 (3). 354–369. <https://www.researchgate.net/publication/216258638_Literature_Reviews>. Viitattu 2.4.2024.

Rongas, A. ja Honkonen, K. 2016. Sosiaalisen median oppimisympäristö. Opetushallitus. <<https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/sosiaalisen-median-oppimisymparisto>>. Viitattu 22.4.2024.

- Rothbard, N. P. ja Ramarajan, L. 2009. Checking Your Identities at the Door? Positive Relationships Between Nonwork and Work Identities. Taylor & Francis Group. <<https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9780203879245-8/checking-identities-door-nancy-rothbard-lakshmi-ramarajan>>. Viitattu 25.3.2024.
- Rovasalo, A. 2021. Dissosiaatiohäiriöt. Lääkärikirja Duodecim. <<https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00360>>. Viitattu 2.5.2024.
- Ryani, M.A., Alshahrani, A., Khmees, R.A. ja Gosadi, I.M. 2023. Assessment of the Association Between Use of WhatsApp for Work-Related Purposes and Levels of Depression, Anxiety, and Stress Among Healthcare Workers from Jazan, Saudi Arabia. *Psychology Research and Behavior Management* 16. 713–725. Vaatii käyttöoikeuden. Viitattu 2.5.2024.
- Ryff, C.D. ja Keyes, C.L.M. 1995. The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology* 69 (4). 719–27. <<https://midus.wisc.edu/findings/pdfs/830.pdf>>. Viitattu 23.3.2024.
- Rönnqvist, K. 2020. Teknostressi on aikamme vitsaus. Tekniikan akateemiset TEK. <<https://www.tek.fi/fi/uutiset-blogit/teknostressi-aikamme-vitsaus>>. Viitattu 1.5.2024.
- Salminen, A. 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. *Opetusjulkaisuja* 62. Julkisjohtaminen 4. Vaasan yliopisto. <<https://osuva.uwasa.fi/handle/10024/7961>>. Viitattu 18.3.2024.
- Salo, M. ja Pirkkalainen, H. 2022. Teknostressi häiritsee keskittymistä, unta ja ihmissuhteita, mutta sen torjumiseen on keinonsa. MustRead. <<https://www.mustread.fi/artikkelit/teknostressi-hairitsee-keskittymista-unta-ja-ihmissuhteita-mutta-sen-torjumiseen-on-keinonsa/>>. Viitattu 1.5.2024.
- Schaufeli, W.B., Leiter, M. ja Maslach, C. 2009. Burnout: 35 Years of research and practice. *Career Development International* 14 (3). <https://www.researchgate.net/publication/46722657_Burnout_35_Years_of_research_and_practice>. Viitattu 22.4.2024.
- Seppälä, P. ja Hakanen, J. 2024. Työssä tylsistyminen voi sairastuttaa. Työterveyslaitos. <<https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/tyossa-tylsistyminen-voi-sairastuttaa>>. Viitattu 23.1.2024.
- Shang, Y., Pan, Y. ja Richards, M. 2023. Facilitating or inhibiting? The role of enterprise social media use in job performance. *Information Technology & People* 36 (6). 2338–2360. Vaatii käyttöoikeuden. Viitattu 1.5.2024.
- Shen, B. ja Kuang, Y. 2022. Assessing the relationship between technostress and knowledge hiding—a moderated mediation model. *Data and Information Management* 6 (1). Vaatii käyttöoikeuden. Viitattu 2.5.2024.
- Siltanen, H., Hamari, L., Heikkilä, K., Marin, K. Parisod, H. ja Holopainen, A. 2023. Hoitosuosituksen laadinta – käsikirja suositustyöryhmille. Versio 3.0. Helsinki: Hoitotyön tutkimussäätiö.
- Singh, N., Lehnert, K. ja Bostick, K. 2012. Global Social Media Usage: Insights Into Reaching Consumers Worldwide. *Thunderbird Int'l Bus Rev* 54. 683–700. Vaatii käyttöoikeuden. Viitattu 12.4.2024.

Sonnentag, S. 2015. Wellbeing and Burnout in the Workplace: Organizational Causes and Consequences. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* (Second Edition). 537–540. Vaatii käyttöoikeuden. Viitattu 24.4.2024.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2004. Työterveyshuoltolaki – Opas työterveyshuoltolain soveltajille. Sosiaali- ja terveysministeriön oppaita 2004:12. <<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/71799/Opp200412.pdf?sequence=1>>. Viitattu 22.4.2024.

Statista. 2024. Number of internet and social media users worldwide as of January 2024. <<https://www.statista.com/statistics/617136/digital-population-worldwide/>>. Viitattu 19.4.2024.

Statista. 2024. Share of people who followed social media at least daily in Finland in 2023, by age group. <<https://www.statista.com/statistics/553468/social-media-daily-usage-by-age-group/>>. Viitattu 19.4.2024.

Sukamto, S. ja Baskara, A. 2021. Use of social media and Work Collaboration. *JBTI Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi* 12 (3). 193–210. <https://www.researchgate.net/publication/357746229_Use_of_social_media_and_Work_Collaboration>. Viitattu 27.3.2024.

Suomen virallinen tilasto (SVT). 2023. Väestön tieto- ja viestintätekniiikan käyttö. Väestön tieto- ja viestintätekniiikan käyttö sukupuolen ja pääasiallisen toiminnan mukaan, 2013-2023. Helsinki: Tilastokeskus. <https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__sutivi/statfin_sutivi_pxt_13ts.px/table/tableViewLayout1/>. Viitattu 19.4.2024.

Suutala, S., Kaltiainen, J. ja Hakanen, J. 2023. Työhyvinvoinnin kehittyminen loppuvuoden 2019 ja kesän 2023 välillä. Miten Suomi voi? -tutkimus. Työterveyslaitos. <<https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>>. Viitattu 24.4.2024.

Suutala, S., Kaltiainen J. ja Hakanen, J. 2024. Työhyvinvoinnin kehittyminen kesästä 2021 loppuvuoteen 2023. Miten Suomi voi? -tutkimus. Työterveyslaitos. <<https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>>. Viitattu 25.4.2024.

Tarkkonen, J. 2012. Työhyvinvointi johtamistehtävänä: Periaatteet, rakenteet ja käytännöt. Kuopio: UNIpress.

Tietokannat. Tietokannat ja e-aineistot. Tiedonhaku sosiaali- ja terveysalalla. Metropolia ammattikorkeakoulu. Päivitetty 5.4.2024. <<https://libguides.metropolia.fi/sotealat/tietokannat>>. Viitattu 9.4.2024.

Tuomi, J., & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (Uudistettu laitos). E-kirja. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Turel, O. ja Qahri-Saremi, H. 2016. Problematic Use of Social Networking Sites: Antecedents and Consequence from a Dual-System Theory Perspective. *Journal of Management Information Systems* 33 (4). 1087–1116. <https://www.researchgate.net/publication/312213654_Problematic_Use_of_Social_Networking_Sites_Antecedents_and_Consequence_from_a_Dual_System_Theory_Perspective>. Viitattu 21.3.2024.

Tyler N., Heffernan R. ja Fortune, C-A. 2020. Reorienting Locus of Control in Individuals Who Have Offended Through Strengths-Based Interventions: Personal Agency and

the Good Lives Model. *Frontiers in Psychology* 11. <<https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2020.553240/full>>. Viitattu 7.5.2024.

Työterveyshuoltolaki (2001/1383). Annettu Helsingissä 21.12.2001. <<https://finlex.fi/laki/ajantasa/2001/20011383>>. Viitattu 21.2.2024.

Työturvallisuuslaki (738/2002). Annettu Helsingissä 23.8.2002. <<https://www.finlex.fi/laki/ajantasa/2002/20020738>>. Viitattu 20.2.2024.

Uusitalo-Arola, L., Tuisku, K. ja Rossi, H. 2022. Työuupumus (burnout). Lääkärikirja Duodecim. <<https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00681>>. Viitattu 20.1.2024.

Van Zoonen, W., Verhoeven J.W.M. ja Vliegenthart R. 2017. Understanding the consequences of public social media use for work. *European Management Journal* 35 (5). 595–605. <https://pure.uva.nl/ws/files/19993935/Understanding_the_consequences_of_public_social_media_use_for_work.pdf>. Viitattu 8.3.2024.

Varantola, K. 2013. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. <<https://tenk.fi/ohjeet-ja-aineistot/HTK-ohje-2012>>. Viitattu 29.4.2024.

Vilkka, H. 2023. Kirjallisuuskatsaus metodina, opinnäytetyön osana ja tekstilajina. Helsinki: Art House.

Ward, K. ja Smith, M. 2022. An aggregated quality assessment tool for literature review of disparate or homogenous data. <<https://doi.org/10.6084/m9.figshare.21652076.v1>>. Viitattu 22.4.2024.

Warr, P. 1994. A conceptual framework for the study of work and mental health. *Work & Stress* 8 (2). 84–97. <https://www.researchgate.net/publication/247511116_A_conceptual_framework_for_the_study_of_work_and_mental_health>. Viitattu 27.4.2024.

Whittemore, R. ja Knafel, K. 2005. The integrative review: updated methodology. *Journal of Advanced Nursing* 52. 546–553. Vaatii käyttöoikeuden. Viitattu 23.4.2024.

Wong, G., Kwok, R., Zhang, S., Lai, G. ja Cheung, J. 2023. Mutually complementary effects of cyberloafing and cyber-life-interruption on employee exhaustion. *Information & Management* 60 (2). Vaatii käyttöoikeuden. Viitattu 2.5.2024.

World Health Organization. Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. Päivitetty 28.5.2019. <<https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>>. Viitattu 7.3.2024.

Wu, S., Pitafi, A.H., Pitafi, S. ja Ren, M. 2021. Investigating the Consequences of the Socio-Instrumental Use of Enterprise Social Media on Employee Work Efficiency: A Work-Stress Environment. *Frontiers in Psychology* 12. <<https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2021.738118/full>>. Viitattu 19.4.2024.

Yang, Q. ja Pitafi, A.H. 2023. A moderated mediation investigation of the influence of enterprise social media visibility on work stress. *Acta Psychologica* Volume 241. Vaatii käyttöoikeuden. Viitattu 1.5.2024.

Yang, X., Ye, H. ja Wang, X. 2021. Social media use and work efficiency: Insights from the theory of communication visibility. *Information & Management* 58 (4). Vaatii käyttöoikeuden. Viitattu 19.4.2024.

Zivnuska, S., Carlson, J.R., Carlson, D.S., Harris, R.B. ja Harris, K.J. 2019. Social media addiction and social media reactions: The implications for job performance. *The Journal of Social Psychology* 159 (6). 746–760. Vaatii käyttöoikeuden. Viitattu 1.5.2024.

Liitteet

Liite 1. Hawkerin laadun arvioinnin kriteeristö

<i>Kriteeri</i>	<i>Pistemäärä</i>	<i>Kuvaus</i>
1. Otsikko ja tiivistelmä: Tarjotaanko tutkimuksesta selkeä kuvaus?	Erittäin heikko 1	Tiivistelmä puuttuu
	Heikko 2	Puutteellinen tiivistelmä
	Kelvollinen 3	Tiivistelmässä suurin osa tiedoista
	Hyvä 4	Selkeä otsikko, järjestelmällinen tiivistelmä sisältää kaikki tarpeelliset tiedot
2. Esittely ja tavoitteet: Onko tutkimuksen taustatieto riittävää ja tavoitteiden esittely selkeää?	Erittäin heikko 1	Ei mainintaa tavoitteista, taustoista tai kirjallisuuskatsauksesta
	Heikko 2	Hieman taustaa mutta ei tavoitteita tai tutkimuskysymyksiä TAI tavoitteet mainittu mutta riittämätön tausta
	Kelvollinen 3	Hieman taustaa ja kirjallisuuskatsausta, tutkimuskysymykset luonnosteltu
	Hyvä 4	Kattava ja tiivis tausta- ja keskusteluosuus, joka sisältää ajantasaisen kirjallisuuskatsauksen, tutkimuskysymykset määritelty
3. Menetelmä ja aineisto: Onko tutkimusmenetelmä soveltuva ja selkeästi esitetty?	Erittäin heikko 1	Ei mainintaa menetelmästä ja/tai soveltumaton menetelmä ja/tai ei yksityiskohtia aineistosta
	Heikko 2	Epäselvyys metodin soveltuvuudesta, puutteellisesti kuvattu menetelmä, tiedonkeruuta kuvattu vähän
	Kelvollinen 3	Soveltuva menetelmä, kuvaus voisi olla parempi, tiedonkeruu kuvattu
	Hyvä 4	Soveltuva ja selkeästi kuvattu menetelmä, tiedonkeruu kuvattu yksityiskohdittain
4. Otanta: Oliko otanta sopiva vastaamaan tutkimuksen tavoitteisiin?	Erittäin heikko 1	Ei yksityiskohtia otannasta
	Heikko 2	Otanta mainittu, vähän kuvailevia yksityiskohtia
	Kelvollinen 3	Vastausmäärä esitelty, otannan koko sopiva, kuvailu kaipaa täydennystä
	Hyvä 4	Yksityiskohdat otannasta ja sen valinnasta, otannan koko tutkimukseen sopiva, vastausprosentit esitelty ja kuvailtu
	Erittäin heikko 1	Analyysin kuvaus puuttuu
	Heikko 2	Niukka kuvaus analyysistä
	Kelvollinen 3	Analyysi kuvattu

<p>5. Analyysi: Oliko datan analyysin kuvaus riittävän perusteellinen ja tarkka?</p>	Hyvä 4	Selkeästi kuvattu analyysi, kvalitatiiviset tutkimukset: kuvattu kuinka teemat johdettiin, vastaajien validointi tai triangulaatio, kvantitatiiviset tutkimukset: perusteltu hypoteesin testaus, tilastollinen merkitsevyys käsitelty
<p>6. Eettiset kysymykset: Miten eettiset kysymykset on huomioitu?</p>	Erittäin heikko 1	Ei mainintaa eettisistä tekijöistä
	Heikko 2	Lyhyt maininta eettisistä tekijöistä
	Kelvollinen 3	Eettiset tekijät huomioitu pintapuolisesti
	Hyvä 4	Luottamuksellisuus-, sensitiivisyys- ja suostumuskysymykset käsitelty (tarvittaessa), tutkija tietoinen ja/tai reflektiivinen vinnoutumista
<p>7. Tulokset: Onko tulokset esitetty selkeästi?</p>	Erittäin heikko 1	Tutkimustuloksia ei mainittu tai ne eivät liity tavoitteisiin
	Heikko 2	Tulokset esitettiin hajanaisesti, niitä ei selitetty eivätkä ne etene loogisesti
	Kelvollinen 3	Tulokset mainittiin mutta niitä olisi voitu selittää enemmän
	Hyvä 4	Tulokset esitettiin selkeästi, helposti ymmärrettävästi ja loogisessa järjestyksessä
<p>8. Tulosten siirrettävyys ja yleistettävyys: Ovatko tutkimustulokset yleistettävissä olevia / siirrettävissä laajemmalle väestölle?</p>	Erittäin heikko 1	Kuvaus kontekstista tai ympäristöstä puuttuu
	Heikko 2	Vähäinen kuvaus kontekstista tai ympäristöstä
	Kelvollinen 3	Kontekstista ja ympäristöstä on annettu osittainen kuvaus, lisätiedot tarpeellisia tutkimuksen toistamiseksi tai vertaamiseksi muihin tutkimuksiin, lisäksi kohdasta 4 vähintään 3 p.
	Hyvä 4	Tutkimuksen konteksti ja ympäristö on kuvattu riittävästi, jotta sitä voidaan verrata muihin tutkimuksiin, 4 pistettä kohdasta 4
<p>9. Johtopäätökset ja tulosten hyödyntäminen: Kuinka tärkeitä nämä havainnot ovat käytäntöjen ja käytännön työn kannalta?</p>	Erittäin heikko 1	Ei mainintaa alla olevista
	Heikko 2	Vain yksi alla olevista mainittu
	Kelvollinen 3	Kaksi alla olevista mainittu
	Hyvä 4	1. Tarjoaa uuden näkökulman tai ymmärryksen 2. Tarjoaa ideoita jatko tutkimuksille 3. Tarjoaa ehdotuksia käytännön työhön ja/tai ohjeistuksiin

Liite 2. Opinnäytetyön aineisto

<i>Tutkimuksen tekijä(t), vuosi, maa</i>	<i>Tutkimuksen nimi</i>	<i>Tutkimuksen tarkoitus</i>	<i>Tutkimusmenetelmä ja aineisto</i>	<i>Tutkimuksen keskeiset tulokset</i>	<i>Laadun arviointi</i>
<i>Öğüt ym. 2021, Turkki</i>	The role of online consultation requests to personal social media accounts and instant messaging services of dermatologists in occupational burn-out: An emerging problem	Tutkimuksen tavoitteena oli arvioida dermatologien suhtautumista sosiaalisen median ja pikaviestipalveluiden kautta tuleviin konsultaatiopyyntöihin, pyyntöjen psykologisia vaikutuksia sekä näiden vaikutusten suhdetta työuupumukseen	Kvalitatiivinen poikkileikkaustutkimus, aineisto kerättiin verkkokyselyn avulla. Kysely lähetettiin ihotautilääkäreille suunnattuun Turkin ihotautilääkäriyhdistyksen suljettuun Facebook ryhmään (n=270).	Vastaajista 98,1% sai konsultaatiopyyntöjä henkilökohtaisten sosiaalisen median alustojen kautta, Whatsapp oli yleisin väylä (n=258, 98,1 %). Väsymys (95,1 %), ärtyneisyys (66,6 %) ja onnettomuuden tunne (45,2 %) olivat yleisimpiä haittavaikutuksia. Konsultaatiopyyntöjen vastaanottaminen henk. koht. sosiaalisen median tilien kautta voi johtaa työuupumukseen.	33/36 p.
<i>Ryani ym. 2023, Saudi Arabia</i>	Assessment of the Association Between Use of WhatsApp for Work-Related Purposes and Levels of Depression, Anxiety, and Stress Among Healthcare Workers from Jazan, Saudi Arabia	Tutkimuksen tarkoituksena on tutkia mahdollista yhteyttä WhatsAppin käytön ja masennuksen, stressin ja ahdistuksen välillä terveydenhuollon työntekijöiden keskuudessa Saudi-Arabiassa	Kvantitatiivinen poikkileikkaustutkimus terveydenhuollon työntekijöille eri sairaaloissa Jazanissa. Aineisto kerättiin puolistrukturoidulla kyselylomakkeella (n=294).	Yli 90% vastaajista ilmoitti kuuluvansa työhön liittyvään WhatsApp-ryhmään ja melkein 70% oli sitä mieltä, että työhön liittyvä WhatsAppin käyttö voi olla stressaavaa. 48,6% vastaajista oli poikkeuksellisen korkeat masennus tasot, 55,8% poikkeuksellisen korkeat ahdistus tasot ja 63% poikkeuksellisen korkeat stressi tasot. Tulokset osoittivat tutkittavien masennuksen, ahdistuksen ja stressin riskin olevan korkea ja tutkittavat itse kokivat WhatsAppin käytön työympäristössä stressaavaksi sekä vaikuttavan heidän suhteisiinsa kollegojen, ystävien ja perheenjäsenen kanssa.	34/36 p.
<i>Zivnuska ym. 2019, Yhdysvallat</i>	Social media addiction and social media reactions: The implications for job performance	Tarkoituksena on tutkia sosiaalisen median ja työpaikan leikkauspistettä keskittyen sosiaalisen median vaikutuksiin liittyen työsuoritukseen, työ-perhe-elämän tasapainoon ja työuupumukseen.	Kvantitatiivinen tutkimus. Aineisto kerättiin kyselylomakkeella, harkinnanvaraisena otanta, lumipallo-otantana, yli 18-v., jotka työskentelevät vähintään 30h/vko (n= 326).	Sosiaalisen median riippuvuuden ja työn ja perheen välisen tasapainon välillä havaittiin negatiivinen yhteys, kun taas sosiaalisen median reaktioiden ja työuupumuksen välillä oli positiivinen yhteys. Sosiaalisen median riippuvuus oli negatiivisessa yhteydessä työsuoritukseen työn ja perheen välisen tasapainon kautta, ja sosiaalisen median reaktiot olivat negatiivisessa yhteydessä työsuoritukseen uupumuksen ja työn ja perheen välisen konfliktin kautta.	34/36 p.

Tutkimuksen tekijä(t), vuosi, maa	Tutkimuksen nimi	Tutkimuksen tarkoitus	Tutkimusmenetelmä ja aineisto	Tutkimuksen keskeiset tulokset	Laadun arviointi
<i>Yang & Pitafi 2023, Kiina</i>	A moderated mediation investigation of the influence of enterprise social media visibility on work stress	Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää yrityksen sosiaalisen median käytön, viestien ja verkkosisällön vaikutusta työntekijöiden kokemaan informaatioähkyyden ja sosiaaliseen kuormittuneisuuteen.	Kvantitatiivinen tutkimus. Aineisto kerättiin kyselylomakkeella eri yrityksissä työskenteleviltä kiinalaisilta työntekijöiltä (n=351).	Tulokset osoittavat merkittävää positiivista yhteyttä viestien, verkoston läpinäkyvyyden, tiedon ylikuormituksen sekä sosiaalisen ylikuormituksen välillä. Lisäksi tulokset osoittavat vahvan positiivisen yhteyden tiedon ylikuormituksen ja sosiaalisen ylikuormituksen sekä työstressin välillä.	33/36 p.
<i>Chen ym. 2024, Kiina</i>	Social media use in the workplace: The role of social comparison in negative behaviors	Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, miten sosiaalisessa mediassa tapahtuva vertailu vaikuttaa työntekijöiden tunteisiin ja työpaikkakäyttäytymiseen.	Kvantitatiivinen poikileikkaustutkimus työntekijöille, jotka työskentelevät Kaakois-Kiinassa ja käyttävät työssään sosiaalisen median alustoja. Aineisto kerättiin strukturoidulla kyselylomakkeella (n=477).	Tulokset osoittavat, että sosiaalinen vertailu voi aiheuttaa kateuden tunnetta ja itsehillinnän heikentämistä. Edellä mainitut vaikuttavat haitallisesti työntekijöiden käytökseen, mikä ilmenee esim. heikentyneenä työsuorituksena, lisääntyneenä tietojen salaamisena ja lisääntyneenä kyberlaiskotteluna.	33/36 p.
<i>Gao & Zhao 2024, Kiina</i>	Social media overload and proactive-reactive innovation behaviour: A TTSC framework perspective	Tutkimusmallissa oletetaan sosiaalisen median ylikuormituksen johtavan emotionaaliseen uupumukseen, mikä puolestaan vaikuttaa tiedon salaamiseen ja lopulta työntekijöiden proaktiivisesti-reaktiivisesti suuntautuvaan innovaatiokäyttäytymiseen.	Kvantitatiivinen poikileikkaustutkimus pääasiassa kiinalaisille työntekijöille, jotka käyttävät sosiaalista mediaa. Aineisto kerättiin kahdessa osassa ja siihen käytettiin kyselylomaketta (n=376 tutkimus 1, n=406 tutkimus 2).	Tutkimuksen 1 tulokset osoittavat, että emotionaalinen uupumus ja tiedon salaaminen ovat tärkeässä osassa sosiaalisen median ylikuormituksen sekä työntekijöiden proaktiivisen ja reaktiivisen innovaatiokäyttäytymisen välillä. Useimmat tulokset tutkimuksesta 2 ovat yhdenmukaisia tutkimuksen 1 tulosten kanssa.	32/36 p.
<i>Wong ym. 2023, Kiina</i>	Mutually complementary effects of cyberloafing and cyber-life-interruption on employee exhaustion	Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää työntekijöiden kyberlaiskottelun ja työvapaa-ajan sekoittumisen suoria ja välillisiä vaikutuksia työuupumukseen ja työn ulkopuoliseen uupumukseen.	Kvantitatiivinen tutkimus. Aineisto kerättiin kvantitatiivisen kyselylomakkeen avulla Hong Kongin, Manner-Kiinan ja Taiwanin alueen eri alojen työntekijöiltä (n=751). Tutkimuskutsu lähetettiin ammattiliitoille ja niiden liitännäisliitoille em. alueilla.	Kyberlaiskottelu ja työvapaa-ajan sekoittuminen osoittautuivat merkittävästi ja positiivisesti korreloiviksi sekä työ- että työn ulkopuolisen uupumuksen kanssa. Kumpikaan kyberlaiskottelu tai työvapaa-ajan sekoittuminen eivät kyenneet lievittämään työuupumusta eivätkä työn ulkopuolista uupumusta.	32/36 p.

Tutkimuksen tekijä(t), vuosi, maa	Tutkimuksen nimi	Tutkimuksen tarkoitus	Tutkimusmenetelmä ja aineisto	Tutkimuksen keskeiset tulokset	Laadun arviointi
<i>Oksanen ym. 2020, Suomi</i>	Cyberbullying victimization at work: Social media identity bubble approach	Tutkimuksen tarkoituksena on analysoida työpaikalla tapahtuvaan kyberkiusaamiseen liittyviä riskitekijöitä ja suojaavia tekijöitä sekä analysoida, miten työpaikalla tapahtuva kyberkiusaaminen liittyy psykologisiin haasteisiin, kuten ahdistukseen, teknostressiin ja työuupumukseen.	Kvantitatiivinen poikileikkaustutkimus. Tutkimuksessa raportoidaan löydöksiä kahdesta aineistosta, jotka kerättiin saman tutkimusprojektin aikana. Aineisto 1 kerättiin viidessä eri suomalaisessa asiantuntijaorganisaatiossa työskenteleviltä työntekijöiltä (n= 563). Aineiston 2 kerääminen kohdistettiin yleisesti Suomessa työskenteleviin työntekijöihin (n=1817). Molemmat aineistot kerättiin verkkokyselyn avulla.	Tulokset osoittavat ammatillisen sosiaalisen median käytön olevan merkittävästi yhteydessä työpaikalla tapahtuvaan kyberkiusaamiseen. Nuori ikä ja vähäinen tuki esihenkilöiltä ovat myös yhteydessä työpaikalla tapahtuvaan kyberkiusaamiseen. Kyberkiusaamisen uhrit raportoivat kokevansa psykologista ahdistusta, teknostressiä ja työuupumusta. Työntekijät, jotka olivat voimakkaasti sisällä sosiaalisen median identiteetikuplassa raportoivat korkeampia psykologisen ahdistuksen, teknostressin ja työuupumuksen tasoja.	34/36 p.
<i>Hughes ym. 2024, Yhdysvallat</i>	Working, scrolling, and worrying: Doomscrolling at work and its implications for work engagement	Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää töissä tapahtuvan huolisurffailun (=uupoutuminen negatiivisten uutisten selailuun) vaikutusta työhön sitoutumiseen.	Kvantitatiivinen poikileikkaustutkimus. Tutkimuksessa raportoidaan löydöksiä kahdesta aineistosta, jotka kerättiin Prolific Academic -alustalta osana laajempaa tutkimusta. Aineiston 1 (n=352) Aineiston 2 (n=126) Molemmat aineistot kerättiin kyselyinä.	Tutkimuksen 1 tulokset osoittavat, että huolisurffailu vaikuttaa työhön sitoutumiseen mietiskelyn kautta mutta huolisurffailulla ei ollut suoria vaikutuksia työhön sitoutumiseen. Tutkimuksen 2 tulokset osoittavat, että huolisurffailun heikentävä vaikutus työhön sitoutumiseen välittyy lisääntyneen mietiskelyn kautta. Tutkimuksessa 2 puolestaan havaittiin merkittäviä suoria vaikutuksia huolisurffailun ja työhön sitoutumisen välillä.	34/36 p.
<i>Shen & Kuang 2022, Kiina</i>	Assessing the relationship between technostress and knowledge hiding—a moderated mediation model	Tutkimuksen tarkoituksena on tarkastella, miten teknostressi vaikuttaa tiedon salaamiseen.	Empiirinen kvantitatiivinen tutkimus. Aineisto kerättiin Kiinassa yritysten eri osastojen työntekijöiltä. Aineisto kerättiin kyselylomakkeella (n=225).	Tulokset osoittavat, että suhde teknostressin ja työuupumuksen välillä, työuupumuksen ja tiedon salaamisen välillä sekä teknostressin ja tiedon salaamisen välillä ovat kaikki positiivisesti merkittäviä. Työn autonomia voi merkittävästi lieventää teknostressin ja työuupumuksen välistä suhdetta. Työn autonomia vähentää merkittävästi työuupumusta.	30/36 p.

Tutkimuksen tekijä(t), vuosi, maa	Tutkimuksen nimi	Tutkimuksen tarkoitus	Tutkimusmenetelmä ja aineisto	Tutkimuksen keskeiset tulokset	Laadun arviointi
<i>Nayak & Budhwar 2022, Intia</i>	Negative effects of enterprise social networks (ESNs) and technostress: empirical evidence from R&D centres operating in India	Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää yrityksen sosiaalisten verkostojen alustojen eri käyttötapojen vaikutusta teknostressiin ja sen seurauksena työntekijöiden mielenterveyteen, suorituskykyyn ja työpaikan vaihtamisaikeisiin.	Kvantitatiivinen tutkimus. Aineisto kerättiin Fortune Top 50 -listalla olevista tutkimus- ja kehitysorganisaatioista (Intiassa) työskenteleviltä työntekijöiltä. Aineisto kerättiin kyselylomakkeella (n=242).	Tulokset osoittavat, että hedonisella ja kognitiivisella yrityksen sosiaalisten verkostojen alustojen (esim. sosiaalinen media) käytöllä on merkittävä vaikutus työntekijöiden roolikuormitukseen ja roolien invaasioon. Korkea sosiaalisten verkostojen käyttö työpaikalla aiheuttaa teknostressiä ja vaikuttaa työntekijöiden mielenterveyteen. Sosiaalisten verkostojen käytöllä ja teknostressillä on suora vaikutus työntekijöiden suorituskykyyn ja työpaikan vaihtamisaikeisiin.	35/36 p.
<i>Choi 2020, Etelä-Korea</i>	A Study of the Influence of Social Media Use on Employees' Psychological Distress and the Moderating Effect of Perceived Organizational Support	Tutkimuksen tarkoituksena on kehittää kattava malli, joka selittää ammatillisen lukutaidon (kyky ymmärtää, käyttää ja soveltaa ammatilliseen liittyviä tietoja, käsitteitä ja taitoja) vaikutusta sosiaalisen median käyttöön sekä selvittää tekijöitä, jotka vaikuttavat työntekijöiden psykologiseen stressiin	Empiirinen kvantitatiivinen tutkimus. Aineisto kerättiin korealaisissa yrityksissä työskenteleviltä henkilöiltä (n=305). Aineisto kerättiin kyselylomakkeella.	Tulokset osoittavat, että sosiaalisen median käyttöön liittyvä roolien invaasio ja epävarmuus lisäävät työntekijöiden psykologista stressiä. Positiivinen organisaatiokäyttäytyminen lieventää epävarmuuden ja psykologisen stressin välistä suhdetta.	32/36 p.
<i>Shang ym. 2023, Kiina</i>	Facilitating or inhibiting? The role of enterprise social media use in job performance	Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää työntekijöiden sosiaalisen median käytön ja työsuorituksen välisiä toimintamekanismeja ja rajaehdoja	Kvantitatiivinen tutkimus. Aineisto kerättiin Kiinan pohjoisosassa sijaitsevan autotehtaan eri osastojen työntekijöiltä kyselylomakkeella (n=481).	Tulokset osoittavat, että ammatillinen sosiaalisen median käyttö lisää työkuormitusta ja korkea työkuormitus liittyy alhaisempaan työsuoritukseen. Ammatillinen sosiaalisen median käyttö vaikuttaa positiivisesti tiedon saannin tukeen.	35/36 p.

Tutkimuksen tekijä(t), vuosi, maa	Tutkimuksen nimi	Tutkimuksen tarkoitus	Tutkimusmenetelmä ja aineisto	Tutkimuksen keskeiset tulokset	Laadun arviointi
<i>Nam & Kabutey 2021, Ghana</i>	How Does Social Media Use Influence the Relationship Between Emotional Labor and Burnout? The Case of Public Employees in Ghana	Tutkimuksessa tarkasteltiin tunnehuollon (pinnallinen ja syvä tunneilmaisuus) ja uupumuksen (emotionaalinen uupumus) välistä yhteyttä sekä sosiaalisen median käytön välittävää ja modera-toivaa vaikutusta em. yhteyteen	Kvantitatiivinen tutkimus. Aineisto kerättiin online-kyselylomakkeella Ghanan julkisilta viranhaltijoilta (n=307), jotka työskentelevät esim. kunnallishallinnossa, terveydenhuollossa, maahanmuuttovirastossa, ihmisoikeuskomissiossa ja hallintotuomioistuintuomiossa.	Tutkimukset osoittavat, että uupumus on voimakkaammin yhteydessä pinnalliseen tunneilmaisuun kuin syvään tunneilmaisuun. Aktiivinen käyttö ja riippuvuus sosiaalisesta mediasta todennäköisesti lisäävät stressiä ja emotionaalista uupumusta. Työntekijät, jotka teeskentelevät tunteidensa ilmaisua työssään ja käyttävät sosiaalista mediaa sekä työtehtäviin että henkilökohtaisten asioiden hoitoon altistuvat suuremmalle uupumuksen riskille.	32/36 p.
<i>Kamal ym. 2020, Pakistan</i>	Social Media Usage, Overload and Exhaustion: A Performance Perspective	Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, miten sosiaalisen median käyttö työssä johtaa negatiivisiin seurauksiin, kuten ylikuormitukseen, väsymykseen ja heikentyneeseen suorituskykyyn.	Kvantitatiivinen tutkimus. Aineisto kerättiin Pakistanin telekommunikaatioalan työntekijöiltä (n=300) kyselylomakkeella.	Tulokset osoittavat, että sosiaalisen median liiallinen käyttö työssä vaikuttaa merkittävästi tietotulvaan. Myös viestintäkuorma ja sosiaalinen ylikuormitus kasvavat sosiaalisen median liiallisesta käytöstä työpaikalla. Tulokset tietotulvasta ja viestinnän ylikuormituksesta osoittavat, että ne molemmat vaikuttavat merkittävästi sosiaalisen median aiheuttamaan uupumukseen, sillä niillä on positiivinen yhteys keskenään. Sosiaalisen median aiheuttama uupumus heikentää työntekijöiden suorituskykyä.	32/36 p.